

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET SLAGERSBEDRIJF

De ondergetekenden, de rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen:

De Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie te Rijswijk (ZH)

ter ene zijde en

FNV te Utrecht, en
CNV te Utrecht

ter andere zijde

te samen vormend het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf te Rijswijk (ZH)

verklaren de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor de periode van 1 september 2025 tot en met 28 februari 2027 te zijn overeengekomen.

ALGEMENE BEPALINGEN

Waar in deze cao de mannelijke vorm van voornaamwoorden of zelfstandige naamwoorden wordt gebruikt, gebeurt dat in neutrale zin, steeds eveneens omvattend de vrouwelijke vorm.

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst worden de volgende definities gehanteerd:

1. Algemeen erkende feestdagen:
 - a. Christelijke feestdagen: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en beide Kerstdagen.
 - b. Koningsdag en andere door de overheid aangewezen nationale feestdagen.
 - c. Eén keer per vijf jaar zal vijf mei gelden als een algemeen erkende feestdag. De eerstvolgende keer zal zijn vijf mei 2030.
2. Ambulante werknemer: de werknemer, wiens functie met zich brengt dat hij regelmatig in verschillende vestigingen van de onderneming werkzaam is en als zodanig is aangesteld.
3. Bedrijfsfunctie: een functie die in een onderneming door de werkgever is vastgesteld en als uitgangspunt geldt voor de werkzaamheden van medewerkers die op de betreffende functie zijn geplaatst.
4. Centrale slagerij: een bedrijf of een centrale vleesafdeling binnen een bedrijf waarin bedrijfsmatig voor menselijke consumptie vlees wordt be- en/of verwerkt tot (toebereide) waren, al dan niet in samenhang met de bereiding van vleeswaren en/of hybride producten en waarvan de levering plaatsvindt aan filialen die een lid van de VGL in eigendom heeft en/of aan zelfstandige supermarktondernemers die de handelsnaam van een lid van de VGL voeren.
5. Combinatiefunctie: een functie zoals beschreven in het handboek Functiewaardering Slagersbedrijf.
6. Contractanten: de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties die deze overeenkomst hebben aangegaan.

7. Commissie Arbeidsvoorwaarden: de commissie, waarin een gelijk aantal leden van werkgevers- en werknemersorganisaties zitting heeft en die een aantal in deze cao vermelde taken heeft.
8. Dienstrooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken. Dienstroosters worden opgesteld per periode van 4 weken.
9. EVC: EVC staat voor Erkenning van Verworven Competenties. Een EVC-procedure geeft een beeld van de talenten, kennis en vaardigheden (competenties) van iemand. Deze kan hij verworven hebben op school, op het werk, thuis of door het beoefenen van hobby's.
10. Extramuraal zorg: Een zorgvrager met een indicatie voor extramuraal zorg heeft thuis langdurig zorg nodig, bijvoorbeeld bij het wassen en aankleden.
11. Functie: een bedrijfsfunctie of een combinatiefunctie
12. Functiegroep: een verzameling van functies die qua zwaarte een vergelijkbaar niveau hebben.
13. Functiehandboek: het handboek Functiewaardering Slagersbedrijf waarin o.a. de procedure en de regels beschreven staan voor het opstellen van bedrijfsfuncties en het indelen van de bedrijfsfuncties in een functiegroep.
14. Functieloon: het loon behorend bij de leeftijd of trede van de salarisschaal die op de betreffende werknemer van toepassing is.
15. Georganiseerd Overleg: het geformaliseerd overlegorgaan in de sector Slagersbedrijven, waarin de sociale partners deelnemen.
16. Hybride producten: hybride producten zijn die samengestelde producten die voor een deel uit plantaardige en een deel dierlijke grondstoffen bestaan.
17. Inspectie-instelling: het bedrijf of de instelling dat controles uitvoert bij opdrachtnemers die gecertificeerd zijn, om de naleving en juiste uitvoering van de verplichtingen, zoals beschreven in de NEN norm 4400-1, NEN norm 4400-2 en de sectorale regelingen (NEN+slagers), vast te stellen.
18. Intramuraal zorg: Is een zorgvrager opgenomen in een tehuis, of staat hij of zij daarvoor op een wachtlijst, dan is er sprake van een intramuraal indicatie.
19. IVA: Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten.
20. Jeugdige werknemer: de werknemer van 20 jaar en jonger.
21. Loontrede: een trede, ook wel periodiek genoemd, van de salarisschaal behorend bij de functiegroep waarin de functie is ingedeeld.
22. Mantelzorg: langdurige extramuraal zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt.
23. Mantelzorger: de werknemer in de zin van deze cao die mantelzorg verleent aan een zorgvrager.

24. Noodhulp: de werknemer, die door de werkgever ter vervanging in dienst wordt genomen in geval van ziekte, ongeval, vakantie, buitengewoon verlof of calamiteitenverlof zoals bedoeld in artikel 30 van deze cao. De noodhulp wordt door de werkgever voor bepaalde tijd, namelijk voor de tijd van de vervanging, aangesteld.
25. Onderneming: een onderneming of een deel daarvan waarin bedrijfsmatig voor menselijke consumptie vlees wordt bewerkt tot (toebereide) waren, al dan niet in samenhang met de bereiding van vleeswaren en/of hybride producten en de verkoop daarvan aan particulieren, horeca of instellingen, alsmede voorverpakkingsbedrijven en centrale slagerijen.
26. Tot 1 november 2025 wordt onder overuren verstaan:
Overuren: uren, waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht en die uitgaan boven 9 uur per dag, gemiddeld 38 uur per week - dus ook voor hen die hebben gekozen voor een arbeidsduur van 40 uur - over de periode van het dienstrooster (= 4 weken).
Voor werknemers die een 38-urige werkweek hebben en 4 dagen per week werken geldt dat uren waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden zijn verricht en die uitgaan boven de 9,5 uur per dag, over de periode van het dienstrooster, als overuren worden beschouwd.
- Met ingang van 1 november 2025 wordt onder overuren verstaan:
Overuren: uren waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht en die het voor die dag geldende rooster met meer dan 18,5% overschrijden, dan wel arbeidsuren die een gemiddelde van 38 uur per week over de periode van het dienstrooster (= 4 weken) te boven gaan, dus ook voor hen die hebben gekozen voor een arbeidsduur van 40 uur over de periode van het dienstrooster.
Voor werknemers die een 38-urige werkweek hebben en 4 dagen per week werken geldt dat uren waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden zijn verricht en die uitgaan boven de 9,5 uur per dag, dan wel arbeidsuren die een gemiddelde van 38 uur per week over de periode van het dienstrooster (= 4 weken) te boven gaan, als overuren worden beschouwd.
27. Parttimer: de werknemer, die een gedeelte van de normale wekelijkse arbeidsduur in loondienst werkzaam is. De beloning en de overige rechten uit deze cao voortvloeiend worden voor de parttimer berekend naar evenredigheid.
28. Salarisschaal: Een salarisschaal, ook wel loongroep genoemd, is een bandbreedte waarbij het functieloon tussen een minimumbedrag en een maximumbedrag ligt. Door het toenemen van de leeftijd of het toekennen van een trede kan de werknemer doorgroeien van het minimumbedrag naar het maximumbedrag.
29. Scholing: het door de werknemer volgen van een training, cursus, workshop, kennismodule of seminar, al dan niet online.
30. SVO: SVO vakopleiding food.
31. Uitzendkracht: de natuurlijke persoon die met een uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat en bij de werkgever te werk wordt gesteld door de uitzendonderneming.
32. Uitzendonderneming: de natuurlijke persoon of rechtspersoon die uitzendkrachten ter beschikking stelt van (uitzendt naar) werkgevers.

33. Uurloon: het weekloon, gedeeld door het aantal uren van de normale wekelijkse arbeidsduur.
34. Vakantiejaar: de periode van 1 mei van enig jaar tot 1 mei van het volgend jaar
35. Vakvolwassen leeftijd: de leeftijd waarop volgens de contractanten de werknemer in zijn beroepsuitoefening tot volledige beroepsmatige ontwikkeling is gekomen door de beroepservaring die hij heeft opgedaan.
36. Vast dienstverband: een dienstverband tussen werkgever en werknemer waarbij sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
37. Vervoluitkering: vervoluitkering krachtens de WGA, zoals bedoeld in de WIA.
38. VGL: Vereniging van Grootwinkelbedrijven in Levensmiddelen
39. Vlees: delen van slachtdieren, te weten runderen, schapen, varkens, geiten en éénhoevige dieren die, al dan niet na toebereiding, tot menselijk voedsel kunnen dienen.
40. Voorverpakkingsbedrijf: een bedrijf waarin bedrijfsmatig vlees wordt be- en/of verwerkt en wordt voorverpakt in consumentenverpakking, als ook waar bedrijfsmatig hybride producten worden voorverpakt in consumentenverpakking.
41. VOS: stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf
42. Werkgever: de natuurlijke of rechtspersoon, die de onderneming drijft.
43. Werknemer: iedere vrouw of man die in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht. Dit met uitzondering van de bestuurders van de onderneming en hoger leidinggevend personeel met een ORBA-score van 245 punten of meer.
44. WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
45. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
46. Winkel: een onderneming of een deel daarvan waarin bedrijfsmatig voor menselijke consumptie vlees wordt bewerkt tot (toebereide) waren, al dan niet in samenhang met de bereiding van vleeswaren, en de verkoop daarvan aan particulieren.
47. Zorgvrager: de zorgvrager is de persoon die wordt verzorgd.

Artikel 2

Werkings sfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op werkgevers en werknemers zoals omschreven in artikel 1 van deze overeenkomst.

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht zich te gedragen zoals een goed werkgever betaamt.
2. De werkgever is verplicht de aanschaf en het onderhoud van de voorgeschreven werkkleding voor zijn rekening te nemen.

3. Indien bij de inwerkingtreding van deze cao voor één of meer werknemers (rechtens geldende) gunstiger arbeidsvoorwaarden bestaan dan in deze cao overeengekomen, blijven deze voor de betrokken werknemer gehandhaafd.
4. Werkgevers zullen een actief beleid voeren met betrekking tot de positie van vrouwen in de bedrijven. Vrouwen zullen extra gestimuleerd worden om deel te nemen aan de vakopleiding.
Werkgevers zullen bevorderen dat vrouwen ook deelnemen aan de voortgezette opleiding en de ondernemersopleiding.
5. De werkgever zal het gebruik van uitbeenbedrijven beperken tot maximaal 25 procent van het totaal aantal werkzame personen per vestiging van de onderneming. Door de Commissie Arbeidsvoorwaarden kan, indien de omstandigheden hiertoe aanleiding geven, hiervan dispensatie worden gegeven.

Artikel 4

NEN-regeling en vergewisplicht

1. De werkgever is verplicht om gebruik te maken van uitzendondernemingen die NEN 4400-1 en/of NEN 4400-2 gecertificeerd zijn en voldoen aan de NEN-plus slagersregeling, genoemd onder lid 2, en ingeschreven staan in het register van de Stichting Normering Arbeid.
2. De werkgever is vanaf de eerste dag waarop een uitzendkracht aan zijn onderneming ter beschikking wordt gesteld verplicht zich ervan te vergewissen dat deze uitzendkracht, met inachtneming van artikel 8, eerste lid, van de Waadi, beschikt over een totaal aan essentiële arbeidsvoorwaarden dat ten minste gelijkwaardig is aan dat van een werknemer in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de werkgever. Deze vergewisplicht houdt in dat de werkgever zich er in ieder geval van vergewist dat:
 - de betaling van de van toepassing zijnde pensioenpremies plaatsvindt;
 - de betaling van de van toepassing zijnde toeslagen plaatsvindt;
 - de opbouw van ten minste de wettelijke vakantiedagen plaatsvindt;
 - de afdracht aan de van toepassing zijnde bedrijfstakfondsen plaatsvindt; en
 - de betaling van de lonen overeenkomstig de Wet op het minimumloon en minimum vakantietoeslag zijn gedaan en, indien de van toepassing zijnde cao direct van toepassing is of algemeen verbindend is verklaard, binnen de loontabellen van de van toepassing zijnde cao vallen.
3. De werkgever stelt de stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf op schriftelijk verzoek binnen de daarbij aangegeven termijn in kennis van het aantal uitzendkrachten, de periodes waarover zij ingeleend zijn en de uitzendondernemingen bij wie zij in dienst zijn.
4. De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van sociale partners in het slagersbedrijf binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat artikel 4, leden 1 en 3 van deze cao correct is nageleefd.
5. Stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf
 - a. De stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf is bevoegd namens de sociale partners in het slagersbedrijf, verenigd in het Georganiseerd Overleg, te fungeren als beheersorgaan van de uitvoering van de NEN-plus regeling en sluit daartoe een overeenkomst met een of meerdere Inspectie-instellingen. De stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf is gemachtigd al datgene te verrichten dat daartoe nuttig en noodzakelijk kan zijn.

- b. De stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf legt periodiek verantwoording af aan het Georganiseerd Overleg over de voortgang en resultaten.

Artikel 4a

Aanbod arbeidsovereenkomst bij de opdrachtgever

1. Opdrachtgevers hebben de verplichting om (internationale) medewerkers die langer dan twee jaar op het bedrijf in een productiefunctie werkzaam zijn (al dan niet via verschillende bureaus), duurzaam in Nederland verblijven en in de directe omgeving eigen huisvesting hebben, een arbeidsovereenkomst aan te bieden tegen tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden.
2. De opdrachtgever houdt bij welke flexkrachten, gedurende hoe lang en via welk bureau of welke bureaus op het bedrijf werkzaam zijn. Bij de vaststelling van de periode van twee jaar worden alle gewerkte perioden bij de opdrachtgever en werkzaamheden op dezelfde locatie bij diens rechtsvoorganger meegeteld plus genoten vakanties en afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid van maximaal 3 maanden per jaar. Na afwezigheid, al dan niet wegens vakantie of arbeidsongeschiktheid, van meer dan 3 maanden per jaar wordt de periode van twee jaar verlengd met de periode van afwezigheid.
3. Of de medewerker duurzaam in Nederland verblijft en in de directe omgeving eigen huisvesting heeft, kan blijken uit:
 - Het hebben van eigen, niet door een inleen- of uitzendbureau geregelde, gefaciliteerde of beheerde, huisvesting (huur of koop), waarbij de medewerker niet meer dan 45 minuten hoeft te reizen om van zijn huis bij het bedrijf te komen.
 - De medewerker beschikt over een eigen BSN.
 - De medewerker heeft een aantoonbare zorgverzekering.
 - De medewerker spreekt Nederlands of is bereid Nederlandse les te volgen.
 - De medewerker is zelf verantwoordelijk voor vervoer naar het werk.

Artikel 5

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemers zijn verplicht de hun opgedragen werkzaamheden, voortvloeiende uit hun functie, naar hun beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten.
Bijvoorbeeld door:
 - a. zuinig gebruik van materiaal;
 - b. goede verzorging van machines en gereedschappen;
 - c. het bewaren van bedrijfsgeheimen;
 - d. het in acht nemen van de voorschriften omtrent veiligheid en hygiëne.
2. De werknemer die een volledige dienstbetrekking verricht, mag zonder voorafgaande toestemming van de werkgever geen arbeid verrichten voor andere werkgevers, indien het gaat om arbeid bij een concurrent van de werkgever.
3. Nevenfuncties en nevenwerkzaamheden behoeven voorafgaande goedkeuring van de werkgever. De goedkeuring van de werkgever kan slechts worden geweigerd als er sprake is van een objectieve rechtvaardingsgrond zoals:
 - a. strijdigheid met de wettelijke voorschriften op het gebied van de Arbeidstijdenswet of de gezondheid en veiligheid van de werknemer;
 - b. aantoonbare strijdigheid met de belangen van de werkgever.

Bestaande nevenfuncties en nevenwerkzaamheden dienen door de werknemer schriftelijk aan de werkgever gemeld te worden. De werkgever dient schriftelijk te antwoorden of hij wel of niet akkoord gaat met de nevenfunctie of de nevenwerkzaamheden van de werknemer.

AANVANG DIENSTBETREKKING

Artikel 6

Proeftijd

1. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen en is voor werkgever en werknemer gelijk.
2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren, maar langer dan zes maanden;
 - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
4. Is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeengekomen met een duur van zes maanden of korter, dan geldt geen proeftijd.
5. Indien het einde van een overeenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.

Artikel 7

Dienstbetrekking voor (on)bepaalde tijd

1. De dienstbetrekking wordt schriftelijk vastgelegd en wordt voor onbepaalde tijd aangegaan, tenzij anders is overeengekomen.
2. In de individuele arbeidsovereenkomst worden de tijdstippen waarop de werknemer de arbeid moet verrichten zoals bedoeld in BW 7:655, eerste lid, onderdeel i. vastgelegd.

FUNCTIES EN SALARISSCHALEN

Artikel 8

Functiewaardering

1. Het functiewaarderingssysteem ORBA is op iedere onderneming zoals gedefinieerd in artikel 1 van toepassing.
2. Voor de uitvoering van het functiewaarderingssysteem ORBA past de werkgever het Handboek Functiewaardering Slagersbedrijf (het functiehandboek) toe. Dit functiehandboek is bij besluit algemeen verbindend verklaard, welk besluit is gepubliceerd in de Staatscourant van 23 augustus 2018, publicatienummer 43204, onder UWA-nr. 11989. Het functiehandboek maakt integraal onderdeel uit van deze cao en is sinds 23 augustus 2018 niet gewijzigd.
3. Het functiehandboek is te vinden op <https://slagersbedrijf.referentiefunctie.nl/>

4. Indien één van de contractanten overleg wenst over het functiewaarderingssysteem ORBA of het functiehandboek, dan wordt dit in de commissie arbeidsvoorwaarden aan de orde gesteld.

Artikel 9

Referentiefuncties en functiegroepen

Op deze cao zijn de volgende referentiefuncties met bijbehorende functiegroepen van toepassing.

Functiefamilie Ambachtelijk

Code	Referentiefuncties	Functiegroepen
A.01 A.02	Assistent ambachtelijke slagerij Verkoopmedewerker I	Functiegroep 3
A.03 A.06	Verkoopmedewerker II Ambachtelijk slager I	Functiegroep 4
A.04 A.05 A.07 A.11	Verkoopmedewerker III Culinair medewerker Ambachtelijke slager II Zelfslachtend ambachtelijk slager	Functiegroep 5
A.08 A.09	Ambachtelijk slager III Chef ambachtelijk slager I	Functiegroep 6
A.10	Chef ambachtelijk slager II	Functiegroep 7

Functiefamilie Industrieel

Code	Referentiefuncties	Functiegroepen
I.01	Productiemedewerker I	Functiegroep 2
I.02	Productiemedewerker II	Functiegroep 3
I.03 I.04 I.07	Ontvangstmedewerker Operator productie I Productieslager	Functiegroep 4
I.05	Operator productie II	Functiegroep 5
I.06	Operator productie III	Functiegroep 6
I.08	Teamleider I	Functiegroep 7
I.09	Teamleider II	Functiegroep 8
I.10	Afdelingsmanager I	Functiegroep 9
I.11	Afdelingsmanager II	Functiegroep 10

--	--	--

Funciefamilie Overig

Code	Referentiefuncties	Funciegroepen
SF.05	Schoonmaker productie	Funciegroep 3
L.01 L.03 SF.01	Chauffeur I Magazijnmedewerker Telefoniste/receptioniste	Funciegroep 4
L.02	Chauffeur II	Funciegroep 5
F.01 L.04	Administratief medewerker Chef magazijn	Funciegroep 6
L.05	Medewerker bedrijfsbureau	Funciegroep 7
F.02 K.01 SF.02 T.01	Medewerker financiële administratie Medewerker kwaliteitscontrole Secretaresse Medewerker technisch dienst	Funciegroep 8
SF.03	Systeembeheerder	Funciegroep 9
F.03 L.06 K.02 SF.04 T.02	Administrateur Inkoper KAM-specialist Personeelsfunctionaris Hoofd technische dienst	Funciegroep 10
F.04 Sf.06	Hoofd financiën Accountmanager	Funciegroep 11

Artikel 10

Funcievaststelling en indeling in funciegroepen

1. De werkgever stelt onder toepassing van het functiewaarderingsysteem ORBA voor zijn onderneming de functies vast.
2. De procedure voor het beschrijven en vaststellen van de functies van de werknemers en de procedure voor het indelen van de functies in de van toepassing zijnde funciegroep zijn gebaseerd op het functiewaarderingsysteem ORBA en zijn beschreven in het functiehandboek.
3. De werkgever wijst aan iedere werknemer een functie toe.
4. De werkgever is verplicht aan de werknemer schriftelijk mede te delen welke functie hij uitvoert of gaat uitvoeren en in welke funciegroep zijn functie is ingedeeld. Deze verplichting geldt bij indiensttreding en bij wijziging van de functie.
5. De werknemer die in opleiding is dan wel begeleid wordt naar het uitoefenen van een zelfstandige functie, wordt ingedeeld in een funciegroep op basis van de werkzaamheden die hij verricht en zijn beschikbare kennis en ervaring.

