

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor de Vleeswarenindustrie is afgesloten tussen aan werkgeverskant:

de Vereniging voor de Nederlandse Vleeswarenindustrie te Zoetermeer en aan werknemerskant:

FNV Utrecht en

CNV te Utrecht

De looptijd van deze cao is van 1 maart 2026 tot 1 maart 2027.

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Werkingssfeer en Definities

1. Deze cao is van toepassing op de in lid 2 genoemde (gedeelten van) ondernemingen.

In deze cao wordt verstaan onder:

2. onderneming:
 - a. (gedeelten van) ondernemingen welke zich bezig houden met vleeswaren: fabrieksmatig vlees verduurzamen of toebereiden, al dan niet met andere stoffen vermengd, tenzij het verduurzamen of toebereiden uitsluitend door afkoelen of zouten geschiedt, en/of;
 - b. (gedeelten van) ondernemingen waarvan de werkzaamheden voornamelijk bestaan uit het slicen en het daaraan voortvloeiende verpakken van vleeswaren en de daaraan gerelateerde werkzaamheden en/of;
 - c. (gedeelten van) ondernemingen welke bacon bereiden;
 - d. onder vleeswaren wordt mede verstaan: producten die voor een deel uit plantaardige en dierlijke eiwitten bestaan (hybride producten) en producten gemaakt van plantaardige eiwitten, die bedoeld zijn om de functie van vleeswaren te vervangen;
3. die onderneming, of die vestiging van een onderneming, waarin ook andere werkzaamheden dan genoemd in lid 2 worden verricht, wordt gerangschikt onder de cao van die bedrijfstak waartoe het merendeel van de werkzaamheden van deze onderneming behoort;
4. werkgever:
de natuurlijke of rechtspersoon, die een onderneming - als bedoeld onder lid 2 - drijft;
5. vakbonden:
elk der partijen aan werknemerskant;
6. werknemer:
een ieder die in dienst van de werkgever uitsluitend of in hoofdzaak belast is met werkzaamheden als omschreven in bijlage I.
Als werknemer in de zin van deze cao worden niet beschouwd vakantiewerkers, waaronder worden verstaan scholieren of studenten die gedurende de voor hen geldende