6. Een geschil tussen een werkgever en een werknemer betreffende de in het derde lid genoemde functiebeschrijving en/of de indeling van zijn bedrijfsfunctie in een functiegroep dient te worden beslecht conform de regels zoals opgenomen in het functiehandboek.
7. In afwijking van wat is bepaald in de leden 2 t/m 6, wordt de werknemer, van wie is vastgesteld dat hij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat is met voltijdse arbeid 100% van het wettelijk minimumloon te verdienen en die behoort tot de doelgroep van de Participatiewet, voor zijn werkzaamheden ingedeeld in functiegroep 1.

Artikel 11

Salarisschalen

Op deze cao zijn de volgende referentiefuncties met bijbehorende salarisschalen van toepassing.

Functiefamilie Ambachtelijk

A.01 A.02	Assistent ambachtelijke slagerij Verkoopmedewerker I	Salarisschaal 3
A.03 A.06	Verkoopmedewerker II Ambachtelijk slager I	Salarisschaal 4
A.04 A.05 A.07 A.11	Verkoopmedewerker III Culinair medewerker Ambachtelijke slager II Zelfslachtend ambachtelijk slager	Salarisschaal 5
A.08 A.09	Ambachtelijk slager III Chef ambachtelijk slager I	Salarisschaal 6
A.10	Chef ambachtelijk slager II	Salarisschaal 7

Functiefamilie Industrieel

I.01	Productiemedewerker I	Salarisschaal 2
I.02	Productiemedewerker II	Salarisschaal 3
I.03 I.04 I.07	Ontvangstmedewerker Operator productie I Productieslager	Salarisschaal 4
I.05	Operator productie II	Salarisschaal 5
I.06	Operator productie III	Salarisschaal 6
I.08	Teamleider I	Salarisschaal 7
I.09	Teamleider II	Salarisschaal 8
I.10	Afdelingsmanager I	Salarisschaal 9

I.11	Afdelingsmanager II	Salarisschaal 10
------	---------------------	------------------

Functiefamilie Overig

SF.05	Schoonmaker productie	Salarisschaal 3
L.01 L.03 SF.01	Chauffeur I Magazijnmedewerker Telefoniste/receptioniste	Salarisschaal 4
L.02	Chauffeur II	Salarisschaal 5
F.01 L.04	Administratief medewerker Chef magazijn	Salarisschaal 6
L.05	Medewerker bedrijfsbureau	Salarisschaal 7
F.02 K.01 SF.02 T.01	Medewerker financiële administratie Medewerker kwaliteitscontrole Secretaresse Medewerker technisch dienst	Salarisschaal 8
SF.03	Systeembeheerder	Salarisschaal 9
F.03 L.06 K.02 SF.04 T.02	Administrateur Inkoper KAM-specialist Personeelsfunctionaris Hoofd technische dienst	Salarisschaal 10
F.04 Sf.06	Hoofd financiën Accountmanager	Salarisschaal 11

Artikel 12

Lonen

Salarisschalen

1. Iedere functie is ingedeeld in de van toepassing zijnde functiegroep en aan iedere functiegroep is een salarisschaal verbonden.
2. Er zijn 11 salarisschalen en in iedere salarisschaal zijn bruto functielonen opgenomen. Een functieloon is het loon behorend bij de leeftijd of trede van de salarisschaal, die op de betreffende werknemer van toepassing is.
3. De in het tweede lid genoemde salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2 van deze cao. Deze salarisschalen maken integraal onderdeel uit van deze cao.

Werknemer van 20 jaar en jonger (jeugdige werknemer)

4. De jeugdige werknemer ontvangt tenminste het loon behorende bij zijn leeftijd en de salarisschaal van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld. In afwijking van het

gestelde in de vorige zin is de werkgever verplicht om de jeugdige werknemer per uur minimaal het voor hem geldende wettelijk minimumloon te betalen.

5. Bij een leeftijdsverhoging van een jeugdige werknemer vindt de betaling van het nieuwe (hogere) loon plaats met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de leeftijdsverhoging heeft plaatsgevonden. In afwijking van het gestelde in de vorige zin vindt betaling van loon dat qua hoogte gelijk is aan het wettelijk minimumloon plaats met ingang van de dag waarop dit wettelijk minimumloon van toepassing is.

Inschaling op treden

6. De werknemer, die in dienst is van de werkgever en 20 jaar is, wordt, op het moment dat hij 21 jaar wordt, ingeschaald op trede 0 van de salarisschaal van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.
De betaling van het nieuwe (hogere) loon vindt plaats met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin inschaling op trede 0 heeft plaatsgevonden. In afwijking van het gestelde in de vorige zin vindt betaling van loon dat qua hoogte gelijk is aan het wettelijk minimumloon plaats met ingang van de dag waarop dit wettelijk minimumloon van toepassing is.
7. De werknemer die in dienst treedt bij de werkgever en die bij indiensttreding 21 jaar of ouder is, wordt op de datum van indiensttreding tenminste ingeschaald op trede 0 van de salarisschaal van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.

Tredeverhoging

8. Na verloop van elk vol jaar wordt aan de werknemer, die gedurende dat jaar is ingeschaald op een loontrede en die gedurende dat jaar onafgebroken in dienst is geweest van de werkgever, een tredeverhoging toegekend behorende bij de salarisschaal waarin de werknemer is ingedeeld, tot hij het maximum aantal treden van de salarisschaal heeft bereikt.
9. Bij een tredeverhoging vindt de betaling van het nieuwe (hogere) loon plaats met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de tredeverhoging heeft plaatsgevonden. In afwijking van het gestelde in de vorige zin vindt betaling van loon dat qua hoogte gelijk is aan het wettelijk minimumloon plaats met ingang van de dag waarop dit wettelijk minimumloon van toepassing is.

Schriftelijke bevestiging

10. De werkgever is verplicht aan de werknemer schriftelijk mede te delen de salarisschaal waarin de werknemer qua beloning is ingedeeld, de hoogte van het feitelijke brutoloon, alsmede de trede waarop de werknemer is ingeschaald, indien van toepassing. Deze verplichting geldt bij indiensttreding en bij wijziging van de functie.

Arbeidsbeperking

11. Het bruto uurloon van de werknemer zoals vermeld in artikel 10, zevende lid is 100% van het wettelijk minimumuurloon op basis van een 38-urige werkweek. Dit minimumuurloon is opgenomen in salarisschaal 1.

Minimum regeling

12. De in deze cao genoemde functielonen zijn minimum cao-lonen, waarvan naar boven kan worden afgeweken.

13. Waar het loon lager is dan het wettelijke minimumloon, is het wettelijk minimumloon van toepassing.

Artikel 12a

Wettelijk minimumloon

1. Op 1 januari en 1 juli van elk jaar wordt het wettelijk minimumloon geïndexeerd. Als op de werknemer het wettelijk minimumloon van toepassing is, moet het loon worden berekend met het dan geldende wettelijk minimumloon.
2. Het kalenderjaar 2025 kent 261 werkbare dagen.
3. Het kalenderjaar 2026 kent 261 werkbare dagen.
4. Het kalenderjaar 2027 kent 261 werkbare dagen.
5. Het totaal aantal arbeidsuren van de werknemer in een kalenderjaar is afhankelijk van het arbeidspatroon van de werknemer in dat betreffende kalenderjaar en kan per werknemer verschillen. Onafhankelijk van het arbeidspatroon dient iedere werknemer voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumloon te ontvangen.
6. Aan de fulltime werknemer met een vast overeengekomen arbeidsduur per week wordt, in geval van vaste maandverloning, tenminste het wettelijk minimumloon betaald, dat geldt in het betreffende tijdvak, over het gemiddeld aantal arbeidsuren van de betreffende maand, afgeleid van het totaal aantal arbeidsuren van de werknemer in dat kalenderjaar.
7. Voor een parttime werknemer met een vast overeengekomen arbeidsduur per week wordt het vaste maandloon op basis van het wettelijk minimumloon berekend door het totaal aantal arbeidsuren van de werknemer in het betreffende kalenderjaar te delen door 12 en dat te vermenigvuldigen met het geldende wettelijk minimumuurloon.

Artikel 13

Plaatsing in een hogere functiegroep en ambulant

1. De werknemer die een functie gaat uitoefenen in een hogere functiegroep dan de functiegroep waarin zijn huidige functie is ingedeeld, wordt qua beloning ingeschaald op het naast hogere functieloon van de nieuwe hogere functiegroep met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
2. Ambulante werknemers worden qua beloning ingedeeld in een andere salarisschaal dan de salarisschaal die behoort bij de functie waarin zij werkzaam zijn. Zij ontvangen het loon behorend bij de leeftijd of de trede van de naast gelegen hogere salarisschaal.

Artikel 14

Toeslagen

1. Koudetoeslag
De werknemer die, in verband met de voorbereiding en verpakking van vlees, in hoofdzaak werkzaam is in ruimten die gekoeld worden tot een temperatuur beneden

12 graden Celsius, heeft recht op een koudetoeslag. De hoogte van de koudetoeslag bedraagt bruto € 10,80 per week.

2. Overwerktoeslag in afwijking van het dienstrooster
De overwerktoeslag voor de eerste 2 overuren per week bedraagt 25% van het uurloon, voor de daarop volgende uren 50%.
De overwerktoeslag voor overuren op een vrije dag bedraagt 50% van het uurloon voor de eerste twee uur en 100% voor de daarop volgende uren (zie voor compensatie in vrije tijd: artikel 25, lid 7).
Eén en ander conform de systematiek van de definitie van overuren ex artikel 1.
3. Avond-/nachttoeslag
Indien de werknemer werkzaamheden verricht in de periode die ligt tussen 20.00 uur 's avonds en 06.00 uur 's ochtends heeft hij recht op een toeslag die 30% van het uurloon bedraagt indien arbeid wordt verricht tussen 20.00 uur en 22.00 uur, en die 50% van het uurloon bedraagt indien de werkzaamheden worden verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur.
4. Samenloop van toeslagen
Er vindt geen stapeling plaats van toeslagen als bedoeld in het twee en derde lid. Als op hetzelfde moment de toeslagen als bedoeld in het twee en derde lid van toepassing zijn, geldt de hoogste toeslag.
5. Ploegentoeslag
Het recht op ploegentoeslag is geregeld in artikel 20 van deze cao.
6. Productietoeslag
 - a. Het bepaalde in de onderdelen b en c is van toepassing tot 1 november 2025.
 - b. De werknemer die werkzaam is in of ten behoeve van de productie van een centrale slagerij of voorverpakkingsbedrijf, welk bedrijf in hoofdzaak of uitsluitend aan supermarkten levert, heeft recht op een structurele productietoeslag van 3,40% over het brutoloon.
 - c. Uitgezonderd van het recht op de structurele productietoeslag van 3,40% is de werknemer die werkzaam is op een (centrale) stafafdeling/dienst van een centrale slagerij of voorverpakkingsbedrijf, welke onderneming in hoofdzaak of uitsluitend aan supermarkten levert.
 - d. De werknemer die op 31 oktober 2025 werkzaam is in of ten behoeve van de productie van een centrale slagerij of voorverpakkingsbedrijf, welk bedrijf in hoofdzaak of uitsluitend aan supermarkten levert, en recht heeft op een structurele productietoeslag van 3,40% over het brutoloon, behoudt dit recht per 1 november 2025.
 - e. De werknemer die op of na 1 november 2025 in dienst treedt bij een centrale slagerij of voorverpakkingsbedrijf, welk bedrijf in hoofdzaak of uitsluitend aan supermarkten levert, verkrijgt geen recht op een productietoeslag.

Artikel 15

Verstrekkings in natura

1. Aan werknemers mag als verstrekking in natura een onbelaste korting op een product uit het eigen bedrijf worden gegeven van maximaal 20% van de waarde in het economische verkeer.

2. De onbelaste korting zoals genoemd in het eerste lid bedraagt maximaal € 500,-.

Artikel 16

Reiskostenregeling

1. De werknemer heeft recht op een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer volgens onderstaande regeling:
 - a. De reiskostenregeling geldt voor alle werknemers die voor hun woon-werkverkeer geen gebruik maken van een auto van de werkgever.
 - b. De reiskostenvergoeding bedraagt per 1 november 2025 € 0,22 per kilometer. De reiskostenvergoeding bedraagt per 1 maart 2026 € 0,23 per kilometer.
 - c. Over een enkelvoudige reisafstand van 10 kilometer wordt geen vergoeding verstrekt. Dat betekent dat er per werkdag een eigen bijdrage geldt van totaal 20 kilometer.
 - d. De reiskostenvergoeding zal maximaal worden gebaseerd op basis van een enkelvoudige reisafstand van 55 kilometer na aftrek van de eigen bijdrage van 10 km enkelvoudige reisafstand.
 - e. De reisafstand wordt berekend door de werkgever op basis van de kortste route per auto volgens de ANWB routeplanner. De werkgever bewaart de calculatie in het dossier van de betreffende medewerker.
 - f. De reiskostenvergoeding geldt alleen voor gewerkte dagen, dus niet vakantie- en/of ziekte- en/of buitengewoon verlofdagen.
 - g. De werknemer die op eigen initiatief verder weg gaat wonen van zijn werkplaats ontvangt een reiskostenvergoeding die is vastgesteld op grond van het nieuwe adres.
Het bepaalde in onderdeel d van dit eerste lid is onverkort van toepassing.
 - h. Bij overplaatsing van een werknemer wordt de reiskostenvergoeding herzien op basis van de nieuwe woon-werkafstand.
 - i. Incidentele overplaatsing.
Indien een werknemer, in opdracht van de werkgever, incidenteel werkzaamheden verricht in een filiaal dat gelegen is op een afstand van tenminste 5 kilometer van het filiaal waar hij normaal zijn werkzaamheden verricht en er sprake is van hogere reiskosten, zal een tijdelijk hogere reiskostenvergoeding worden verstrekt.
De vergoeding bedraagt bij gebruik van de eigen auto de maximale belastingvrije vergoeding per kilometer.
 - j. Ambulante werknemers.
Aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever regelmatig in verschillende filialen werkzaamheden verricht en in opdracht van de werkgever voor vervoer gebruik maakt van een eigen auto, wordt de maximale belastingvrije vergoeding per kilometer verstrekt.
2.
 - a. In afwijking van het gestelde in het eerste lid behoudt de werknemer, die op 31 december 2018 in dienst was van de werkgever en sindsdien onafgebroken in dienst is gebleven, de reiskostenvergoeding op grond van de voor 1 januari 2019 bestaande reiskostenregeling in zijn bedrijf, indien en voor zolang die vergoeding hoger is dan de reiskostenvergoeding als bedoeld in het eerste lid.
 - b. Op het moment dat de reiskostenvergoeding berekend op basis van het gestelde in het eerste lid hoger is dan de reiskostenvergoeding die werknemer op grond van de voor 1 januari 2019 bestaande reiskostenregeling in zijn bedrijf ontving, ontvangt de werknemer de nieuwe (hogere) reiskostenvergoeding als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 17

Uitbetaling van loon

1. Uitbetaling per 4 weken of per maand gebeurt zodanig dat de werknemer op de voorlaatste dag van de betalingsperiode over het loon kan beschikken.
2. Wijziging van betalingsperiode gebeurt slechts na overleg tussen werkgever en werknemer.
3. Er dient een schriftelijke specificatie van de berekening van het brutoloon, het nettoloon en de toeslagen aan de werknemer te worden verstrekt zowel bij indiensttreding als bij wijziging van het loon.
Wordt boven het op deze wijze berekende loon het hierdoor ontstane loonbedrag vermeerderd met vergoedingen waarop geen belastingen of premie-inhoudingen van toepassing zijn, dan dient deze vergoeding in de schriftelijke specificatie apart vermeld te worden.
4. In afwijking van het eerste lid vindt bij beëindiging van het dienstverband de uitbetaling van het loon plaats zo spoedig mogelijk na beëindiging van het dienstverband.
5. De werkgever is verplicht het loon over de aaneengesloten vakantie en de vakantiebijslag op een zodanig tijdstip te betalen aan de werknemer dat deze bij aanvang van de aaneengesloten vakantie na 1 mei het totale bedrag in zijn bezit heeft.

Artikel 18

Initiële loonsverhogingen en uitzonderingen

1. In de salarisschalen 1 t/m 11, zoals opgenomen in bijlage 2 behorende bij deze cao, staan de cao-lonen vermeld zoals die gelden per 1 september 2025, 1 november 2025, 1 januari 2026, 1 maart 2026 en 1 januari 2027.
2. Verhoging cao-loon en vervallen cao-loon per 1 september 2025
 - a. Het cao-loon voor een 20-jarige ingedeeld in salarisschaal 8 vervalt per 1 september 2025.
 - b. Het cao-uurloon in salarisschaal 8 trede 0 wordt per 1 september 2025 verhoogd naar bruto € 17,58.
 - c. Het cao-uurloon in salarisschaal 9 trede 0 wordt per 1 september 2025 verhoogd naar bruto € 17,88.
3. De cao salarisschalen en de feitelijke brutolonen worden structureel verhoogd met:
 - a. 1,00% per 1 november 2025;
 - b. 3,50% per 1 maart 2026;
 - c. 1,50% per 1 januari 2027.

Uitzonderingen per 1 november 2025

4. Salarisschaal 1

In afwijking van het bepaalde in lid 3, onderdeel a worden de lonen in salarisschaal 1 niet per 1 november 2025 verhoogd met 1,00%. Gedurende de looptijd van deze cao volgen de lonen in salarisschaal 1 de stijging van het wettelijk minimumloon.

5. Salarisschaal 2, jeugdlonen en treden 0 en 2

- a. In afwijking van het bepaalde in lid 3, onderdeel a worden de jeugdlonen van 15 t/m 20 jaar behorend bij salarisschaal 2 verhoogd met 1,25%.
- b. In afwijking van het bepaalde in lid 3, onderdeel a wordt het loon behorend bij salarisschaal 2, trede 0 niet verhoogd met 1,00%. Gedurende de looptijd van deze cao volgt deze trede 0 de stijging van het wettelijk minimumloon.
- c. In afwijking van het bepaalde in lid 3, onderdeel a wordt het loon behorend bij salarisschaal 2, trede 2 verhoogd met 1,50%.

6. Salarisschaal 3, jeugdlonen

In afwijking van het bepaalde in lid 3, onderdeel a worden de jeugdlonen van 16 t/m 20 jaar behorend bij salarisschaal 3 verhoogd met 1,75%.

7. Salarisschaal 4, jeugdlonen en trede 1

- a. In afwijking van het bepaalde in lid 3, onderdeel a worden de jeugdlonen van 16 t/m 20 jaar behorend bij salarisschaal 4 verhoogd met 2,25%.
- b. In afwijking van het bepaalde in lid 3, onderdeel a wordt het loon behorend bij salarisschaal 4, trede 1 verhoogd met 1,50%.

8. Salarisschaal 5, trede 0

In afwijking van het bepaalde in lid 3, onderdeel a wordt het loon behorend bij salarisschaal 5, trede 0 verhoogd met 1,50%.

Uitzonderingen per 1 maart 2026

9. Salarisschaal 1

In afwijking van het bepaalde in lid 3, onderdeel b worden de lonen in salarisschaal 1 niet per 1 maart 2026 verhoogd met 3,50%. Gedurende de looptijd van deze cao volgen de lonen in salarisschaal 1 de stijging van het wettelijk minimumloon.

10. Salarisschaal 2, trede 0

In afwijking van het bepaalde in lid 3, onderdeel b wordt het loon behorend bij salarisschaal 2, trede 0 niet verhoogd met 3,50%. Gedurende de looptijd van deze cao volgt deze trede 0 de stijging van het wettelijk minimumloon.

Uitzonderingen per 1 januari 2027

11. Salarisschaal 1

In afwijking van het bepaalde in lid 3, onderdeel c worden de lonen in salarisschaal 1 niet per 1 januari 2027 verhoogd met 1,50%. Gedurende de looptijd van deze cao volgen de lonen in salarisschaal 1 de stijging van het wettelijk minimumloon.

12. Salarisschaal 2, trede 0

In afwijking van het bepaalde in lid 3, onderdeel c wordt het loon behorend bij salarisschaal 2, trede 0 niet verhoogd met 1,50%. Gedurende de looptijd van deze cao volgt deze trede 0 de stijging van het wettelijk minimumloon.

13. De uurlonen in de salarisschalen 2 t/m 11 die per 1 november 2025, 1 maart 2026 en 1 januari 2027 worden verhoogd met de percentages zoals vermeld in de vorige leden en dientengevolge boven het wettelijk minimumloon liggen, worden afgerond op hele eurocenten. Vervolgens worden op basis van deze uurlonen de vaste 4-wekenlonen (uurloon x 38 uur x 4 weken) en de vaste maandlonen (4-wekenloon x 13 (perioden) gedeeld door 12(maanden)) berekend.
14. De medewerker die de erkende branchetitel 'Meesterslager' heeft behaald krijgt een vaste toeslag van 2% op het schaalmaximum van de salarisschaal waarin hij is ingedeeld. De extra periodiek gaat in met ingang van de loonbetalingsperiode volgend op die waarin de titel is behaald.

Artikel 19

Toiletbezoek en beloning

De werknemer heeft recht op doorbetaling van het feitelijke loon inclusief eventuele van toepassing zijnde toeslagen gedurende de tijd dat hij tijdens werktijd het toilet bezoekt.

Artikel 20

Ploegendienst en beloning

1. Er is sprake van een tweeploegendienst als de diensten van de werknemer elkaar volgens rooster afwisselend opvolgen, waarbij de werknemer alle voorkomende diensten in het tweeploegenrooster draait, hetzij in een vast patroon, hetzij herhaaldelijk en waarbij minimaal één van de wisselende diensten begint of eindigt buiten het dagvenster, welk venster van 06.00 uur tot 18.00 uur loopt.
2. Indien in ploegendienst wordt gewerkt, is een werknemer vanaf 55 jaar niet meer verplicht om in ploegendienst te werken.
3. Het is de werkgever niet toegestaan om een werknemer in een drie- of meer ploegendienst te laten werken zonder instemming van de commissie arbeidsvoorwaarden.
4. Voor het aanvragen van dispensatie van het gestelde in het derde lid van dit artikel wordt verwezen naar artikel 60 van deze cao.
5. De werknemer die in ploegendienst werkt, heeft recht op ploegentoeslag.
6. Voor een werknemer die in een tweeploegendienst werkt, wordt zijn feitelijke bruto salaris verhoogd met een ploegentoeslag van 15%. Deze toeslag geldt voor alle diensten.
7. Als er recht bestaat op een ploegentoeslag zoals vermeld in het vijfde lid, bestaat er over de uren waarop ploegendienst is verricht geen recht op een avondtoeslag, een nachttoeslag of een overwerktoeslag.
8. Er bestaat recht op overwerktoeslag na afloop van een ploegendienst als de werknemer aansluitend aan zijn dienst nog arbeid verricht.
Artikel 14, vierde lid (samenloop van toeslagen) is tevens van toepassing.

ARBEIDSDUUR

Artikel 21

Arbeidsweek en werken op zondag

1. De arbeidsweek loopt van maandag tot en met zaterdag.
2. Geen arbeid wordt verricht op zondag en op algemeen erkende feestdagen als genoemd in artikel 1. Hiervan kan slechts met instemming van de werknemer worden afgeweken.

Winkels

3. Als de werknemer heeft ingestemd met het verrichten van arbeid op de zondag, niet zijnde Eerste Paasdag of Eerste Pinksterdag en hij die dag in een winkel als bedoeld in artikel 1 arbeid heeft verricht, heeft hij recht op een toeslag van 70% van het uurloon.
4. Als de werknemer heeft ingestemd met het verrichten van arbeid op een algemeen erkende feestdag, op Eerste Paasdag of op Eerste Pinksterdag en hij die dag in een winkel als bedoeld in artikel 1 arbeid heeft verricht, heeft hij recht op een toeslag van 100% van het uurloon.
5. In afwijking van het gestelde in het vierde lid heeft de werknemer recht op een toeslag van 80% van het uurloon, indien hij op Koningsdag arbeid in een winkel als bedoeld in artikel 1 heeft verricht en Koningsdag op een zondag valt.

Overige bedrijven

6. Als de werknemer heeft ingestemd met het verrichten van arbeid op de zondag, waaronder Eerste Paasdag en Eerste Pinksterdag of op een algemeen erkende feestdag en hij die dag in de onderneming, niet zijnde een winkel als bedoeld in artikel 1, arbeid heeft verricht, heeft hij recht op een toeslag van 100% van het uurloon.

Artikel 22

Arbeidsduur personeel van 16 jaar en ouder

1. a. De normale arbeidsduur, berekend volgens het dienstrooster (= 4 weken) bedraagt gemiddeld 38 uur verdeeld over maximaal 5 dagen.
 - b. De normale arbeidsduur ligt volgens dienstrooster tussen 06.00 uur en 22.00 uur.
 - c. De arbeidstijd inclusief overwerk bedraagt voor een werknemer van 18 jaar en ouder:
 - I. maximaal 12 uur per dienst;
 - II. maximaal 60 uur per week;
 - III. gemiddeld 55 uur per week per 4 weken;
 - IV. gemiddeld 48 uur per week per 16 weken.
 - d. De arbeidstijd exclusief overwerk bedraagt voor een werknemer van 18 jaar en ouder per dienst maximaal 9 uur, tenzij de werknemer een 38-urige werkweek heeft en vier dagen per week werkt, in welke geval de arbeidstijd exclusief overwerk per dienst maximaal 9,5 uur bedraagt.
 - e. Als een schriftelijk overeengekomen arbeidstijd per week voor werknemers van 50 jaar en ouder 43 uur exclusief overwerk bedraagt, dan worden deze uren over 5 dagen per week verdeeld.

- f. De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat een werknemer van 18 jaar of ouder een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren in elke aaneengesloten periode van 24 uren, welke rusttijd eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren, indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen.
 - g. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer van 16 en 17 jaar een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren in elke aaneengesloten periode van 24 uren, waarin zijn begrepen de uren tussen 23.00 uur en 06.00 uur.
 - h. De arbeidstijd inclusief overwerk bedraagt voor een werknemer van 16 en 17 jaar:
 - I. maximaal 9 uur per dienst;
 - II. maximaal 45 uur per week;
 - III. gemiddeld 40 uur per week per 4 weken.
2. Een werknemer kan maximaal 2 avonden per week verplicht worden te werken, tenzij de openingstijden dusdanig verlegd zijn dat de avond een onderdeel is van de werkweek.
 3. De werknemer verricht de normale arbeidsduur volgens het dan geldende dienstrooster (= 4 weken). Dienstroosters worden steeds 2 weken voor de ingangsdatum door de werkgever vastgesteld en dienen vervolgens ter kennis van de werknemer gebracht te worden.
 4. De werkgever is verplicht de werknemer ononderbroken zijn werkzaamheden te laten verrichten. Werkgever en werknemer kunnen op verzoek van de werknemer beslissen dat van deze verplichting wordt afgeweken. Een koffie- of theepauze (15 minuten) of lunchpauze geldt niet als onderbreking en evenmin als arbeidstijd.

Artikel 23

Ambulante werknemers

1. Voor ambulante werknemers zal het gedeelte van de reistijd boven de 60 minuten per dag worden beschouwd als werktijd.
2. Voor werknemers die incidenteel ambulante zijn, zal de reistijd die meer bedraagt dan de normale reistijd worden beschouwd als werktijd.

Artikel 24

Loondoorbetaling en vakantieopbouw in een week waarin één of meer algemeen erkende feestdag(en) vallen

1. De werknemer met een fulltime of parttime arbeidsovereenkomst die op vaste dagen per week werkzaam is, waarbij deze vaste werkdagen contractueel zijn overeengekomen, heeft voor elke algemeen erkende feestdag, als bedoeld in artikel 1, recht op een vrije dag met behoud van het feitelijk loon en opbouw van vakantie-uren, indien deze feestdag op zijn vaste werkdag valt.
2. Indien de vaste werkdagen niet contractueel zijn vastgelegd, is er recht op een vrije dag met behoud van loon en opbouw van vakantie-uren, indien de betreffende

werknemer, zijn reguliere arbeidspatroon beschouwend, op de dag waarop de feestdag valt, normaliter wel had moeten werken.

3. Indien de vaste werkdagen niet contractueel zijn vastgelegd, is er geen recht op een vrije dag met behoud van loon en opbouw van vakantie-uren, indien de betreffende werknemer, zijn reguliere arbeidspatroon beschouwend, op de dag waarop de feestdag valt, normaliter niet had moeten werken.
4. De werkgever is verplicht bij het beoordelen van het reguliere arbeidspatroon van de werknemer zoals genoemd in het derde lid van dit artikel, zich te gedragen zoals een goed werkgever betaamt.

Artikel 25

Overwerk

1. De leden 2 tot en met 8 van dit artikel zijn van toepassing tot 1 november 2025. Per 1 november 2025 is artikel 25a van toepassing.
2. Overuren: uren, waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht en die uitgaan boven 9 uur per dag, gemiddeld 38 uur per week - dus ook voor hen die hebben gekozen voor een arbeidsduur van 40 uur - over de periode van het dienstrooster (= 4 weken).
Voor werknemers die een 38-urige werkweek hebben en 4 dagen per week werken geldt dat uren waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden zijn verricht en die uitgaan boven de 9,5 uur per dag, over de periode van het dienstrooster, als overuren worden beschouwd.
3. Overwerk wordt door of namens de werkgever opgedragen, indien het bedrijfsbelang dit vereist.
4. Overwerk dient zoveel mogelijk te worden voorkomen.
5. Aan werknemers van 55 jaar en ouder kan de verplichting tot het verrichten van overwerk niet worden opgelegd.
6. Overwerk wordt, nadat het is verricht, in de eerstvolgende loonbetalingsperiode afgerekend.
7. In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen de overgewerkte uren en de daarbij behorende toeslag geheel of gedeeltelijk worden gecompenseerd in vrije tijd. Deze vrije tijd moet binnen dertig dagen na het verrichten van het overwerk worden opgenomen (Zie voor overuren en overwerktoeslag: artikel 14).
8. Voor parttimers is er sprake van overwerk, indien wordt afgeweken van de arbeidsduur, als bedoeld in artikel 22 en van de voor de onderneming geldende normale arbeidsduur.

Artikel 25a

Overwerk

1. De leden 2 tot en met 9 zijn van toepassing per 1 november 2025. Tot 1 november 2025 is artikel 25 van toepassing.
2. Overuren: uren waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht en die het voor die dag geldende rooster met meer dan 18,5% overschrijden,

dan wel arbeidsuren die een gemiddelde van 38 uur per week over de periode van het dienstrooster (= 4 weken) te boven gaan, dus ook voor hen die hebben gekozen voor een arbeidsduur van 40 uur over de periode van het dienstrooster.

Voor werknemers die een 38-urige werkweek hebben en 4 dagen per week werken geldt dat uren waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden zijn verricht en die uitgaan boven de 9,5 uur per dag, dan wel arbeidsuren die een gemiddelde van 38 uur per week over de periode van het dienstrooster (= 4 weken) te boven gaan, als overuren worden beschouwd.

3. Overwerk wordt door of namens de werkgever opgedragen, indien het bedrijfsbelang dit vereist.
4. Overwerk dient zoveel mogelijk te worden voorkomen.
5. Aan werknemers van 55 jaar en ouder kan de verplichting tot het verrichten van overwerk niet worden opgelegd.
6. Overwerk wordt, nadat het is verricht, in de eerstvolgende loonbetalingsperiode afgerekend.
7. In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen de overgewerkte uren en de daarbij behorende toeslag geheel of gedeeltelijk worden gecompenseerd in vrije tijd. Deze vrije tijd moet binnen dertig dagen na het verrichten van het overwerk worden opgenomen (Zie voor overuren en overwerktoeslag: artikel 14).
8. Voor parttimers wordt onder overwerk verstaan: arbeidsuren die in opdracht van de werkgever zijn verricht en die het voor die dag geldende rooster met meer dan 18,5% overschrijden, dan wel arbeidsuren die gemiddeld de overeengekomen arbeidsduur per week over de periode van het dienstrooster (= 4 weken) te boven gaan.
9. In afwijking van het bepaalde in de leden 2 tot en met 8 geldt het volgende:
 - a. Er is geen sprake van overwerk wanneer extra uren uitsluitend op verzoek van de werknemer of op diens eigen initiatief worden gewerkt, zonder dat hiervoor een opdracht is gegeven door of namens de werkgever.
 - b. Van overwerk is geen sprake indien extra uren worden gewerkt door een parttime werknemer in verband met kortdurende ziekte van een collega. Van kortdurende ziekte is in het kader van deze bepaling sprake als de periode van ziekte niet langer is dan één week.
 - c. Scholieren en studenten met een parttime-, nul-uren- of ander flexibel contract hebben recht op een overwerkvergoeding als er sprake is arbeidsuren die een gemiddelde van 38 uur per week over de periode van het dienstrooster (= 4 weken) te boven gaan,
 - d. Scholieren en studenten die gemiddeld minder dan 38 uur over de periode van het dienstrooster hebben gewerkt, worden uitgesloten van de overwerkvergoeding, omdat de primaire hoofdbezigheid van de student of scholier gericht is op onderwijs.
 - e. De werkgever stelt vast of de werknemer een scholier of student is. De vaststelling geschiedt aan de hand van een bewijs van inschrijving van de desbetreffende onderwijsinstelling en/of een verklaring van de scholier of student.

Artikel 26

Gebruik van maaltijd

1. Werknemers die 7,6 uur of meer per dag werken en die werkzaamheden verrichten voor 17.00 uur en na 19.00 uur hebben recht op een maaltijdvergoeding op basis van een menu waarvan de prijs is vastgesteld op € 11,90 tenzij door de werkgever een gelijkwaardige maaltijd wordt verstrekt.
2. In afwijking van het eerste lid hebben ook werknemers die na aftrek van de duur van alle pauzes tenminste 10 uur of meer per dag werken recht op een maaltijdvergoeding op basis van een menu waarvan de prijs is vastgesteld op € 11,90 tenzij door de werkgever een gelijkwaardige maaltijd wordt verstrekt.

Artikel 27

Seniorenregeling

1. Een werknemer van 60 jaar en ouder heeft in het kader van duurzame inzetbaarheid (preventie uitval vanwege afnemende belastbaarheid en benodigde herstel van krachten) het recht om, onder de voorwaarden zoals gesteld in de hierna volgende leden, van de volgende seniorenregelingen gebruik te maken:
 - a. De 80-90-100 regeling. Deze regeling houdt in 80% van zijn reguliere arbeidsduur per week werken, tegen doorbetaling van 90% van het feitelijke loon dat de werknemer zou hebben verdiend, als hij niet minder was gaan werken en 100% pensioenopbouw. Zowel het overeengekomen werkgeversdeel als het overeengekomen werknemersdeel van de pensioenpremie is op 100% pensioenopbouw gebaseerd.
 - b. De 90-100-100 regeling houdt in 90% van zijn reguliere arbeidsduur per week werken, tegen doorbetaling van 100% van het feitelijke loon dat de werknemer zou hebben verdiend, als hij niet minder was gaan werken en 100% pensioenopbouw. Zowel het overeengekomen werkgeversdeel als het overeengekomen werknemersdeel van de pensioenpremie is op 100% pensioenopbouw gebaseerd.
2. De werkgever biedt aan een werknemer van 60 jaar of ouder de mogelijkheid tot gebruikmaking van één van de twee seniorenregelingen aan.
3. Een parttimer kan alleen van de seniorenregeling gebruikmaken indien hij tenminste 50% van de normale arbeidsduur werkzaam is.
4. Werknemer en werkgever leggen in een schriftelijke overeenkomst tenminste vast, de ingangsdatum waarop de seniorenregeling wordt toegepast, de dag of uren waarop de werknemer niet werkt, de loondoorbetaling en de pensioenopbouw zoals gesteld in het eerste lid.
5. Indien de arbeidsduur van de werknemer in de vijf jaar direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelneming aan de seniorenregeling op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur is vermeerderd, kan alleen gebruik worden gemaakt van de seniorenregeling voor het aantal uren dat de werknemer, voorafgaande aan de arbeidsduurvermeerdering, een dienstverband had.
6. Van de schriftelijk vastgelegde vrije dag of vrije uren kan alleen na onderlinge overeenstemming tussen werkgever en werknemer worden afgeweken.
7. Het is de werknemer niet toegestaan om op de vrije dag of de vrije uren die ontstaat door het sluiten van de in het vierde lid genoemde overeenkomst, werkzaamheden te

verrichten, hetzij op basis van een arbeidsovereenkomst, hetzij in de zelfstandige uitoefening van zijn beroep of bedrijf.

8. De werknemer dient een verzoek tot gebruikmaking van een seniorenregeling als genoemd in het eerste lid minimaal 3 maanden voor de datum van ingang bij de werkgever in te dienen. Een dergelijk verzoek is niet verplicht, indien het gestelde in het tweede lid van toepassing is op de werknemer.
9. De werknemer ontvangt 8% vakantiebijslag op basis van het door hem feitelijk verdiende brutoloon.
10. Voor de werknemer die gebruik maakt van de seniorenregeling, wordt de opbouw van vakantie-uren naar evenredigheid verminderd.
11. Een werknemer van 60 jaar of ouder die gebruikmaakt van de seniorenregeling, heeft géén recht op de extra vakantie-uren zoals vermeld in de artikel 28, tweede lid van deze cao.
12. De werkgever is geen reiskostenvergoeding verschuldigd voor dagen waarop de seniorenregeling wordt toegepast en er op die dagen niet wordt gewerkt.
13. In bijzondere situaties kan worden afgeweken van het gestelde in het achtste lid.
14. Een ingeroosterde seniorendag telt als een gewerkte dag voor de bepalingen in de cao die zien op overwerk.

Artikel 28

Vakantie-uren bij een 38-urige werkweek

1.
 - a. Het vakantiejaar loopt van 1 mei van enig jaar tot 1 mei van het volgend jaar.
 - b. De werknemer met een fulltime dienstverband van 38 uur per week heeft per jaar recht op ten minste 190 vakantie-uren (25 vakantiedagen x 7,6 uur per dag) met behoud van loon zoals bedoeld in BW Boek 7, artikel 610 juncto 639.
 - c. Bij een parttime dienstverband vindt het toekennen van vakantiedagen naar evenredigheid plaats.
 - d. Bij de tweede ziekmelding van de werknemer in één vakantiejaar worden de aantallen van 190 vakantie-uren verminderd met 7,6 uur.
2. Een werknemer heeft in het kader van duurzame inzetbaarheid (preventie uitval vanwege afnemende belastbaarheid) recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren volgens de onderstaande tabel, die op jaarbasis en op basis van een normale arbeidsduur van 38 uur per week is opgesteld, als hij de seniorenleeftijd heeft van 50 jaar en ouder:

Seniorenleeftijd	Extra vakantie-uren op jaarbasis	
50 t/m 54 jaar	7,6 uur	(1 dag à 7,6 uur)
55 t/m 57 jaar	30,4 uur	(4 dagen à 7,6 uur per dag)
58 t/m 59 jaar	38 uur	(5 dagen à 7,6 uur per dag)
60 jaar en ouder	45,6 uur	(6 dagen à 7,6 uur per dag)

Een andere voorwaarde voor het verkrijgen van de extra bovenwettelijke vakantie-uren uit de bovenstaande tabel is dat de werknemer op de eerste dag van de maand waarin de betreffende seniorenleeftijd wordt bereikt tenminste 1 jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst is geweest.

De extra bovenwettelijke vakantie-uren worden toegekend vanaf de eerste dag van de maand waarin de betreffende seniorenleeftijd wordt bereikt.

Bij een parttime dienstverband vindt het toekennen van extra vakantie-uren naar evenredigheid plaats.

3. Een werknemer van 60 jaar of ouder die gebruikmaakt van de seniorenregeling zoals vermeld in artikel 27, heeft géén recht op de extra vakantie-uren zoals vermeld in het tweede lid.
4. Van de 190 vakantie-uren zoals vermeld in het eerste lid heeft de werknemer recht op 114 aaneengesloten uren vakantie. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de aaneengesloten vakantie zal worden gegeven in 76 uren aaneengesloten en 38 uren aaneengesloten. De aaneengesloten vakantie zal worden gegeven tussen 1 mei en 1 november. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de aaneengesloten vakantie op een ander tijdstip worden genomen. Over het opnemen van de aaneengesloten vakantie dient tussen de werkgever en de werknemer voor 1 februari voorafgaande aan de aaneengesloten vakantie overleg te worden gepleegd.
Bij sluiting van het bedrijf wegens vakantie is de werknemer gehouden zijn aaneengesloten vakantie daarmee te doen samenvallen indien de sluitingsperiode hem uiterlijk 1 december voorafgaande aan de aaneengesloten vakantie of bij indiensttreding van de werknemer door de werkgever is meegedeeld.
5. De andere vakantie-uren.
 - a. 7,6 uren kunnen door de werkgever aangewezen worden als verplichte snipperuren, mits deze twee maanden van tevoren door de werkgever aan de werknemer worden bekend gemaakt.
 - b. Wat de overige vakantie-uren betreft dient tussen werkgever en werknemer over het opnemen daarvan tenminste een week van tevoren overleg te worden gepleegd.
 - c. Een werknemer die op grond van erkende Christelijke, Islamitische en andere religieuze feestdagen vakantie-uren wenst op te nemen heeft daartoe het recht met inachtneming van het onder b. gestelde.
 - d. Een werknemer die volgens dienstrooster vast op zaterdag werkt, heeft het recht om op maximaal vijf zaterdagen in een kalenderjaar vakantie-uren op te nemen met uitzondering van de zaterdag voor Eerste Paasdag en Eerste Pinksterdag en de zaterdagen in de maand december. Deze vakantie-uren dienen tenminste 4 weken voor aanvang bij de werkgever te worden aangevraagd.
 - e. Als een werknemer op meer zaterdagen verlof wil opnemen, dan de vijf zaterdagen zoals genoemd onder sub d., waaronder desgewenst ook de zaterdag voor Eerste Paasdag en Eerste Pinksterdag en de zaterdagen in de maand december, treden de werkgever en de werknemer over het opnemen daarvan tenminste 4 weken van tevoren in overleg.
6. De werknemer, die op 1 mei van enig jaar nog niet gedurende een vol jaar bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft per maand dienstverband recht op 190/12 uren vakantie met behoud van loon. Indien de werknemer recht kan doen gelden op minder dan 76 uren vakantie, moeten de vakantie-uren, waarop hij recht heeft, aaneengesloten worden gegeven tussen 1 mei en 1 november.

7. Bij tussentijdse beëindiging zal, gerekend van 1 mei van het vorige kalenderjaar over de periode tot aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, per maand dienstverband 190/12 uren vakantie in geld worden uitbetaald voor zover de over deze periode opgebouwde vakantie-uren nog niet zijn opgenomen.
8. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemers opgenomen vakantie-uren, op een vakantiekaart.
9. Behoudens bij beëindiging van de arbeidsverhouding kan het recht op vakantie nooit vervangen worden door een uitkering in de vorm van loon.

Artikel 29

Vakantiebijslag

1. Iedere werknemer heeft recht op een vakantiebijslag van 8% van het loon, uiterlijk te betalen in de maand mei.
2. De werknemer, die op 1 mei van enig jaar nog niet gedurende een vol jaar bij dezelfde werkgever in dienst is, of voor wie het dienstverband tussentijds is beëindigd, heeft recht op een tijdsevenredig deel van de vakantiebijslag als bedoeld in dit artikel.
3. De vakantiebijslag wordt berekend over het door de werknemer in de periode van 1 mei tot en met 30 april gemiddeld verdiende loon.

Artikel 30

Buitengewoon verlof

1. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van loon in de volgende gevallen:
 - a. bij eigen huwelijk gedurende twee dagen;
 - b. voor het bijwonen van het huwelijk van één der ouders, eigen kinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters, gedurende één dag;
 - c. bij het bevallen van de echtgenote (geboorteverlof). De duur van het geboorteverlof is eenmaal de voor de werknemer geldende normale arbeidsduur per week. Het verlof kan direct worden opgenomen, maar mag ook worden opgenomen in de eerste vier weken nadat het kind is geboren. Het geboorteverlof wordt geheel naar de wens van de werknemer vastgesteld.
 - d. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer, de ouders en schoonouders, gedurende één dag;
 - e. bij overlijden van de echtgenote of echtgenoot en eigen inwonende kinderen, van de sterfdag tot één dag na de teraardebestelling of de crematie, met een maximum van 5 dagen;
 - f. bij overlijden van ouders, schoon- en grootouders en van eigen en aangehuwde kinderen, van broers en zusters gedurende één dag alsmede voor het bijwonen van de teraardebestelling of de crematie, gedurende één dag;
 - g. voor het bijwonen van de teraardebestelling of crematie van zwagers, schoonzusters, en al dan niet inwonende grootouders van de echtgenote of echtgenoot gedurende één dag;
 - h. indien vooraf gevraagd, voor persoonlijk geneeskundig onderzoek, gedurende de daarvoor nodige tijd;
 - i. voor het afleggen van vakexamens of vaktesten uitsluitend en rechtstreeks op het slagersbedrijf betrekking hebbend, gedurende de daarvoor benodigde tijd;
 - j. bij verhuizing van de werknemer, éénmaal per vier jaar maximaal één dag;

- k. bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever, maximaal twee dagen.
2. Het gestelde in het eerste lid is van toepassing op:
 - a. de gehuwde werknemer;
 - b. de werknemer die, blijkens de aanwezigheid van een notariële overeenkomst, anders dan in gehuwde staat, samenleeft;
 - c. de werknemer met een geregistreerd partnerschap;
 - d. de werknemer die weduwe of weduwnaar is, voor zover het betreft gebeurtenissen binnen de familie van de overleden echtgenoot of echtgenote of geregistreerde partner, voor zover deze gebeurtenissen onder de in lid 1, onderdelen b, d, f en g genoemde omstandigheden vallen.
 3. Het in het eerste lid, onder c, genoemde geboorteverlof is tevens van toepassing op de werknemer die niet de echtgenoot of geregistreerde partner van de moeder van het kind is, maar het kind wel heeft erkend. Dit moet blijken uit een akte van erkenning.

Calamiteitenverlof

4. In geval van een calamiteit, waaronder acuut levensgevaar of plotseling optredende ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e), ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen, heeft de werknemer recht op doorbetaling van het loon.
Bij langdurige problemen in de privé-sfeer van het personeelslid kan, wanneer door het personeelslid zelf te zoeken oplossingen niet het gewenste resultaat blijken te hebben en ook door de ondernemer op advies van de bedrijfsarts genomen maatregelen geen oplossing bieden, onbetaald verlof worden verleend.

Kortdurend zorgverlof

5.
 - a. De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof, tenzij de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
 - b. Onder kortdurend zorgverlof wordt verstaan het verlof vanwege de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - de ouder(s) van de werknemer;
 - de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 28b, eerste lid, van de Wet op de jeugdzorg.
 - degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer;
 - degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.
 - c. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

- d. Bij kortdurend zorgverlof wordt het salaris voor 70% doch tenminste het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon doorbetaald.
- e. De werknemer dient tijdig voorafgaande aan het zorgverlof het desbetreffende verzoek onder opgave van de reden bij de werkgever in te dienen.

Vakbondsverlof

- 6. a. De werkgever zal op verzoek van de vakbond, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van loon toekennen in de volgende gevallen:
 - I. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van het bondscongres, de bondsraad, de landelijke vakgroep, de Cao-commissie of andere daarmee gelijk te stellen en in de statuten van de vakbond opgenomen organen, tot een maximum van 14 dagen per 2 jaar, waarbij geen sprake is van een bepaald maximum in een jaar;
 - II. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van het Verantwoordingsorgaan pensioenen of de Pensioenfederatie (pensioenvergaderingen) maximaal 8 dagen per 2 jaar, waarbij geen sprake is van een bepaald maximum in een jaar.
 - III. het deelnemen aan een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst;
 - IV. het volgen van een cursus die door de vakbond of een aan de vakbond verbonden organisatie, waarvan betrokkene lid is, wordt gegeven, tot een maximum van 4 dagen per jaar.
- b. Indien het aantal van 14 dagen zoals genoemd in onderdeel a I. aantoonbaar onvoldoende blijkt te zijn, kunnen de 8 dagen voor bijeenkomsten zoals genoemd in onderdeel a II. worden uitgeruild voor bijeenkomsten zoals genoemd in onderdeel a I.
- c. de loonkosten van de werknemer die deelneemt aan de in onderdeel a I. t/m a IV. genoemde bijeenkomsten/cursus worden aan de werkgever op diens verzoek vergoed door de Stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf; Onder loonkosten wordt verstaan het brutoloon vermeerderd met een opslag van 50%.
- d. Vergoeding vindt niet plaats, indien de aanvraag om vergoeding wordt ingediend drie maanden of later na afloop van het kalenderjaar waarin is deelgenomen aan de in onderdeel a I. t/m a IV. genoemde bijeenkomsten of cursus;
- e. Het vrijaf geven met behoud van loon voor de in onderdeel a I. t/m a IV. genoemde bijeenkomsten/cursus, geldt niet voor de vrijdag en de zaterdag;
- f. Het recht op vrijaf nemen met behoud van loon door de werknemer geldt voor bedrijven van 1 tot 50 werknemers voor maximaal 2 werknemers en voor bedrijven met meer dan 50 werknemers voor maximaal 1 werknemer per 50 fulltime werknemers tot een maximum van 10 werknemers per bedrijf.

Artikel 31

Mantelzorgregeling

- 1. Vervallen.
- 2. De werknemer die langdurig zorg verleent aan een ziek familielid, partner, vriend(in) of kennis, heeft gedurende maximaal één jaar, te rekenen vanaf de aanvangsdatum zoals genoemd in het zesde lid recht op mantelzorg onder de voorwaarden zoals genoemd in de volgende leden van dit artikel, tenzij de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

3. De zorgvrager dient in het bezit te zijn van een geldig indicatiebesluit (extramurale indicatie) van het Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ).
4. De zorgvrager dient aan de mantelzorger een door de Commissie arbeidsvoorwaarden vastgestelde verklaring te overleggen, waaruit blijkt dat de mantelzorger zorg verleend aan de zorgvrager. Een voorbeeld van een dergelijke verklaring is op te vragen bij het Sociaal secretariaat Slagersbedrijf, welk secretariaat is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3 2288 EW te Rijswijk.
5. De mantelzorger dient een afschrift van het besluit zoals genoemd in het derde lid en de verklaring zoals genoemd in het vierde lid in het bezit te stellen van de werkgever.
6. In overleg tussen werkgever en werknemer worden schriftelijke afspraken gemaakt omtrent de aanvangsdatum en de duur van de mantelzorg.
7. De periode dat de werknemer mantelzorg verleent, is in aaneengesloten periodes van minimaal 1 maand voor maandloners en minimaal 4 weken voor 4-wekenloners.
8. Voor zowel een fulltime als een parttime werknemer die mantelzorg wil verlenen, is het mogelijk om, met behoud van de formele arbeidsduur, 80% van zijn reguliere arbeidsduur per week te werken, tegen doorbetaling van 90% van zijn feitelijke loon.
9. De pensioenopbouw ondervindt geen wijziging tijdens het gebruikmaken van de mantelzorgregeling. Tijdens het gebruikmaken van de mantelzorgregeling blijft de pensioenopbouw gebaseerd op de oorspronkelijke werkuren. Zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel van de pensioenpremie wordt hier eveneens op gebaseerd.
10. Voor de werknemer die door mantelverlof zijn dienstbetrekking niet volledig vervult, wordt de opbouw van vakantie-uren naar evenredigheid verminderd.
11. De werknemer ontvangt gedurende de mantelzorgperiode 8% vakantiebijslag op basis van het door hem tijdens de mantelzorgperiode feitelijk verdiende brutoloon.
12. De werkgever is geen reiskostenvergoeding verschuldigd voor dagen waarop mantelzorg wordt verleend en er op die dagen niet wordt gewerkt.
13. De stichting Vormings- en ontwikkelingsfonds in het slagersbedrijf verstrekt op aanvraag aan de werkgever een vergoeding voor bepaalde kosten die aan deze regeling zijn verbonden.
14. De vergoeding zoals genoemd in het dertiende lid betreft:
 - a. een bedrag zijnde het verschil tussen het daadwerkelijk betaalde brutoloon aan een werknemer die mantelzorg verleent en het fictief berekende brutoloon behorend bij het aantal uren waarop door deze werknemer arbeid wordt verricht;
 - b. een bedrag ter grootte van 35% over de vergoeding zoals vermeld in sub a. in verband met de werkgeversdelen sociale premies;
 - c. een bedrag ter grootte van 8% over de vergoeding zoals vermeld in sub a. in verband met de vakantietoeslag;
 - d. het bedrag aan pensioenpremie (werkgeversdeel en werknemersdeel), gebaseerd op het brutoloon vóór toepassing mantelzorg, minus het bedrag aan werknemersdeel pensioenpremie gebaseerd op het brutoloon vóór toepassing mantelzorg en minus het bedrag aan werkgeversdeel pensioenpremie gebaseerd op het fictief berekende brutoloon behorend bij het aantal uren waarop de werknemer arbeid verricht ná toepassing mantelzorg.

15. De werkgever kan bij de stichting Vormings- en ontwikkelingsfonds in het slagersbedrijf, waarvan het secretariaat is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW te Rijswijk, een aanvraag voor de kosten zoals vermeld in het dertiende lid indienen.
16. Verzoeken om een vergoeding van de kosten zoals genoemd in het dertiende lid worden op volgorde van binnenkomst behandeld, waarbij alleen volledige aanvragen in aanmerking worden genomen.
17. De Commissie Arbeidsvoorwaarden kan voorwaarden verbinden aan deze regeling en aan het toekennen van de vergoeding voor de kosten van de werkgever.

OPLEIDINGEN EN EDUCATIEF VERLOF

Artikel 32

Opleidingen slagersbedrijf

Werknemers tot de leeftijd van 23 jaar, die niet in het bezit zijn van een diploma op grond van een gevolgde BBL/BOL-opleiding MBO-niveau 1 t/m 4, hebben het recht tot deelname aan een dergelijke opleiding.

Artikel 33

Wet educatie en beroepsonderwijs (BBL/BOL)

Indien een werknemer en een werkgever een arbeidsovereenkomst sluiten tegelijk met of vooruitlopend op het afsluiten van een beroepspraktijkvormingsovereenkomst in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs (BBL/BOL) wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk gesloten.

Artikel 33a

Stagevergoeding

Een BOL-student die stage loopt bij een werkgever als bedoeld in artikel 1 van deze cao ontvangt een stagevergoeding van € 400,- bruto per maand. De stagevergoeding bedraagt € 2,429 per stage-uur ((€ 400 x 12 maanden) : 52 weken : 38 uur per week). Afspraken omtrent stage, waaronder begrepen de stagevergoeding, dienen vastgelegd te worden in een stageovereenkomst.

Artikel 34

Scholing

Scholingsplicht werkgever

1. De werkgever stelt de werknemer in staat scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie (7: 611a BW).

Scholingsplicht werknemer

2. Om het scholingsniveau in de bedrijfstak te verhogen is zowel de werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd als de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd verplicht om maximaal 2 dagen per kalenderjaar dan wel maximaal 4 dagen gedurende de looptijd van deze cao, één of meerdere keren scholing te volgen.

In afwijking van het gestelde in de vorige zin mag het maximale aantal scholingsdagen van 4 ook in één kalenderjaar worden gevolgd.

3. De scholing als bedoeld in lid 2 moet een relatie hebben met werkzaamheden die in de bedrijfstak worden verricht.

Overleg over scholing

4. Over de te volgen scholing en het tijdstip waarop de scholing wordt gevolgd vindt overleg plaats tussen de werkgever en de werknemer.

Tijdstip van scholing

5. Als de werkgever aan zijn werknemer scholing verstrekt om het werk, waarvoor de werknemer is aangenomen, uit te voeren, vindt de scholing, indien mogelijk, plaats tijdens de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht.

Loondoorbetaling of compensatie in vrije tijd tijdens scholing

6. Indien scholing zoals genoemd in de leden 1 en 2 buiten werktijd wordt gevolgd, wordt er over de scholingsuren of het feitelijke brutoloon betaald of vindt er compensatie in vrije tijd plaats. De werkgever bepaalt of het feitelijke brutoloon wordt betaald of dat er compensatie in vrije tijd plaatsvindt.
7. Indien scholing zoals genoemd in lid 5 plaatsvindt tijdens de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht, wordt er over de scholingsuren het feitelijke brutoloon betaald.

Kosten van scholing

8. De scholing zoals genoemd onder de leden 1 en 2 wordt kosteloos door de werkgever aan de werknemer aangeboden.

Vergoeding scholingskosten

9. De werkgever komt in aanmerking voor een vergoeding van de kosten van de scholing, zoals bedoeld in lid 8, onder de voorwaarden die zijn vastgesteld door het bestuur van stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf (VOS).

Artikel 34a

EVC

1. Werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben het recht om tijdens werktijd een EVC-procedure te volgen.
2. De werknemer behoudt tijdens het volgen van een EVC-procedure het recht op zijn feitelijke brutoloon.
3. De kosten van een EVC-procedure komen voor rekening van de werkgever.
4. De werkgever komt in aanmerking voor een vergoeding van de kosten van een EVC-procedure voor een werknemer zoals bedoeld in het tweede lid onder de voorwaarden die zijn vastgesteld door het bestuur van opleidingsfonds Sovvb. Deze vergoedingsregeling van opleidingsfonds Sovvb is van kracht tot en met 31 december 2024.

Met ingang van 1 januari 2025 wordt de vergoeding, zoals bedoeld in het tweede lid, verstrekt door stichting VOS. De voorwaarden waaronder deze vergoeding wordt toegekend, worden vastgesteld door het bestuur van stichting VOS.

Artikel 35

Employability en loopbaanadvies

Algemeen

1. Het huidig en toekomstig functioneren van de medewerker en de organisatie zijn nauw met elkaar verbonden. Ontwikkelen is een belangrijke voorwaarde om het huidige en toekomstige functioneren van zowel de organisatie als van de individuele medewerker te waarborgen en om werkzekerheid op kortere en langere termijn te bevorderen. Ontwikkeling is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker. Zowel werkgever als medewerker leveren een bijdrage aan de ontwikkeling in termen van tijd, inspanning en kosten.
2. Bij employability gaat het om volgen van scholing, niet zijnde de scholing zoals bedoeld in artikel 34, die een bijdrage moet leveren aan het verbeteren van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt.

Bij loopbaanadvies gaat het er om dat je je afvraagt wie je bent, wat je beroepsmatig wilt, waarom je dat wilt, wat andere mogelijkheden zijn en ook hoe je dat kunt bereiken.

Employability

3. Werknemers hebben gedurende de looptijd van de pilot recht op een tegemoetkoming in de scholingskosten in het kader van employability.
4. De tegemoetkoming in de scholingskosten heeft betrekking op scholing gericht op functies zowel binnen als buiten de bedrijfstak. Kosten voor functiegebonden scholing dienen in principe door de werkgever te worden betaald.
5. Onder scholingskosten wordt verstaan:
 - a. cursuskosten;
 - b. examenkosten.
6. De tegemoetkoming in de scholingskosten bedraagt per jaar voor zowel een fulltime werknemer als een parttime werknemer 100% van de gefactureerde scholingskosten inclusief BTW met een maximum van € 1.000,-.
7. Op een tegemoetkoming in de scholingskosten zoals vermeld in het vijfde lid bestaat alleen aanspraak, indien men een dienstverband heeft bij een werkgever zoals genoemd in artikel 1 van deze cao van:
 - a. 20 uur per week of meer,
 - b. minder dan 20 uur per week, onder de voorwaarde dat het dienstverband bij aanvang van de scholing 5 jaar of langer bij dezelfde werkgever bestaat.
8. De werknemer komt niet in aanmerking voor een tegemoetkoming in de scholingskosten, indien het scholing betreft op het gebied van sport, handvaardigheid en rijvaardigheid, tenzij de werknemer kan aantonen dat de cursus nodig is voor een toekomstige baan.

Loopbaanadvies

9. Werknemers hebben gedurende de looptijd van de pilot recht op een tegemoetkoming in de kosten van een loopbaanadviesing.
10. Onder loopbaanadvieskosten wordt verstaan:
 - a. advieskosten van een erkende loopbaanadviseur;
 - b. begeleidingskosten van erkende loopbaanadviseur;
 - c. kosten van testen en onderzoeken uitgevoerd door een erkend loopbaanadviesbureau;
 - d. kosten voor informatieverstrekking door een door de Commissie Arbeidsvoorwaarden erkend loopbaanadviesbureau over opleidingen, cursussen en EVC.
11. De werknemer kan maximaal 1 keer in de vijf jaar een verzoek indienen voor een tegemoetkoming in de loopbaanadvieskosten.
12. De tegemoetkoming in de loopbaanadvieskosten bedraagt voor zowel een fulltime werknemer als een parttime werknemer 100% van de gefactureerde loopbaanadvieskosten inclusief BTW met een maximum van € 1.000,-.

Beschikbare gelden

13. De stichting Vormings- en ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf (VOS) stelt voor de financiering van de kosten zoals genoemd in de leden 5 en 10 middelen beschikbaar.
14. Op een tegemoetkoming in de scholingskosten en een tegemoetkoming in de loopbaanadvieskosten bestaat geen recht als de financiële positie van VOS dit niet toelaat.
15. Aanvragen om een tegemoetkoming in de scholingskosten en aanvragen om een tegemoetkoming in de loopbaanadvieskosten worden op volgorde van binnenkomst behandeld. Alleen volledige aanvragen worden in behandeling genomen.

Aanvraag tegemoetkoming

16. Een werknemer kan bij de stichting VOS, waarvan het secretariaat is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3 2288 EW te Rijswijk, een verzoek indienen voor zowel een tegemoetkoming in scholingskosten als een tegemoetkoming in de loopbaanadvieskosten.

Uitvoering

17. De Commissie Arbeidsvoorwaarden kan voorwaarden verbinden aan het toekennen van een tegemoetkoming in de scholingskosten en aan het toekennen van een tegemoetkoming in de kosten van een loopbaanadvies.

Artikel 36

Budgetcoach

1. Vervallen.
2. Een werknemer met financiële problemen kan bij de stichting Vormings- en ontwikkelingsfonds in het slagersbedrijf, waarvan het secretariaat is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3 2288 EW te Rijswijk, een aanvraag indienen voor een vergoeding van maximaal € 750,- voor het inzetten van een budgetcoach. De betaling van de vergoeding aan de werknemer geschiedt via de budgetcoach.

3. Aanvragen om een vergoeding worden op volgorde van binnenkomst behandeld. Alleen volledige aanvragen worden in behandeling genomen.
4. Op een vergoeding zoals genoemd in het tweede lid bestaat geen recht als de financiële positie van de stichting Vormings- en ontwikkelingsfonds in het slagersbedrijf dit niet toelaat.
5. De Commissie Arbeidsvoorwaarden kan voorwaarden verbinden aan deze regeling en aan het toekennen van de vergoeding zoals genoemd in het tweede lid.

ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL

Artikel 37

Ziekteverzuimvoorschriften

1. De werknemer, die door ziekte of een ongeval niet kan werken, is verplicht zich te houden aan de ziekteverzuimvoorschriften, zoals die door de werkgever in een verzuimprotocol zijn vastgelegd.
2. De werkgever zal het verzuimprotocol tijdig aan alle werknemers bekendmaken.
3. In de ziekteverzuimvoorschriften zal tenminste staan beschreven:
 - a. de ziek- en herstelmeldingsprocedure;
 - b. de rechten en plichten van de werkgever en de werknemer;
 - c. het eventuele sanctiebeleid.

Artikel 38

Loondoorbetalingsplicht bij ziekte

Loon bij volledige arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever zal, met inachtneming van hetgeen in de volgende leden is vermeld, ingeval van ziekte als bedoeld in BW 7:629:
 - a. gedurende de eerste zesentwintig weken van ziekte 100% van het brutoloon zoals bedoeld in BW 7:629 doorbetalen,
 - b. gedurende de zevenentwintigste week tot en met de tweeënvijftigste week van ziekte 90% van het brutoloon doorbetalen, maar ten minste het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon,
 - c. gedurende de drieënvijftigste week tot en met de honderdenvierde week van ziekte 80% van het brutoloon doorbetalen, indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de reïntegratieverplichtingen als genoemd in BW 7:660a.

Loon bij gedeeltelijke werkhervatting tijdens ziekte

2. Indien gedurende de eerste zesentwintig weken van het eerste ziektejaar wordt gewerkt, hetzij in de eigen functie hetzij in passende arbeid, zal zowel voor ieder gewerkt uur als voor ieder niet gewerkt uur 100% van het bruto uurloon worden doorbetaald.
3. Indien gedurende de zevenentwintigste week tot en met de tweeënvijftigste week van het eerste ziektejaar wordt gewerkt, hetzij in de eigen functie hetzij in passende arbeid, zal voor ieder gewerkt uur 100% van het bruto uurloon worden doorbetaald en voor ieder niet gewerkt uur 90% van het bruto uurloon.

4. Indien in het tweede ziektejaar wordt gewerkt, hetzij in de eigen functie hetzij in passende arbeid, zal voor ieder gewerkt uur 100% van het bruto uurloon worden doorbetaald en voor ieder niet gewerkt uur 90% van het bruto uurloon.

Arbeidstherapie

5. In geval van arbeidstherapie stelt de werkgever in overleg met de bedrijfsarts voor elk uur arbeidstherapie een loonwaarde vast. De loonwaarde wordt uitgedrukt in een percentage tussen 0 en 100. Door vermenigvuldiging van het aantal uren arbeidstherapie met het vastgestelde percentage aan loonwaarde wordt het aantal gewerkte uren verkregen waarvoor 100% van het bruto uurloon moet worden doorbetaald.

Herleving

6. Voor ziektegevallen waarbij sprake is van een herleving van het ziektegeval binnen vier weken na afloop van de vorige ziekteperiode, geldt, dat tijdvakken van ongeschiktheid tot werken worden samengeteld, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet kan worden geacht voort te vloeien uit dezelfde oorzaak. Samengetelde tijdvakken van ongeschiktheid tot werken worden meegeteld bij de vaststelling van de hoogte en de duur van het bruto (uur)loon als bedoeld in het eerste lid tot en met het vierde lid.

Wachtdag

7. In geval de werknemer meer dan twee keer in een kalenderjaar arbeidsongeschikt is zal vanaf de derde ziekmelding over de eerste dag van arbeidsongeschiktheid geen loon betaald worden, tenzij de arbeidsongeschiktheid 10 werkdagen of langer duurt.

Niet verschijnen op het spreekuur

8. In geval de werknemer zonder geldige reden niet verschijnt op het spreekuur van de bedrijfsarts, wordt over de dag waarop het spreekuur zou hebben plaatsgevonden geen loon betaald.

Geen recht op loon

9. Tijdens de arbeidsongeschiktheid wordt het loon behoudens over de wachtdag als bedoeld in het zevende lid en de dag als bedoeld in het achtste lid normaal aan de werknemer doorbetaald, tenzij de werkgever op grond van het bepaalde in of krachtens artikel 629 BW het loon niet of niet geheel hoeft door te betalen.

Artikel 39

Toeslag minder dan 35% WIA-arbeitsongeschikt

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer, die aan het einde van de wachttijd als bedoeld in artikel 23, eerste lid WIA een arbeidsongeschiktheidspercentage heeft van minder dan 35%, gedurende 104 weken een toeslag op het brutoloon, onder de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van het brutoloon, ongewijzigd wordt voortgezet en de resterende mate van arbeidsongeschiktheid volledig wordt benut voor het verrichten van arbeid bij de werkgever. Deze toeslag dient de werkgever ook te betalen, als de werknemer gedurende deze periode van 104 weken in het kader van reïntegratie bij een andere werkgever binnen of buiten de sector in dienst treedt.

2. De hoogte van de toeslag is gelijk aan het verschil tussen 90% van het brutoloon dat werd genoten direct vóór aanvang van de ziekte als bedoeld in BW 7:629 en het brutoloon dat direct aansluitend aan de 104 weken ziekte als bedoeld in BW 7:629 wordt genoten wegens het verrichten van arbeid.
3. Op de toeslag, als bedoeld in het tweede lid, wordt in mindering gebracht de uitkering uit enig fonds of verzekering waarop de werknemer, in verband met zijn arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35, aanspraak heeft.

Artikel 40

Toeslag (vervroegde) IVA-uitkering

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer, die op grond van artikel 23, zesde lid WIA een vervroegde IVA-uitkering verkrijgt, een toeslag tot:
 - a. 100% van het brutoloon gedurende de eerste zesentwintig weken van ziekte als bedoeld in BW 7:629, met dien verstande dat de toeslag maximaal 30% bedraagt;
 - b. 90% van het brutoloon gedurende de zevenentwintigste week tot en met de tweeënvijftigste week van ziekte als bedoeld in BW 7:629, met dien verstande dat de toeslag maximaal 20% bedraagt;
 - c. 80% van het brutoloon gedurende de drieënvijftigste week tot en met de honderdenvierde week van ziekte als bedoeld in BW 7:629, met dien verstande dat de toeslag maximaal 10% bedraagt.
2. Voor zover en voor zolang de ziekte als bedoeld in BW 7:629 na 104 weken nog voortduurt, verstrekt de werkgever aan de (ex-)werknemer die een IVA-uitkering geniet, een toeslag tot 80% van het brutoloon gedurende ten hoogste 104 weken, met dien verstande dat de toeslag maximaal 10% bedraagt.
3. Op de toeslag, als bedoeld in het eerste lid en het tweede lid, wordt in mindering gebracht de uitkering uit enig fonds of verzekering waarop de werknemer, in verband met de arbeidsongeschiktheid, aanspraak heeft.
4. De uitkering en de toeslag samen bedragen niet meer dan 100% van het nettoloon, dat werd genoten direct voor aanvang van de ziekte als bedoeld in BW 7:629.

Artikel 41

Verzekeringsverplichtingen

1. De werkgever is gehouden een verzekering af te sluiten voor de financiële risico's verbonden aan:
 - a. de in artikel 38, eerste lid, sub a t/m c aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van loon tijdens ziekte;
 - b. de in artikel 38, tweede lid aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van 100% van het bruto uurloon voor ieder niet gewerkt uur;
 - c. de in artikel 38, derde lid aan de werkgever opgelegde verplichting tot betalen van 90% van het bruto uurloon voor ieder niet gewerkt uur;
 - d. de in artikel 38, vierde lid aan de werkgever opgelegde verplichting tot betalen van 90% van het bruto uurloon voor ieder niet gewerkt uur;
 - e. de in artikel 39 lid 1 aan de werkgever opgelegde verplichting tot het verstrekken van een toeslag;
 - f. de in artikel 40 leden 1 en 2 aan de werkgever opgelegde verplichting tot het verstrekken van een toeslag;
 - g. de in artikel 45 sub a. aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van vakantiebijslag;

- h. de in artikel 46 lid 1 aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van een overlijdensuitkering;
- i. de kosten voor re-integratie eerste en tweede spoor gedurende de eerste twee jaren van ziekte als bedoeld in BW 7:629.
- j. de in 7:673 BW aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van een transitievergoeding ten gevolge van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst na 104 weken ongeschiktheid ten gevolge van ziekte als bedoeld in 7:629 BW.

De premie voor de verzekering ter dekking van de verplichtingen zoals genoemd in onderdeel a. t/m j. komt geheel voor rekening van de werkgever.

De werkgever is vrij in de keuze van de verzekeringsmaatschappij waar hij de verzekering onderbrengt, met dien verstande dat de verzekeringspolis tenminste gelijkwaardig dient te zijn aan de door A.S.R. aangeboden polis.

2. De werkgever is gehouden ten aanzien van de ziektecontrole, de verzuimbegeleiding en de re-integratie eerste en tweede spoor gedurende de eerste twee ziektejaren zich te laten ondersteunen en adviseren door een arbodienst en een re-integratiebedrijf. De kosten voortvloeiend uit de ondersteuning en de advisering komen geheel voor rekening van de werkgever.
De werkgever is vrij in de keuze van zijn arbodienst en re-integratiebedrijf waar hij de ziektecontrole, de ziekteverzuimbegeleiding en de re-integratie eerste en tweede spoor onderbrengt, met dien verstande dat het dienstenpakket van de arbodienst en het re-integratiebedrijf tenminste gelijkwaardig dient te zijn aan het door de stichting SAS ZorgPortaal ontwikkelde dienstenpakket.
3. De werkgever is gehouden ten behoeve van zijn werknemers een verzekering af te sluiten ter reparatie van het WGA-hiaat en voor een eenmalige IVA uitkering. De verzekering heeft tot doel een uitkering te verlenen bij arbeidsongeschiktheid van verzekerde als aanvulling op de WGA-vervolguitkering of de WGA-loonaanvulling door het UWV. De verzekering vult aan tot 70% van het verschil tussen het oude en nieuwe loon. Hierbij wordt het oude loon gemaximeerd op het WIA-loon. Een eventuele WW uitkering wordt in mindering gebracht. Bij voldoende benutting van de resterende verdien capaciteit, zal gedurende de overeengekomen periode dat er krachtens deze verzekering een uitkering met een werkloosheidscomponent wordt verstrekt, een extra uitkering worden gedaan van 5%. Deze extra uitkering ontvangt verzekerde ook gedurende de periode dat hij een loongerelateerde WGA-uitkering ontvangt.
Komt een werknemer in aanmerking voor een IVA-uitkering dan bestaat er recht op een eenmalige IVA-uitkering. De hoogte van deze uitkering bedraagt maximaal € 10.000,- bruto bij een fulltime dienstverband en naar rato voor parttimers. Werknemers nemen verplicht deel aan de aangeboden verzekering.
Van de premie voor de in dit lid genoemde verzekering mag maximaal 0,49% op het brutoloon van de werknemer worden ingehouden.
De door de werkgever betaalde premie zal per betalingsperiode op het brutoloon van de werknemer worden ingehouden.
De looninhouding mag niet leiden tot betaling van een loon dat minder is dan het wettelijk minimumloon.
De werkgever is vrij in de keuze van de verzekeringsmaatschappij waar hij de verzekering onderbrengt, met dien verstande dat de verzekeringspolis tenminste gelijkwaardig dient te zijn aan de door A.S.R. aangeboden polis.
4. Namens Cao-partijen heeft de stichting SAS ZorgPortaal ten behoeve van het gestelde onder de leden 1 t/m 3 een overeenkomst gesloten met Supergarant Verzekeringen B.V. en SuperGarant Zorg B.V. gericht op collectieve dekking van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte, collectieve dekking van de verplichting tot het betalen van toeslagen op het loon tijdens de eerste vier jaren van arbeidsongeschiktheid, collectieve dekking van de financiële risico's in het kader van

de WIA, de ziektecontrole, de verzuimbegeleiding, re-integratie eerste en tweede spoor en de transitievergoeding.

5. De werkgever die naar aanleiding van het gestelde in het eerste lid zijn verzekering bij een andere verzekeraar dan A.S.R. wilt onderbrengen, moet in het kader van het naleven van de cao de in het eerste lid genoemde gelijkwaardigheid aantonen door het overleggen aan de Commissie arbeidsvoorwaarden van de nieuwe verzekeringspolis van die andere verzekeraar, de bijbehorende verzekeringsvoorwaarden en desgevraagd alle andere voor de beoordeling van gelijkwaardigheid benodigde documenten. Het secretariaat van de Commissie is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.
6. De werkgever die naar aanleiding van het gestelde in het tweede lid een ander dienstenpakket wil dan het door de Stichting SAS ZorgPortaal ontwikkelde dienstenpakket, moet in het kader van het naleven van de cao de in het tweede lid genoemde gelijkwaardigheid aantonen door het overleggen aan de Commissie arbeidsvoorwaarden van alle voor de beoordeling van de gelijkwaardigheid benodigde documenten. Het secretariaat van de Commissie is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.
7. De werkgever die naar aanleiding van het gestelde in het derde lid zijn verzekering bij een andere verzekeraar dan A.S.R. wilt onderbrengen, moet in het kader van het naleven van de cao de in het derde lid genoemde gelijkwaardigheid aantonen door het overleggen aan de Commissie arbeidsvoorwaarden van de nieuwe verzekeringspolis van die andere verzekeraar, de bijbehorende verzekeringsvoorwaarden en desgevraagd alle andere voor de beoordeling van gelijkwaardigheid benodigde documenten. Het secretariaat van de Commissie is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.

Artikel 42

Arbeidsgehandicapte werknemers

1. De werkgever is desgevraagd gehouden om zijn werknemer, die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is voor de eigen functie, binnen het bedrijf te herplaatsen in een functie die zoveel mogelijk aansluit bij de capaciteiten van de gehandicapte werknemer. De werkgever zal aantonen welke inspanningen zijn verricht om de arbeidsplaats voor de werknemer te behouden.
2. Werkgevers, organisaties van werkgevers en organisaties van werknemers hebben tot taak, voorzover dat redelijkerwijs in hun vermogen ligt:
 - gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en
 - de nodige voorzieningen te treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.

Artikel 43

Lichamelijke belasting

Werkgevers worden aanbevolen lichamelijke belasting van hun medewerkers zoveel mogelijk te voorkomen. Taakrotatie kan hiervoor een goede oplossing zijn. Risico's die verbonden zijn aan fysieke belasting kunnen worden geïnventariseerd met behulp van de branche-RI&E.

Artikel 44

Verjaring vakantie-uren en vakantiedagen bij ziekte

1. Bij verjaring van vakantiedagen en vakantie bij ziekte geldt het volgende.

Verjaring

- a. Voor wettelijke vakantiedagen geldt de wettelijke vervaltermijn van zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarin deze vakantie-rechten zijn toegekend.
- b. Voor bovenwettelijke vakantiedagen is de verjaringstermijn vijf jaar.
- c. Indien de werknemer redelijkerwijs niet in staat was de wettelijke vakantiedagen op te nemen voor het einde van de vervaltermijn zoals vermeld onder sub a. door toedoen van de werkgever, krijgen deze niet opgenomen wettelijke vakantiedagen een verjaringstermijn van vijf jaar.
- d. Bij opname van vakantiedagen wordt de dag die het eerste vervalt of verjaart het eerste afgeboekt.

Ziekte

- e. Tijdens de periode van ziekte waarvoor de loondoorbetalingsplicht op grond van het Burgerlijk Wetboek geldt (in principe 2 jaar), worden zowel de wettelijke vakantiedagen als de bovenwettelijke vakantiedagen volledig opgebouwd.
- f. Voor zowel de wettelijke als de bovenwettelijke vakantiedagen geldt dat indien de werknemer tijdens gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid vakantie opneemt, het vakantie-erf over de volledige omvang van de arbeidsduur wordt afgeschreven van zijn vakantie-erfgoed.
- g. In uitzonderlijke situaties waarin de bedrijfsarts de werknemer op basis van medische gronden vrijstelt van zijn re-integratieverplichtingen en de werknemer met vakantie gaat, zullen geen vakantiedagen worden afgeschreven van zijn vakantie-erfgoed.
- h. Wanneer de werknemer tijdens de vakantie arbeidsongeschikt wordt, zullen de vakantie-uren, die daardoor niet worden genoten, na het weer arbeidsgeschikt worden, alsnog worden verstrekt.
De betrokken werknemer moet zich onmiddellijk onder medische behandeling stellen en direct van het ziektegeval kennis geven aan de werkgever.

Artikel 45

Ziekte en vakantiebijslag

De werkgever is verplicht de vakantiebijslag te betalen over:

- a. het loon ex artikel 7:629 BW gedurende het eerste en het tweede ziektejaar;
- b. het loon gedurende het verlengde tijdvak als bedoeld in artikel 25 van de WIA (loonsanctie UWV na 2 jaar ziekte);
- c. het loon gedurende het verlengde tijdvak als bedoeld in artikel 24 van de WIA (vrijwillige loondoorbetaling na 2 jaar ziekte).

OVERLIJDENSUITKERING

Artikel 46

Uitkering bij overlijden

1. Ingeval van overlijden van een werknemer zal aan diens nagelaten betrekkingen, waarvoor hij tijdens zijn leven zorgde, over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond, door de werkgever een bruto uitkering ineens worden verstrekt ten bedrage van het loon dat de overledene normaal zou hebben genoten.

2. Dit bedrag kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat de nagelaten betrekkingen toekomt krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 47

Opzegtermijn bij beëindiging dienstverband

1. Het dienstverband eindigt zonder opzegging op de dag waarop recht op ouderdomspensioen krachtens de Algemene Ouderdomswet ontstaat, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
2. Het dienstverband voor bepaalde tijd aangegaan eindigt door het verstrijken van de bepaalde tijd, zonder opzegging, met inachtneming van hetgeen in artikel 7:667 BW is bepaald.
3. Beëindiging van het dienstverband vanwege een dringende onverwijld schriftelijk meegedeelde reden gebeurt zonder opzegging, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij.
4. Opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan alleen gebeuren tegen de eerste dag van de maand.
5. Indien de werkgever opzegt, gelden de volgende opzegtermijnen:
 - a. bij een dienstverband korter dan 5 jaar: één maand;
 - b. bij een dienstverband van 5 jaar of langer maar korter dan 10 jaar: twee maanden;
 - c. bij een dienstverband van 10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar: drie maanden;
 - d. bij een dienstverband van 15 jaar of langer: vier maanden.
6. Indien de werknemer opzegt, neemt hij een opzegtermijn in acht van één maand.

Artikel 48

Einde dienstbetrekking en vakantie-uren

Aan de werknemer worden de hem nog toekomende vakantie-uren uitbetaald in de vorm van een uitkering gelijk aan het loon over die uren. De werkgever is verplicht de werknemer een verklaring af te geven, waaruit blijkt hoeveel vakantie-uren in geld zijn uitbetaald.

Artikel 49

Einde dienstbetrekking en vakantiebijslag

De werkgever is verplicht de aan de werknemer toekomende vakantiebijslag bij het einde van de dienstbetrekking uit te betalen en de werknemer een specificatie hiervan te geven.

Artikel 50

Vacaturemelding

1. Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming zullen de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid worden gesteld om te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming. Dit vervalt indien het bovenstaande geregeld wordt in een regeling die met de ondernemingsraad of met de vakbonden overeengekomen is.
2. UWV dient te worden ingeschakeld bij het vervullen van vacatures die niet door de werknemers in de onderneming kunnen worden opgevuld. Deze vacatures dienen zodanig gemeld te worden dat nauwkeurig wordt omschreven welke functie het betreft (aard, niveau, werkomstandigheden, werktijden e.d.) en welke kwaliteiten men van de werknemers verlangt (met name opleiding en ervaring). Ook deeltijdvacatures en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden moeten bij UWV worden gemeld. Er dient tevens een goede afmelding van vacatures waarin is voorzien, plaats te vinden.

Artikel 51

Pensioenfonds

1. Er is een bedrijfstakpensioenfonds voor het Slagersbedrijf. De administrateur van het pensioenfonds is Appel Pensioenuitvoering B.V. te Almere.
2. In afwijking van de begripsomschrijving van 'werknemer' in artikel 1 van deze cao zijn alle werknemers van 18 jaar en ouder aangesloten bij het pensioenfonds.
3. De werknemer, aan of voor wie op grond van artikel 22 van het uitvoeringsreglement van dit pensioenfonds een vrijstelling van premiebetaling is verleend, maar voor wie, indien deze vrijstelling niet verleend was, premie verschuldigd zou zijn, heeft aanspraak op uitbetaling door de werkgever van een bedrag, gelijk aan de premie voor het Bedrijfspensioenfonds. Doorbetaling van de premie voor het pensioenfonds zal zolang geschieden als de werkgever verplicht is het volle loon uit te betalen.

Artikel 52

Private aanvulling WW en WGA (PAWW)

1. Er is een stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW) die de Regeling Private Aanvulling WW en WGA (PAWW) uitvoert. De administrateur van deze stichting is Visma Idella.
2. De PAWW is bedoeld voor werknemers die werkloos of arbeidsongeschikt worden en van het UWV een WW-uitkering of een loongerelateerde WGA-uitkering gaan ontvangen. Zij kunnen onder voorwaarden na afloop van deze uitkeringen een PAWW-uitkering van de SPAWW ontvangen.
3. De PAWW is opgenomen in de cao "Cao PAWW – Sector Dienstverlening – niet (semi) publieke domein, sector 4 No. 08. Deze cao is gepubliceerd in Staatscourant nr. 22579 van 22 september 2022, te downloaden op www.overheid.nl.
4. De SPAWW stelt jaarlijks het premiepercentage vast en int de werknemerspremie bij de werkgever.
5. De premie is te vinden op www.spaww.nl.

Artikel 52a

Zwaar werkregeling (RVU-regeling)

1. Er is stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf (VOS).
2. De stichting VOS voert de Cao Vormings- en Ontwikkelingsfonds Slagersbedrijf uit, waarvan het Reglement Zwaar werk onderdeel is. Dit reglement is te vinden op www.slagers.nl.
3. Met ingang van 1 januari 2026 kan geen aanvraag voor een uitkering op grond van het Reglement Zwaar Werk meer worden ingediend en wordt op grond van dit reglement geen recht op een uitkering Zwaar Werk meer toegekend.
4. Cao-partijen zijn overeengekomen een nieuwe zwaarwerkregeling te ontwikkelen. Informatie over de voortgang hiervan is te vinden op www.slagers.nl. De afspraak is vastgelegd in een protocol, opgenomen als bijlage 4 bij deze cao.

COLLECTIEVE BEPALINGEN

Artikel 53

Vakbondscontributie

1. De werkgever vergoedt op verzoek van de werknemer eenmaal per jaar de door de werknemer betaalde contributie voor zijn lidmaatschap van een bij deze cao betrokken werknemersorganisatie.
2. De werknemer heeft recht op een netto vergoeding van 100% van de door hem betaalde contributie als genoemd in het eerste lid.
3. Om in aanmerking te komen voor de netto vergoeding als genoemd in het tweede lid dient de werknemer de volgende documenten in het bezit van de werkgever te stellen:
 - a. een verzoek tot declaratie van de betaalde vakbondscontributie;
 - b. een bewijs van betaling van de vakbondscontributie;
 - c. een afschrift van de jaaropgave contributie/contributiebrief van de werknemersorganisatie waarvan de werknemer lid is.
4. De hoogte van de vergoeding voor betaalde vakbondscontributie staat los van de omvang van het dienstverband.

Artikel 54

Branche-RI&E

1. Sociale partners in het Slagersbedrijf beschikken over een actuele en door hen erkende branche risicoinventarisatie en –evaluatie, de branche-RI&E Slagersbedrijf genaamd. Met de branche-RI&E brengen bedrijven in kaart hoe zij hun deskundige bijstand conform artikel 14 van de arbeidsomstandighedenwet dienen in te richten.
2. De branche-RI&E Slagersbedrijf is gratis te downloaden op www.saszorgportaal.nl en www.rie.nl.
3. Indien een bedrijf met 25 werknemers of minder de branche-RI&E geheel zelf uitvoert, is geen toets door een gecertificeerde arbodeskundige nodig.
4. Indien een bedrijf met meer dan 25 werknemers de branche-RI&E zelf uitvoert, is een zware toets door een gecertificeerde arbodeskundige nodig.

Artikel 55

Arbeidsplaatsenovereenkomst

1. Contractanten komen overeen dat zo nodig op verzoek van één der partijen, maar minstens éénmaal per zes maanden, een gesprek zal plaatsvinden over de werkgelegenheidssituatie in de bedrijfstak.
2. In deze gesprekken dienen in principe alle zaken aan de orde te komen welke belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid kunnen hebben.
3. Contractanten zullen in de loop van het contractjaar overleg plegen welke zaken in eerder bedoeld overleg aan de orde dienen te komen, evenals de wijze en het tijdstip waarop de informatie verstrekt moet worden.

Artikel 56

Vakbondswerk binnen de onderneming

1. Vakbondswerk in de onderneming is een wezenlijk onderdeel van het kunnen hebben van goede arbeidsverhoudingen in de sector en binnen het bedrijf en van het hebben van een cao.
Een vakbond kan een of meerdere vakbondscontactpersonen en/of vakbondskaderleden hebben in een bedrijf. De personen of leden kunnen een beroep doen op de faciliteiten zoals genoemd in het tweede lid, nadat de vakbond de werkgever van de vakbondscontactpersoon en/of het vakbondskaderlid en de commissie arbeidsvoorwaarden geïnformeerd heeft over de aanwezigheid van een nieuw vakbondscontactpersoon en/of nieuw vakbondskaderlid.
2. Vakbondscontactpersonen en/of vakbondskaderleden kunnen, binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid en de voortgang van de werkzaamheden niet belemmerd, gebruik maken van de volgende faciliteiten:
 - a. de mogelijkheid om binnen werktijd overleg te hebben met de bestuurders van de onderneming;
 - b. de mogelijkheid om binnen werktijd overleg te hebben met (leden van) de ondernemingsraad;
 - c. de mogelijkheid om binnen werktijd overleg te hebben met de vakbondsbestuurder, mits het moment van overleg vooraf met de werkgever is afgestemd.
 - d. de mogelijkheid om aankondigingen onder verantwoordelijkheid van de vakbond(en) op te hangen op publicatieborden van de onderneming, mits de werkgever hierover vooraf is geïnformeerd.
3. De aangemelde vakbondscontactpersoon en/of vakbondskaderlid zal vanwege zijn werkzaamheden voor de vakbond nu en in het verleden niet benadeeld worden in zijn positie in de onderneming, zoals bijvoorbeeld promotie en beloning.
Een dienstbetrekking van een werknemer, die de functie bekleedt van vakbondscontactpersoon en/of vakbondskaderlid dan wel heeft bekleed tot 2 jaar geleden, kan slechts worden beëindigd, indien die beëindiging ook zou zijn geschied, wanneer hij geen vakbondscontactpersoon en/of vakbondskaderlid zou zijn geweest.

4. Instemming van de werkgever op verzoek van de vakbond en/of de vakbondscontactpersoon en/of een vakbondskaderlid is nodig als de vakbond op het terrein van een werkgever een vakbondsbijeenkomst wil organiseren, in de regel buiten werktijd.
5. Indien een vakbondscontactpersoon en/of een vakbondskaderlid, de vakbond of de werkgever vindt dat de faciliteiten niet gebruikt kunnen worden of niet goed gebruikt worden, kan hij dit voorleggen aan de commissie arbeidsvoorwaarden.

Artikel 57

Fusie en sluiting

Indien er bij een bedrijf, dat één of meer werknemers in dienst heeft, het voornemen bestaat tot fusie of om het bedrijf – of een deel ervan – te verkopen, dienen werknemersorganisaties te worden ingelicht. De verplichting hiertoe berust bij de partij waar de betrokken werknemer(s) in dienst is (zijn) vóór de transactie. Deze informatie dient op een zodanig tijdstip te worden verstrekt dat overleg (als werknemersorganisaties dit wensen) over de positie van de betrokken werknemer(s) nog mogelijk is vóór de definitieve transactie.

Artikel 58

Inwerkingtreding, duur, wijziging en beëindiging

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2025 en is aangegaan tot en met 28 februari 2027.
2. De collectieve arbeidsovereenkomst zoals genoemd in het eerste lid eindigt van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging is vereist.
3. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven kan tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst iedere contractant voorstellen doen, die door alle contractanten in beraad zullen worden genomen.

Artikel 59

Bedrijfsrechtspraak

In de bedrijfstak is de bedrijfsrechtspraak van toepassing, zoals geregeld in bijlage 1, welke geacht wordt een geïntegreerd onderdeel uit te maken van deze cao.

Artikel 60

Dispensatie

1. Onder 'dispensatieverzoek' wordt verstaan een verzoek tot dispensatie van een of meer bepalingen van deze cao.
2. Een dispensatieverzoek kan worden ingediend door iedere werkgever of werknemer dan wel groepen van werkgevers of werknemers die menen dat de toepassing van één of meerdere bepalingen uit deze cao voor hem/haar/hun om gegronde redenen onmogelijk dan wel onwenselijk is.
3. Het dispensatieverzoek wordt schriftelijk ingediend bij de Commissie arbeidsvoorwaarden, gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.

4. De Commissie arbeidsvoorwaarden is namens partijen bij de cao beslissingsbevoegd om uitspraken over dispensatieverzoeken te doen.
5. De procedure, bevoegdheden, werkwijze, beoordelingscriteria en voorwaarden waaraan het dispensatieverzoek moet voldoen, zijn neergelegd in het Reglement Dispensatie zoals vermeld in bijlage 3, welke bijlage integraal onderdeel uitmaakt van deze cao.

Aldus opgemaakt en getekend d.d.

Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie

FNV

CNV

Bijlage 1 behorend bij de Cao voor het Slagersbedrijf met een looptijd van 1 september 2025 tot en met 28 februari 2027

BEDRIJFSRECHTSPRAAK

Artikel 1

Commissie Arbeidsvoorwaarden

1. Er bestaat een Commissie Arbeidsvoorwaarden, waarin een gelijk aantal werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zitting heeft. Het secretariaat van de Commissie Arbeidsvoorwaarden is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.
2. De Commissie bestaat uit drie werkgeversleden en drie werknemersleden, die op voordracht van resp. de werkgevers- en werknemersorganisaties, contractanten bij deze cao, worden aangewezen. Op dezelfde wijze worden twee plaatsvervangende leden, één werkgevers- en één werknemerslid, aangewezen.
3. Een reglement regelt haar wijze van werken. Daarin wordt tevens de taakverdeling geregeld tussen de voorzitter en secretaris.
De secretaris kan ambtelijk worden toegevoegd, in welk geval hij geen stemrecht heeft.

Artikel 2

Taak en bevoegdheden

Tot taak en bevoegdheden van de Commissie Arbeidsvoorwaarden behoren:

1. Het verrichten van werkzaamheden welke haar krachtens deze cao worden opgedragen en het uitoefenen van die bevoegdheden, welke haar door het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf zijn of worden toegekend.
2. Het in bijzondere en op zichzelf staande gevallen en onder nader te bepalen voorwaarden toestaan van afwijkingen van deze cao voor enig tegelijkertijd vast te stellen tijdvak.
3. Het geven van adviezen en het doen van voorstellen aan het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf betreffende de uitleg en de toepassing van de bepalingen van deze cao.
4. Het behandelen en zo mogelijk oplossen van geschillen verband houdende met deze cao.
5. Het in beroep behandelen van en het doen van bindende uitspraken over geschillen tussen werkgevers en werknemers verband houdend met de van toepassing zijnde functiebeschrijvingen en/of indelingen van bedrijfsfuncties in een functiegroep.
6. Het behandelen van verzoeken van werkgevers die geconfronteerd worden met een buitenproportionele stijging van de loonkosten als gevolg van het toepassen van het functiewaarderingssysteem ORBA en de van toepassing zijnde salarisschalen binnen de onderneming.
7. Het instellen van een Geschillencommissie.
8. Het begeleiden en coördineren van de taken van de Geschillencommissie.

Artikel 3

Geschillencommissie

1. Voor het behandelen en zo mogelijk oplossen van geschillen verbandhoudende met de cao is de Commissie Arbeidsvoorwaarden bevoegd een Geschillencommissie in te stellen. Het secretariaat van de Geschillencommissie is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.
2. De Geschillencommissie bestaat uit twee leden, zijnde een werkgevers- en een werknemerslid die geen lid van de Commissie Arbeidsvoorwaarden en/of het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf mogen zijn, te benoemen door de Commissie Arbeidsvoorwaarden.
3. De Geschillencommissie heeft tot taak bemiddelend op te treden bij geschillen tussen werkgevers en werknemers die verband houden met de cao, uitgezonderd de geschillen tussen werkgevers en werknemers die verband houden met de van toepassing zijnde functiebeschrijvingen en/of indelingen van bedrijfsfuncties in een functiegroep.

Artikel 4

Geschillen tussen contractanten van de cao

1. Geschillen tussen contractanten van de cao zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld. Contractanten kunnen hiervoor de bemiddeling inroepen van de Commissie Arbeidsvoorwaarden.
2. Indien een geschil niet in der minne kan worden geregeld, kunnen contractanten van de cao aan de in artikel 6 genoemde Commissie van Bindend Advies verzoeken een bindend advies uit te brengen ten einde hun geschil te laten beslechten, zulks overeenkomstig de bepalingen van het Bindend Adviesreglement, dat geacht wordt deel uit te maken van deze cao.
3. Een verzoek om een bindend advies van de in artikel 6 genoemde Commissie van Bindend Advies wordt pas in behandeling genomen als alle partijen in het geding hiertoe een verzoek bij de Commissie van Bindend Advies hebben ingediend.
4. De bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies marginaal te toetsen, blijft onverlet.

Artikel 5

Geschillen tussen werkgevers en werknemers

1. a. Geschillen welke tussen werkgevers en werknemers naar aanleiding van deze cao ontstaan, kunnen ter beslechting worden voorgelegd aan de Geschillencommissie, zulks overeenkomstig de bepalingen van het Geschillenreglement, dat geacht wordt deel uit te maken van deze cao.

b. Onder geschillen, zoals genoemd onder sub a. worden niet verstaan, de geschillen tussen werkgevers en werknemers die verband houden met de van toepassing zijnde functiebeschrijvingen en/of indelingen van bedrijfsfunctie in een functiegroep. Op dergelijke geschillen is de bezwaar- en beroepsprocedure van toepassing zoals beschreven in het functiehandboek.
2. Het functiehandboek is te downloaden op <https://slagersbedrijf.referentiefunctie.nl/>

3. De beslissing van de Geschillencommissie ter zake van de haar voorgelegde geschillen draagt het karakter van een minnelijk schikkingsvoorstel.
4. Indien een geschil niet in der minne geregeld kan worden, kunnen partijen schriftelijk om een bindend advies van de in artikel 6 genoemde Commissie van Bindend Advies verzoeken ten einde hun geschil te laten beslechten, zulks overeenkomstig de bepalingen van het Bindend Adviesreglement, dat geacht wordt deel uit te maken van deze cao.
5. De mogelijkheid om een bindend advies van de in artikel 6 genoemde Commissie van Bindend Advies te vragen staat open voor iedere belanghebbende, georganiseerd of ongeorganiseerd.
6. Een verzoek om een bindend advies van de in artikel 6 genoemde Commissie van Bindend Advies wordt pas in behandeling genomen als beide partijen (werkgever én werknemer) hiertoe een verzoek bij de Commissie van Bindend Advies hebben ingediend.
7. De bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies marginaal te toetsen, blijft onverlet.

Artikel 6

Commissie van Bindend Advies

1. Voor het uitbrengen van een bindend advies terzake van de geschillen bedoeld in artikel 4 wordt aangewezen een uit drie leden bestaande commissie die gevormd wordt door een op het gebied van rechtspleging ervaring bezittende jurist, die volkomen los staat van contractanten dezer cao, te benoemen door het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf en twee leden, zijnde één werkgevers- en één werknemerslid, die geen lid van de Commissie Arbeidsvoorwaarden en/of van de Geschillencommissie of het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf mogen zijn, aan te wijzen door de contractanten bij deze cao. Het secretariaat van de Commissie van Bindend Advies is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.
2. Voor het uitbrengen van een bindend advies terzake van de geschillen bedoeld in artikel 5, eerste lid, sub a. wordt aangewezen een uit drie leden bestaande commissie die gevormd wordt door een op het gebied van rechtspleging ervaring bezittende jurist, die volkomen los staat van contractanten dezer cao, te benoemen door het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf en twee leden, zijnde één werkgevers- en één werknemerslid, die geen lid van de Commissie Arbeidsvoorwaarden en/of van de Geschillencommissie of het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf mogen zijn, aan te wijzen door de contractanten bij deze cao. Het secretariaat van de Commissie van Bindend Advies is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.
3. De werkgevers- en de werknemersorganisaties, die leden voor de Commissie van Bindend Advies aanwijzen, kunnen één of meer plaatsvervangers aanwijzen.

GESCHILLENREGLEMENT

1. a. Geschillen tussen een werkgever en een werknemer naar aanleiding van deze cao kunnen worden voorgelegd aan de Geschillencommissie, teneinde zo mogelijk een minnelijke oplossing te bereiken.
b. Onder geschillen zoals genoemd in het eerste lid worden niet verstaan,

geschillen tussen werkgever en werknemer die verband houden met de van toepassing zijnde functiebeschrijvingen en/of indelingen van bedrijfsfuncties in een functiegroep. Op dergelijke geschillen is de bezwaar- en beroepsprocedure van toepassing zoals beschreven in het functiehandboek.

2. Een geschil dient schriftelijk door of namens de eisende partij voorgelegd te worden aan het secretariaat van de Geschillencommissie.
3. Het verzoek zal een zo nauwkeurig mogelijke omschrijving van de aard van het geschil en van de omstandigheden welke aanleiding tot het geschil hebben gevormd, de eventuele vordering, alsmede een duidelijke en bepaalde conclusie dienen te bevatten.
4. Het secretariaat zal de gedaagde partij een afschrift toezenden en uitnodigen binnen 14 dagen bij geschrifte aan de Geschillencommissie te verklaren al dan niet aan beslechting van het geschil door de Geschillencommissie te willen meewerken.
5. Nadat de gedaagde partij aan de Geschillencommissie zich daartoe bereid heeft verklaard zal zij worden uitgenodigd binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van haar verweer, van welk verweer het secretariaat een afschrift aan de eisende partij zal toezenden.
6. Voor mondelinge behandeling van het geschil worden partijen opgeroepen om voor de Geschillencommissie te verschijnen. Partijen hebben het recht zich te doen vertegenwoordigen door een gemachtigde of zich door een raadsman te doen bijstaan.
7. De oproeping vindt binnen 4 weken na ontvangst van het verweer van de gedaagde partij plaats, zulks met een termijn van minstens 7 dagen voor de zitting.
8. Indien de verwerende partij, ondanks behoorlijke oproeping, niet ter zitting verschijnt en geen deugdelijk bericht van verhindering heeft gezonden is de Geschillencommissie bevoegd het geschil te behandelen en bevoegd de vordering van de eisende partij toe te wijzen, mits deze haar niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt.
9. Indien door de Geschillencommissie geen oplossing in der minne wordt bereikt, kunnen partijen binnen 3 weken, nadat hiervan aan de bij het geschil betrokken partijen schriftelijk mededeling is gedaan, schriftelijk om een bindend advies van de in artikel 6 van de bedrijfsrechtspraak genoemde Commissie van Bindend Advies verzoeken ten einde hun geschil te laten beslechten, zulks overeenkomstig de bepalingen van het Bindend Adviesreglement.
10. De mogelijkheid om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies te vragen staat open voor iedere belanghebbende, georganiseerd of ongeorganiseerd.
11. Een verzoek om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies wordt pas in behandeling genomen als beide partijen (werkgever én werknemer) hiertoe een verzoek bij de Commissie van Bindend Advies hebben ingediend.
12. De bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies marginaal te toetsen, blijft onverlet.

BINDEND ADVIESREGLEMENT

1. Indien door de Commissie arbeidsvoorwaarden of de Geschillencommissie geen oplossing in der minne wordt bereikt, kunnen beide partijen in het geding bij de Commissie van Bindend Advies een bindend advies vragen ten einde hun geschil te laten beslechten.
2. Een verzoek om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies wordt pas in behandeling genomen als beide partijen hiertoe een verzoek bij de Commissie van Bindend Advies hebben ingediend.
3. De mogelijkheid om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies te vragen staat open voor iedere belanghebbende, georganiseerd of ongeorganiseerd.
4. Indien beide partijen in het geding een verzoek om een bindend advies bij de Commissie van Bindend Advies hebben ingediend, zijn beide partijen aan dit bindend advies gebonden.
5. Indien een geschil, als bedoeld in artikel 4 van de bedrijfsrechtspraak, ter fine van bindend advies door beide partijen in het geding aan de Commissie van Bindend Advies wordt voorgelegd, zijn de betrokken partijen gehouden dit binnen drie weken, nadat de Geschillencommissie of de Commissie Arbeidsvoorwaarden aan de partijen schriftelijk heeft meegedeeld dat geen oplossing in der minne is bereikt, te doen.
6. Indien een geschil, als bedoeld in artikel 5, eerste lid, sub a. van de bedrijfsrechtspraak, ter fine van bindend advies door beide partijen in het geding aan de Commissie van Bindend Advies wordt voorgelegd, zijn de betrokken partijen gehouden dit binnen drie weken, nadat de Geschillencommissie of de Commissie Arbeidsvoorwaarden aan de partijen schriftelijk heeft meegedeeld dat geen oplossing in der minne is bereikt, te doen.
7. Een klaagschrift is niet ontvankelijk, indien de termijn van drie weken niet in acht is genomen, tenzij deze termijn door de bij het geschil betrokken partijen bij schriftelijke overeenkomst is verlengd.
8. De partijen in het geding, die terzake van enig geschil een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies verlangen, wenden zich daartoe met een schriftelijk verzoek, inhoudende een juiste omschrijving van het geschil en duidelijke formulering van de eis, tot de voorzitter van de Commissie van Bindend Advies.
9. De voorzitter van de Commissie van Bindend Advies geeft zo mogelijk binnen 6 dagen het verzoek door aan degene tegen wie de eis is gericht, met uitnodiging binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van zijn verweer.
10. De voorzitter van de Commissie van Bindend Advies is bevoegd terstond partijen op te roepen teneinde een schikking van het geschil te bevorderen en zal in alle gevallen, waarin dit mogelijk is, van deze bevoegdheid gebruik maken.
11. Nadat de termijn voor de mededeling van het vorenbedoelde verweer verstreken is, vindt ten spoedigste een zitting van de Commissie van Bindend Advies plaats op een door deze te bepalen tijd en plaats.
12. Partijen in het geding worden opgeroepen bij aangetekend schrijven, zulks met een termijn van minstens 7 dagen vóór de zitting.
13. De Commissie van Bindend Advies hoort ter zitting partijen in haar belangen en bepaalt, voor zover nodig, de wijze waarop het geding verder zal worden gevoerd.

Ieder der partijen heeft het recht zich te doen vertegenwoordigen door een gemachtigde of door een raadsman te doen bijstaan.

14. De leden van de Commissie van Bindend Advies zullen oordelen als goede mannen naar billijkheid en bij haar bindend advies zal de commissie met name rekening houden met de wijze waarop de bij het geschil betrokken partijen de bepalingen der cao hebben nageleefd.
15. De leden van de Commissie van Bindend Advies doen, zo mogelijk, uitspraak binnen 14 dagen na de laatste voor partijen toegankelijke zitting en binnen drie maanden na de dag van indiening van het betreffende verzoek.
16. De uitspraak bevat tevens een regeling betreffende de kosten van behandeling van het geschil.
17. De bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies marginaal te toetsen, blijft onverlet.

Bijlage 2 behorend bij de Cao voor het Slagersbedrijf met een looptijd van 1 september 2025 tot en met 28 februari 2027

SALARISSCHALEN VAN DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF

Brutolonen ex artikel 12, derde lid van de Cao voor het Slagersbedrijf op basis van een 38-urige werkweek.

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarissen per 1 september 2025

Bruto uurlonen	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
15 jaar	4,32	4,39				
16 jaar	4,97	5,05	5,49	5,63		
17 jaar	5,69	5,79	6,07	6,26		
18 jaar	7,20	7,33	7,33	7,43		
19 jaar	8,64	8,78	8,78	8,78	11,55	
20 jaar	11,52	11,71	11,71	11,71	12,77	
Trede 0	14,40	14,40	14,40	14,64	14,64	16,67
Trede 1		14,40	14,64	14,64	16,51	17,00
Trede 2		14,40	14,70	15,41	16,83	17,31
Trede 3		14,75	14,99	15,70	17,09	17,61
Trede 4		15,12	15,30	15,96	17,42	17,91
Trede 5		15,49	15,60	16,20	17,72	18,29
Trede 6		15,85	15,90	16,37		18,49
Trede 7		16,20	16,22	16,56		
Trede 8			16,42	16,73		
Trede 9				16,91		

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarissen per 1 september 2025

Bruto uurlonen	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11
15 jaar					
16 jaar					
17 jaar					
18 jaar					
19 jaar					
20 jaar					
Trede 0	17,18	17,58	17,88	18,68	18,69
Trede 1	17,53	18,02	18,10	19,08	19,09
Trede 2	17,86	18,43	18,49	19,45	19,52
Trede 3	18,19	18,77	18,99	19,84	19,90
Trede 4	18,52	19,12	19,24	20,21	20,34
Trede 5	18,88	19,48	19,53	20,58	20,78
Trede 6	19,08	19,66	19,69	20,97	21,23
Trede 7			20,11	21,38	21,68
Trede 8					22,12
Trede 9					

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarissen per 1 september 2025

Bruto 4-wekenlonen	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
15 jaar	656,64	667,28				
16 jaar	755,44	767,60	834,48	855,76		
17 jaar	864,88	880,08	922,64	951,52		
18 jaar	1.094,40	1.114,16	1.114,16	1.129,36		
19 jaar	1.313,28	1.334,56	1.334,56	1.334,56	1.755,60	
20 jaar	1.751,04	1.779,92	1.779,92	1.779,92	1.941,04	
Trede 0	2.188,80	2.188,80	2.188,80	2.225,28	2.225,28	2.533,84
Trede 1		2.188,80	2.225,28	2.225,28	2.509,52	2.584,00
Trede 2		2.188,80	2.234,40	2.342,32	2.558,16	2.631,12
Trede 3		2.242,00	2.278,48	2.386,40	2.597,68	2.676,72
Trede 4		2.298,24	2.325,60	2.425,92	2.647,84	2.722,32
Trede 5		2.354,48	2.371,20	2.462,40	2.693,44	2.780,08
Trede 6		2.409,20	2.416,80	2.488,24		2.810,48
Trede 7		2.462,40	2.465,44	2.517,12		
Trede 8			2.495,84	2.542,96		
Trede 9				2.570,32		

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarissen per 1 september 2025

Bruto 4-wekenlonen	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11
15 jaar					
16 jaar					
17 jaar					
18 jaar					
19 jaar					
20 jaar					
Trede 0	2.611,36	2.672,16	2.717,76	2.839,36	2.840,88
Trede 1	2.664,56	2.739,04	2.751,20	2.900,16	2.901,68
Trede 2	2.714,72	2.801,36	2.810,48	2.956,40	2.967,04
Trede 3	2.764,88	2.853,04	2.886,48	3.015,68	3.024,80
Trede 4	2.815,04	2.906,24	2.924,48	3.071,92	3.091,68
Trede 5	2.869,76	2.960,96	2.968,56	3.128,16	3.158,56
Trede 6	2.900,16	2.988,32	2.992,88	3.187,44	3.226,96
Trede 7			3.056,72	3.249,76	3.295,36
Trede 8					3.362,24
Trede 9					

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarissen per 1 september 2025

Bruto maandlonen	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
15 jaar	714,10	722,89				
16 jaar	821,55	831,57	904,02	927,07		
17 jaar	940,56	953,42	999,53	1.030,81		
18 jaar	1.190,16	1.207,01	1.207,01	1.223,47		
19 jaar	1.428,20	1.445,77	1.445,77	1.445,77	1.901,90	
20 jaar	1.904,26	1.928,25	1.928,25	1.928,25	2.102,79	
Trede 0	2.380,32	2.380,32	2.380,32	2.410,72	2.410,72	2.744,99
Trede 1		2.380,32	2.410,72	2.410,72	2.718,65	2.799,33
Trede 2		2.380,32	2.420,60	2.537,51	2.771,34	2.850,38
Trede 3		2.428,83	2.468,35	2.585,27	2.814,15	2.899,78
Trede 4		2.489,76	2.519,40	2.628,08	2.868,49	2.949,18
Trede 5		2.550,69	2.568,80	2.667,60	2.917,89	3.011,75
Trede 6		2.609,97	2.618,20	2.695,59		3.044,69
Trede 7		2.667,60	2.670,89	2.726,88		
Trede 8			2.703,83	2.754,87		
Trede 9				2.784,51		

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarissen per 1 september 2025

Bruto maandlonen	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11
15 jaar					
16 jaar					
17 jaar					
18 jaar					
19 jaar					
20 jaar					
Trede 0	2.828,97	2.894,84	2.944,24	3.075,97	3.077,62
Trede 1	2.886,61	2.967,29	2.980,47	3.141,84	3.143,49
Trede 2	2.940,95	3.034,81	3.044,69	3.202,77	3.214,29
Trede 3	2.995,29	3.090,79	3.127,02	3.266,99	3.276,87
Trede 4	3.049,63	3.148,43	3.168,19	3.327,91	3.349,32
Trede 5	3.108,91	3.207,71	3.215,94	3.388,84	3.421,77
Trede 6	3.141,84	3.237,35	3.242,29	3.453,06	3.495,87
Trede 7			3.311,45	3.520,57	3.569,97
Trede 8					3.642,43
Trede 9					

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 november 2025

Bruto uurlonen	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
15 jaar	4,32	4,45				
16 jaar	4,97	5,11	5,59	5,76		
17 jaar	5,69	5,86	6,18	6,40		
18 jaar	7,20	7,42	7,46	7,60		
19 jaar	8,64	8,89	8,93	8,98	11,67	
20 jaar	11,52	11,86	11,92	11,97	12,90	
Trede 0	14,40	14,40	14,54	14,79	14,86	16,84
Trede 1		14,54	14,79	14,86	16,68	17,17
Trede 2		14,62	14,85	15,56	17,00	17,48
Trede 3		14,90	15,14	15,86	17,26	17,79
Trede 4		15,27	15,45	16,12	17,59	18,09
Trede 5		15,65	15,76	16,36	17,90	18,47
Trede 6		16,01	16,06	16,53		18,68
Trede 7		16,36	16,38	16,73		
Trede 8			16,58	16,90		
Trede 9				17,08		

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 november 2025

Bruto uurlonen	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11
15 jaar					
16 jaar					
17 jaar					
18 jaar					
19 jaar					
20 jaar					
Trede 0	17,35	17,76	18,06	18,87	18,88
Trede 1	17,71	18,20	18,28	19,27	19,28
Trede 2	18,04	18,61	18,68	19,65	19,72
Trede 3	18,37	18,96	19,18	20,04	20,10
Trede 4	18,71	19,31	19,43	20,41	20,54
Trede 5	19,07	19,68	19,73	20,79	20,99
Trede 6	19,27	19,86	19,89	21,18	21,44
Trede 7			20,31	21,59	21,90
Trede 8					22,34
Trede 9					

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 november 2025

Bruto 4-wekenlonen	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
15 jaar	656,64	676,40				
16 jaar	755,44	776,72	849,68	875,52		
17 jaar	864,88	890,72	939,36	972,80		
18 jaar	1.094,40	1.127,84	1.133,92	1.155,20		
19 jaar	1.313,28	1.351,28	1.357,36	1.364,96	1.773,84	
20 jaar	1.751,04	1.802,72	1.811,84	1.819,44	1.960,80	
Trede 0	2.188,80	2.188,80	2.210,08	2.248,08	2.258,72	2.559,68
Trede 1		2.210,08	2.248,08	2.258,72	2.535,36	2.609,84
Trede 2		2.222,24	2.257,20	2.365,12	2.584,00	2.656,96
Trede 3		2.264,80	2.301,28	2.410,72	2.623,52	2.704,08
Trede 4		2.321,04	2.348,40	2.450,24	2.673,68	2.749,68
Trede 5		2.378,80	2.395,52	2.486,72	2.720,80	2.807,44
Trede 6		2.433,52	2.441,12	2.512,56		2.839,36
Trede 7		2.486,72	2.489,76	2.542,96		
Trede 8			2.520,16	2.568,80		
Trede 9				2.596,16		

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 november 2025

Bruto 4-wekenlonen	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11
15 jaar					
16 jaar					
17 jaar					
18 jaar					
19 jaar					
20 jaar					
Trede 0	2.637,20	2.699,52	2.745,12	2.868,24	2.869,76
Trede 1	2.691,92	2.766,40	2.778,56	2.929,04	2.930,56
Trede 2	2.742,08	2.828,72	2.839,36	2.986,80	2.997,44
Trede 3	2.792,24	2.881,92	2.915,36	3.046,08	3.055,20
Trede 4	2.843,92	2.935,12	2.953,36	3.102,32	3.122,08
Trede 5	2.898,64	2.991,36	2.998,96	3.160,08	3.190,48
Trede 6	2.929,04	3.018,72	3.023,28	3.219,36	3.258,88
Trede 7			3.087,12	3.281,68	3.328,80
Trede 8					3.395,68
Trede 9					

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 november 2025

Bruto maandlonen	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
15 jaar	714,10	732,77				
16 jaar	821,55	841,45	920,49	948,48		
17 jaar	940,56	964,95	1.017,64	1.053,87		
18 jaar	1.190,16	1.221,83	1.228,41	1.251,47		
19 jaar	1.428,20	1.463,89	1.470,47	1.478,71	1.921,66	
20 jaar	1.904,26	1.952,95	1.962,83	1.971,06	2.124,20	
Trede 0	2.380,32	2.380,32	2.394,25	2.435,42	2.446,95	2.772,99
Trede 1		2.394,25	2.435,42	2.446,95	2.746,64	2.827,33
Trede 2		2.407,43	2.445,30	2.562,21	2.799,33	2.878,37
Trede 3		2.453,53	2.493,05	2.611,61	2.842,15	2.929,42
Trede 4		2.514,46	2.544,10	2.654,43	2.896,49	2.978,82
Trede 5		2.577,03	2.595,15	2.693,95	2.947,53	3.041,39
Trede 6		2.636,31	2.644,55	2.721,94		3.075,97
Trede 7		2.693,95	2.697,24	2.754,87		
Trede 8			2.730,17	2.782,87		
Trede 9				2.812,51		

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 november 2025

Bruto maandlonen	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11
15 jaar					
16 jaar					
17 jaar					
18 jaar					
19 jaar					
20 jaar					
Trede 0	2.856,97	2.924,48	2.973,88	3.107,26	3.108,91
Trede 1	2.916,25	2.996,93	3.010,11	3.173,13	3.174,77
Trede 2	2.970,59	3.064,45	3.075,97	3.235,70	3.247,23
Trede 3	3.024,93	3.122,08	3.158,31	3.299,92	3.309,80
Trede 4	3.080,91	3.179,71	3.199,47	3.360,85	3.382,25
Trede 5	3.140,19	3.240,64	3.248,87	3.423,42	3.456,35
Trede 6	3.173,13	3.270,28	3.275,22	3.487,64	3.530,45
Trede 7			3.344,38	3.555,15	3.606,20
Trede 8					3.678,65
Trede 9					

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 januari 2026

Bruto uurlonen	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
15 jaar	4,41	4,45				
16 jaar	5,07	5,11	5,59	5,76		
17 jaar	5,81	5,86	6,18	6,40		
18 jaar	7,36	7,42	7,46	7,60		
19 jaar	8,83	8,89	8,93	8,98	11,67	
20 jaar	11,77	11,86	11,92	11,97	12,90	
Trede 0	14,71	14,71	14,71	14,79	14,86	16,84
Trede 1		14,71	14,79	14,86	16,68	17,17
Trede 2		14,71	14,85	15,56	17,00	17,48
Trede 3		14,90	15,14	15,86	17,26	17,79
Trede 4		15,27	15,45	16,12	17,59	18,09
Trede 5		15,65	15,76	16,36	17,90	18,47
Trede 6		16,01	16,06	16,53		18,68
Trede 7		16,36	16,38	16,73		
Trede 8			16,58	16,90		
Trede 9				17,08		

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 januari 2026

Bruto uurlonen	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11
15 jaar					
16 jaar					
17 jaar					
18 jaar					
19 jaar					
20 jaar					
Trede 0	17,35	17,76	18,06	18,87	18,88
Trede 1	17,71	18,20	18,28	19,27	19,28
Trede 2	18,04	18,61	18,68	19,65	19,72
Trede 3	18,37	18,96	19,18	20,04	20,10
Trede 4	18,71	19,31	19,43	20,41	20,54
Trede 5	19,07	19,68	19,73	20,79	20,99
Trede 6	19,27	19,86	19,89	21,18	21,44
Trede 7			20,31	21,59	21,90
Trede 8					22,34
Trede 9					

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 januari 2026

Bruto 4-wekenlonen	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
15 jaar	670,32	676,40				
16 jaar	770,64	776,72	849,68	875,52		
17 jaar	883,12	890,72	939,36	972,80		
18 jaar	1.118,72	1.127,84	1.133,92	1.155,20		
19 jaar	1.342,16	1.351,28	1.357,36	1.364,96	1.773,84	
20 jaar	1.789,04	1.802,72	1.811,84	1.819,44	1.960,80	
Trede 0	2.235,92	2.235,92	2.235,92	2.248,08	2.258,72	2.559,68
Trede 1		2.235,92	2.248,08	2.258,72	2.535,36	2.609,84
Trede 2		2.235,92	2.257,20	2.365,12	2.584,00	2.656,96
Trede 3		2.264,80	2.301,28	2.410,72	2.623,52	2.704,08
Trede 4		2.321,04	2.348,40	2.450,24	2.673,68	2.749,68
Trede 5		2.378,80	2.395,52	2.486,72	2.720,80	2.807,44
Trede 6		2.433,52	2.441,12	2.512,56		2.839,36
Trede 7		2.486,72	2.489,76	2.542,96		
Trede 8			2.520,16	2.568,80		
Trede 9				2.596,16		

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 januari 2026

Bruto 4-wekenlonen	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11
15 jaar					
16 jaar					
17 jaar					
18 jaar					
19 jaar					
20 jaar					
Trede 0	2.637,20	2.699,52	2.745,12	2.868,24	2.869,76
Trede 1	2.691,92	2.766,40	2.778,56	2.929,04	2.930,56
Trede 2	2.742,08	2.828,72	2.839,36	2.986,80	2.997,44
Trede 3	2.792,24	2.881,92	2.915,36	3.046,08	3.055,20
Trede 4	2.843,92	2.935,12	2.953,36	3.102,32	3.122,08
Trede 5	2.898,64	2.991,36	2.998,96	3.160,08	3.190,48
Trede 6	2.929,04	3.018,72	3.023,28	3.219,36	3.258,88
Trede 7			3.087,12	3.281,68	3.328,80
Trede 8					3.395,68
Trede 9					

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 januari 2026

Bruto maandlonen	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
15 jaar	728,98	732,77				
16 jaar	838,08	841,45	920,49	948,48		
17 jaar	960,40	964,95	1.017,64	1.053,87		
18 jaar	1.216,61	1.221,83	1.228,41	1.251,47		
19 jaar	1.459,60	1.463,89	1.470,47	1.478,71	1.921,66	
20 jaar	1.945,59	1.952,95	1.962,83	1.971,06	2.124,20	
Trede 0	2.431,57	2.431,57	2.431,57	2.435,42	2.446,95	2.772,99
Trede 1		2.431,57	2.435,42	2.446,95	2.746,64	2.827,33
Trede 2		2.431,57	2.445,30	2.562,21	2.799,33	2.878,37
Trede 3		2.453,53	2.493,05	2.611,61	2.842,15	2.929,42
Trede 4		2.514,46	2.544,10	2.654,43	2.896,49	2.978,82
Trede 5		2.577,03	2.595,15	2.693,95	2.947,53	3.041,39
Trede 6		2.636,31	2.644,55	2.721,94		3.075,97
Trede 7		2.693,95	2.697,24	2.754,87		
Trede 8			2.730,17	2.782,87		
Trede 9				2.812,51		

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 januari 2026

Bruto maandlonen	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11
15 jaar					
16 jaar					
17 jaar					
18 jaar					
19 jaar					
20 jaar					
Trede 0	2.856,97	2.924,48	2.973,88	3.107,26	3.108,91
Trede 1	2.916,25	2.996,93	3.010,11	3.173,13	3.174,77
Trede 2	2.970,59	3.064,45	3.075,97	3.235,70	3.247,23
Trede 3	3.024,93	3.122,08	3.158,31	3.299,92	3.309,80
Trede 4	3.080,91	3.179,71	3.199,47	3.360,85	3.382,25
Trede 5	3.140,19	3.240,64	3.248,87	3.423,42	3.456,35
Trede 6	3.173,13	3.270,28	3.275,22	3.487,64	3.530,45
Trede 7			3.344,38	3.555,15	3.606,20
Trede 8					3.678,65
Trede 9					

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 maart 2026

Bruto uurlonen	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
15 jaar	4,41	4,61				
16 jaar	5,07	5,29	5,79	5,96		
17 jaar	5,81	6,07	6,40	6,62		
18 jaar	7,36	7,68	7,72	7,87		
19 jaar	8,83	9,20	9,24	9,29	12,08	
20 jaar	11,77	12,28	12,34	12,39	13,35	
Trede 0	14,71	14,71	15,23	15,31	15,38	17,43
Trede 1		15,23	15,31	15,38	17,26	17,77
Trede 2		15,23	15,37	16,11	17,60	18,09
Trede 3		15,42	15,67	16,42	17,86	18,41
Trede 4		15,80	15,99	16,68	18,21	18,72
Trede 5		16,20	16,31	16,93	18,53	19,12
Trede 6		16,57	16,62	17,11		19,33
Trede 7		16,93	16,95	17,32		
Trede 8			17,16	17,49		
Trede 9				17,68		

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 maart 2026

Bruto uurlonen	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11
15 jaar					
16 jaar					
17 jaar					
18 jaar					
19 jaar					
20 jaar					
Trede 0	17,96	18,38	18,69	19,53	19,54
Trede 1	18,33	18,84	18,92	19,94	19,96
Trede 2	18,67	19,26	19,33	20,34	20,41
Trede 3	19,01	19,62	19,85	20,74	20,80
Trede 4	19,37	19,99	20,11	21,12	21,26
Trede 5	19,74	20,37	20,42	21,52	21,73
Trede 6	19,94	20,56	20,59	21,92	22,19
Trede 7			21,02	22,35	22,67
Trede 8					23,12
Trede 9					

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 maart 2026

Bruto 4-wekenlonen	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
15 jaar	670,32	700,72				
16 jaar	770,64	804,08	880,08	905,92		
17 jaar	883,12	922,64	972,80	1.006,24		
18 jaar	1.118,72	1.167,36	1.173,44	1.196,24		
19 jaar	1.342,16	1.398,40	1.404,48	1.412,08	1.836,16	
20 jaar	1.789,04	1.866,56	1.875,68	1.883,28	2.029,20	
Trede 0	2.235,92	2.235,92	2.314,96	2.327,12	2.337,76	2.649,36
Trede 1		2.314,96	2.327,12	2.337,76	2.623,52	2.701,04
Trede 2		2.314,96	2.336,24	2.448,72	2.675,20	2.749,68
Trede 3		2.343,84	2.381,84	2.495,84	2.714,72	2.798,32
Trede 4		2.401,60	2.430,48	2.535,36	2.767,92	2.845,44
Trede 5		2.462,40	2.479,12	2.573,36	2.816,56	2.906,24
Trede 6		2.518,64	2.526,24	2.600,72		2.938,16
Trede 7		2.573,36	2.576,40	2.632,64		
Trede 8			2.608,32	2.658,48		
Trede 9				2.687,36		

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 maart 2026

Bruto 4-wekenlonen	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11
15 jaar					
16 jaar					
17 jaar					
18 jaar					
19 jaar					
20 jaar					
Trede 0	2.729,92	2.793,76	2.840,88	2.968,56	2.970,08
Trede 1	2.786,16	2.863,68	2.875,84	3.030,88	3.033,92
Trede 2	2.837,84	2.927,52	2.938,16	3.091,68	3.102,32
Trede 3	2.889,52	2.982,24	3.017,20	3.152,48	3.161,60
Trede 4	2.944,24	3.038,48	3.056,72	3.210,24	3.231,52
Trede 5	3.000,48	3.096,24	3.103,84	3.271,04	3.302,96
Trede 6	3.030,88	3.125,12	3.129,68	3.331,84	3.372,88
Trede 7			3.195,04	3.397,20	3.445,84
Trede 8					3.514,24
Trede 9					

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 maart 2026

Bruto maandlonen	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
15 jaar	728,98	759,11				
16 jaar	838,08	871,09	953,42	981,41		
17 jaar	960,40	999,53	1.053,87	1.090,09		
18 jaar	1.216,61	1.264,64	1.271,23	1.295,93		
19 jaar	1.459,60	1.514,93	1.521,52	1.529,75	1.989,17	
20 jaar	1.945,59	2.022,11	2.031,99	2.040,22	2.198,30	
Trede 0	2.431,57	2.431,57	2.507,87	2.521,05	2.532,57	2.870,14
Trede 1		2.507,87	2.521,05	2.532,57	2.842,15	2.926,13
Trede 2		2.507,87	2.530,93	2.652,78	2.898,13	2.978,82
Trede 3		2.539,16	2.580,33	2.703,83	2.940,95	3.031,51
Trede 4		2.601,73	2.633,02	2.746,64	2.998,58	3.082,56
Trede 5		2.667,60	2.685,71	2.787,81	3.051,27	3.148,43
Trede 6		2.728,53	2.736,76	2.817,45		3.183,01
Trede 7		2.787,81	2.791,10	2.852,03		
Trede 8			2.825,68	2.880,02		
Trede 9				2.911,31		

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 maart 2026

Bruto maandlonen	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11
15 jaar					
16 jaar					
17 jaar					
18 jaar					
19 jaar					
20 jaar					
Trede 0	2.957,41	3.026,57	3.077,62	3.215,94	3.217,59
Trede 1	3.018,34	3.102,32	3.115,49	3.283,45	3.286,75
Trede 2	3.074,33	3.171,48	3.183,01	3.349,32	3.360,85
Trede 3	3.130,31	3.230,76	3.268,63	3.415,19	3.425,07
Trede 4	3.189,59	3.291,69	3.311,45	3.477,76	3.500,81
Trede 5	3.250,52	3.354,26	3.362,49	3.543,63	3.578,21
Trede 6	3.283,45	3.385,55	3.390,49	3.609,49	3.653,95
Trede 7			3.461,29	3.680,30	3.732,99
Trede 8					3.807,09
Trede 9					

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 januari 2027

Bruto uurlonen	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
15 jaar	4,41	4,68				
16 jaar	5,07	5,37	5,88	6,05		
17 jaar	5,81	6,16	6,50	6,72		
18 jaar	7,36	7,80	7,84	7,99		
19 jaar	8,83	9,34	9,38	9,43	12,26	
20 jaar	11,77	12,46	12,53	12,58	13,55	
Trede 0	14,71	14,71	15,46	15,54	15,61	17,69
Trede 1		15,46	15,54	15,61	17,52	18,04
Trede 2		15,46	15,60	16,35	17,86	18,36
Trede 3		15,65	15,91	16,67	18,13	18,69
Trede 4		16,04	16,23	16,93	18,48	19,00
Trede 5		16,44	16,56	17,18	18,81	19,41
Trede 6		16,82	16,87	17,37		19,62
Trede 7		17,18	17,20	17,58		
Trede 8			17,42	17,75		
Trede 9				17,95		

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 januari 2027

Bruto uurlonen	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11
15 jaar					
16 jaar					
17 jaar					
18 jaar					
19 jaar					
20 jaar					
Trede 0	18,23	18,66	18,97	19,82	19,83
Trede 1	18,61	19,12	19,20	20,24	20,26
Trede 2	18,95	19,55	19,62	20,65	20,72
Trede 3	19,30	19,91	20,15	21,05	21,11
Trede 4	19,66	20,29	20,41	21,44	21,58
Trede 5	20,04	20,68	20,73	21,84	22,06
Trede 6	20,24	20,87	20,90	22,25	22,52
Trede 7			21,34	22,69	23,01
Trede 8					23,47
Trede 9					

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 januari 2027

Bruto 4-wekenlonen	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
15 jaar	670,32	711,36				
16 jaar	770,64	816,24	893,76	919,60		
17 jaar	883,12	936,32	988,00	1.021,44		
18 jaar	1.118,72	1.185,60	1.191,68	1.214,48		
19 jaar	1.342,16	1.419,68	1.425,76	1.433,36	1.863,52	
20 jaar	1.789,04	1.893,92	1.904,56	1.912,16	2.059,60	
Trede 0	2.235,92	2.235,92	2.349,92	2.362,08	2.372,72	2.688,88
Trede 1		2.349,92	2.362,08	2.372,72	2.663,04	2.742,08
Trede 2		2.349,92	2.371,20	2.485,20	2.714,72	2.790,72
Trede 3		2.378,80	2.418,32	2.533,84	2.755,76	2.840,88
Trede 4		2.438,08	2.466,96	2.573,36	2.808,96	2.888,00
Trede 5		2.498,88	2.517,12	2.611,36	2.859,12	2.950,32
Trede 6		2.556,64	2.564,24	2.640,24		2.982,24
Trede 7		2.611,36	2.614,40	2.672,16		
Trede 8			2.647,84	2.698,00		
Trede 9				2.728,40		

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 januari 2027

Bruto 4-wekenlonen	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11
15 jaar					
16 jaar					
17 jaar					
18 jaar					
19 jaar					
20 jaar					
Trede 0	2.770,96	2.836,32	2.883,44	3.012,64	3.014,16
Trede 1	2.828,72	2.906,24	2.918,40	3.076,48	3.079,52
Trede 2	2.880,40	2.971,60	2.982,24	3.138,80	3.149,44
Trede 3	2.933,60	3.026,32	3.062,80	3.199,60	3.208,72
Trede 4	2.988,32	3.084,08	3.102,32	3.258,88	3.280,16
Trede 5	3.046,08	3.143,36	3.150,96	3.319,68	3.353,12
Trede 6	3.076,48	3.172,24	3.176,80	3.382,00	3.423,04
Trede 7			3.243,68	3.448,88	3.497,52
Trede 8					3.567,44
Trede 9					

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 januari 2027

Bruto maandlonen	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
15 jaar	728,98	770,64				
16 jaar	838,08	884,26	968,24	996,23		
17 jaar	960,40	1.014,35	1.070,33	1.106,56		
18 jaar	1.216,61	1.284,40	1.290,99	1.315,69		
19 jaar	1.459,60	1.537,99	1.544,57	1.552,81	2.018,81	
20 jaar	1.945,59	2.051,75	2.063,27	2.071,51	2.231,23	
Trede 0	2.431,57	2.431,57	2.545,75	2.558,92	2.570,45	2.912,95
Trede 1		2.545,75	2.558,92	2.570,45	2.884,96	2.970,59
Trede 2		2.545,75	2.568,80	2.692,30	2.940,95	3.023,28
Trede 3		2.577,03	2.619,85	2.744,99	2.985,41	3.077,62
Trede 4		2.641,25	2.672,54	2.787,81	3.043,04	3.128,67
Trede 5		2.707,12	2.726,88	2.828,97	3.097,38	3.196,18
Trede 6		2.769,69	2.777,93	2.860,26		3.230,76
Trede 7		2.828,97	2.832,27	2.894,84		
Trede 8			2.868,49	2.922,83		
Trede 9				2.955,77		

Cao voor het Slagersbedrijf - Salarisschalen per 1 januari 2027

Bruto maandlonen	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11
15 jaar					
16 jaar					
17 jaar					
18 jaar					
19 jaar					
20 jaar					
Trede 0	3.001,87	3.072,68	3.123,73	3.263,69	3.265,34
Trede 1	3.064,45	3.148,43	3.161,60	3.332,85	3.336,15
Trede 2	3.120,43	3.219,23	3.230,76	3.400,37	3.411,89
Trede 3	3.178,07	3.278,51	3.318,03	3.466,23	3.476,11
Trede 4	3.237,35	3.341,09	3.360,85	3.530,45	3.553,51
Trede 5	3.299,92	3.405,31	3.413,54	3.596,32	3.632,55
Trede 6	3.332,85	3.436,59	3.441,53	3.663,83	3.708,29
Trede 7			3.513,99	3.736,29	3.788,98
Trede 8					3.864,73
Trede 9					

Bijlage 3 behorend bij de Cao voor het Slagersbedrijf met een looptijd van 1 september 2025 tot en met 28 februari 2027

REGLEMENT DISPENSATIE

Artikel 1

Een dispensatieverzoek kan worden ingediend door iedere werkgever of werknemer dan wel groepen van werkgevers of werknemers die menen dat de toepassing van één of meerdere bepalingen uit deze cao voor hem/haar/hun om gegronde redenen onmogelijk dan wel onwenselijk is.

Artikel 2

Aan het indienen van een dispensatieverzoek en de behandeling ervan zijn voor de dispensatieverzoeker (hierna de verzoeker) geen kosten verbonden.

Artikel 3

Het dispensatieverzoek wordt schriftelijk en per aangetekende post ingediend bij de Commissie arbeidsvoorwaarden (hierna: de Commissie), Postbus 1234, 2280 CE Rijswijk.

Artikel 4

Het dispensatieverzoek omvat tenminste:

- a. de naam en het adres van de verzoeker;
- b. de dagtekening;
- c. de ondertekening door de verzoeker;
- d. de bepaling(-en) waarop het verzoek zich richt;
- e. een nauwkeurige beschrijving van de feiten en argumenten waarom dispensatie zou moeten worden verleend.

Artikel 5

De secretaris van de Commissie stuurt de indiener een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens, voor zover op dat moment mogelijk, wanneer de Commissie het verzoek behandelt.

Artikel 6

In beginsel behandelt de Commissie verzoeken in de eerstvolgende reguliere vergadering van de Commissie. Indien het verzoek een spoedeisend karakter heeft, kan de secretaris van de Commissie op verzoek van de indiener besluiten de Commissie te vragen het verzoek eerder (eventueel via de e-mail) te behandelen.

Artikel 7

Indien de secretaris van de Commissie dan wel de Commissie dat nodig acht, verschaft de verzoeker desgevraagd (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn en waarover de verzoeker redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.

Artikel 8

De Commissie kan besluiten tot het houden van een hoorzitting. De verzoeker kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan dan wel laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien de verzoeker zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt de verzoeker de

secretaris van de Commissie tenminste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit het laten bijstaan dan wel laten vertegenwoordigen zijn rekening van de verzoeker.

Artikel 9

Van een gemachtigde kan een schriftelijke machtiging worden verlangd, tenzij de gemachtigde advocaat of procureur is.

Artikel 10

De verzoeker draagt alle eigen kosten aangaande het dispensatieverzoek en komt niet in aanmerking voor vergoeding daarvan jegens de commissie, het secretariaat van de Commissie of cao-partijen.

Artikel 11

De Commissie kan besluiten om, indien gewenst, deskundigen op te roepen om te raadplegen en te horen.

Artikel 12

Een verzoek wordt niet in behandeling genomen wanneer, nadat de verzoeker in de gelegenheid is gesteld om het verzoek aan te vullen, de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek.

Artikel 13

Om voor dispensatie van de gehele cao of van één of meerdere cao-bepalingen in aanmerking te komen, beoordeelt de Commissie een verzoek tot dispensatieverlening aan de hand van een aantal zaken. Deze zaken zijn de volgende:

- a. zijn bij de dispensatieverzoeker, i.c. een werkgever, bedrijfsspecifieke kenmerken aanwezig die een zwaarwegend argument vormen om tot dispensatieverlening over te gaan.
- b. leidt dispensatieverlening tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden.
- c. leidt dispensatieverlening tot het aantasten van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers.
- d. leidt dispensatieverlening tot het ontstaan dan wel mogelijk ontstaan van arbeidsonrust in de sector.
- e. leidt dispensatieverlening tot geen of verminderde naleving van de cao.
- f. leidt dispensatieverlening tot het niet meer civielrechtelijk kunnen handhaven van de cao.
- g. is op de dispensatieverzoeker een rechtsgeldige ondernemingscao van toepassing.
- h. levert dispensatieverlening strijd op met wet- en regelgeving, gewoonte of algemeen gebruik.
- i. benoemt de dispensatieverzoeker bijzondere omstandigheden die het verlenen van dispensatie rechtvaardigen.
- j. voert de dispensatieverzoeker zaken aan die naar het oordeel van de Commissie als niet relevant moeten worden aangemerkt;
- k. heeft de dispensatieverzoeker, als het gaat om het invoeren van twee- of meer ploegendiensten binnen haar onderneming, onderzoek gedaan onder de werknemers binnen de onderneming naar het bestaan van voldoende draagvlak bij deze werknemers voor het invoeren van een ploegdienst en wat zijn de uitkomsten van het onderzoek.

Artikel 14

De Commissie doet uitspraak binnen 12 weken nadat het dispensatieverzoek als genoemd in artikel 4 bij de Commissie is ingediend. Als tijdens de procedure een nadere schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt gepland kan de Commissie besluiten om de beslissingstermijn met 2 x 3 weken te verlengen.

Artikel 15

De commissie kan aan een dispensatieverlening voorwaarden verbinden.

Artikel 16

Uiterlijk 3 weken na de uitspraak van de Commissie informeert de secretaris van de Commissie de verzoeker over het besluit. Dit geschiedt schriftelijk per aangetekend schrijven. Het besluit bevat de motieven die tot de uitspraak hebben geleid.

Bijlage 4 behorend bij de Cao voor het Slagersbedrijf met een looptijd van 1 september 2025 t/m 28 februari 2027

PROTOCOL inzake betaalde arbeidstijd

In het Burgerlijk Wetboek, boek 7, Titel 10, artikel 611 staat geschreven dat de werkgever verplicht is zich als een goed werkgever te gedragen.

In artikel 3, eerste lid van de Cao voor het Slagersbedrijf staat geschreven dat de werkgever verplicht is zich te gedragen zoals een goed werkgever betaamt.

Goed werkgeverschap kan zich binnen een onderneming onder andere richten op de tijd die werknemers besteden aan het verrichten van bepaalde hygiënische handelingen in het bedrijf op bepaalde momenten van de dag. Dit kan er toe leiden dat over de tijd die aan die handelingen wordt besteed, vanuit goed werkgeverschap bezien, maar ook op grond van redelijkheid en billijkheid, loon zou moeten worden betaald. In de praktijk blijkt dit niet altijd te gebeuren.

In het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf is afgesproken dat een protocol wordt vastgesteld, waarin afspraken worden opgenomen over het doorbetalen van arbeidstijd bij tussentijdse hygiënische handelingen en het doorbetalen van arbeidstijd bij hygiënische handelingen aan het einde van de dienst, bezien vanuit goed werkgeverschap. Hierbij wordt aangehaakt aan gemaakte afspraken uit aanpalende cao's zoals de Cao voor de Vleessector.

Gelet op het hiervoor gestelde zijn cao-partijen overeengekomen dat de tijd die gemeoid is met tussentijdse hygiënische handelingen, waaronder wordt verstaan alle hygiënische handelingen aan gereedschappen en persoonlijke beschermingsmiddelen door de werknemer die in opdracht van de werkgever uitgevoerd dienen te worden, inclusief het wassen van de handen voor zover dit plaatsvindt direct bij het betreden of verlaten van de werkplek, betaalde werktijd is.

Voorts zijn cao-partijen overeengekomen dat de tijd gemeoid met tussentijdse hygiënische handelingen en hygiënische handelingen aan het einde van de dienst, waaronder wordt verstaan alle hygiënische handelingen aan gereedschappen en persoonlijke beschermingsmiddelen door de werknemer die in opdracht van de werkgever uitgevoerd dienen te worden, inclusief het wassen van de handen voor zover dit plaatsvindt direct bij het betreden of verlaten van de werkplek, betaalde werktijd is, met dien verstande dat de werkgever kan bepalen dat deze vergoeding niet in geld, maar in tijd wordt gewaardeerd.

De onderhavige protocolafspraken zijn niet gericht op het ambachtelijk deel van de branche, maar op het industriële deel van de branche. Onder het industriële deel van de slagersbranche wordt verstaan het deel van de branche, dat gekenmerkt wordt door bedrijven met veelal een hoge graad van mechanisering en automatisering, waaronder geautomatiseerde arbeidstijdregistratie, waarin bedrijfsmatig:

1. voor menselijke consumptie vlees wordt bewerkt tot (toebereide) waren, al dan niet in samenhang met de bereiding van vleeswaren, en de verkoop daarvan aan particulieren, horeca of instellingen;
2. vlees wordt be- en/of verwerkt en wordt voorverpakt in consumentenverpakking;
3. voor menselijke consumptie vlees wordt be- en/of verwerkt tot (toebereide) waren, al dan niet in samenhang met de bereiding van vleeswaren en waarvan de levering plaatsvindt aan filialen die een lid van de VGL in eigendom heeft en/of aan zelfstandige supermarktondernemers die de handelsnaam van een lid van de VGL voeren.

Bijlage 5 behorend bij de Cao voor het Slagersbedrijf met een looptijd van 1 september 2025 tot en met 28 februari 2027

PROTOCOL

De ondergetekenden, de rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen:

Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie te Rijswijk, als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht en
CNV te Utrecht

als partijen ter andere zijde, ieder afzonderlijk en gezamenlijk,

te samen vormend het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf te Rijswijk (ZH)

zijn de onderstaande afspraken aangegaan. Deze afspraken zijn tussen de partijen gemaakt, naast de afspraken die zijn vastgelegd in de cao-bepalingen.

Het karakter van de onderstaande afspraken is anders dan die van de cao-bepalingen.

Vandaar dat zij in een apart protocol zijn neergelegd.

De onderstaande afspraken maken onderdeel uit van de Cao voor het Slagersbedrijf met een looptijd van 1 september 2025 tot en met 28 februari 2027.

Afspraken

1. Onderzoek salaristabel

Partijen gaan onderzoek doen naar de structuur van de beloning binnen de salaristabel. Het verrichten van een benchmark maakt onderdeel uit van dit onderzoek. Op basis van de resultaten wordt beoordeeld of het op termijn mogelijk is om afspraken te maken over loonsverhogingen over het cao-loon, in plaats van het hogere feitelijke loon.

2. Regeling Vervroegd Uittreden (Zwaar werk)

Sociale partners spreken af de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU-regeling) te verlengen. In de periode oktober 2025 tot eind 2025 maken partijen samen met het Expertisecentrum Zwaar Werk (TNO) een afbakening van de functies en werkzaamheden in het Slagersbedrijf die als 'zwaar werk' worden aangemerkt. Deze functies en werkzaamheden komen in aanmerking voor de toepassing van de RVU. Streven is de regeling in te voeren vanaf 1 januari 2026 of zo snel mogelijk daarna, zodra TNO de afbakening definitief heeft goedgekeurd. Dit alles onder voorbehoud dat het fiscale kader voor de RVU wordt vastgelegd in het door de Eerste Kamer nog aan te nemen Belastingplan 2026 en dat de regering uitvoering geeft aan de beleidsafspraken zoals neergelegd in het RVU-akkoord van oktober 2024 van de Stichting van de Arbeid.

Het voorgaande betekent onder meer dat wanneer TNO de afbakening niet goedkeurt er geen sprake is van een nieuwe RVU-regeling. Bij gedeeltelijke goedkeuring, bijvoorbeeld in het geval bepaalde werkzaamheden dan wel functies niet als 'zwaar werk' worden aangemerkt, geldt de RVU-regeling alleen voor de werkzaamheden dan wel functies die wel binnen de afbakening vallen en dus gelden als 'zwaar werk'.

3. Uitzendkrachten

Er komt een onderzoek naar de inzet van uitzendkrachten binnen de branche, inclusief de effecten daarvan op de communicatie in het bedrijf, de werkdruk en de veiligheid. De uitkomsten van het onderzoek worden besproken in de commissie arbeidsvoorwaarden met de intentie om daaruit concrete afspraken over werkzekerheid te maken.

4. Verlofsparen

Eerder is de afspraak gemaakt dat onderzoek zal worden gedaan naar het eventueel invoeren van de mogelijkheid van verlofsparen. Partijen hebben afgesproken de komende periode uitvoering te geven aan deze afspraak.

5. Zesde werkdag

Afgesproken is de bepalingen in de cao over de zesde werkdag in een week (de zaterdag) te verduidelijken. Dit moet een einde maken aan de discussies en onduidelijkheden die ontstaan over het wel of niet recht hebben op een toeslag.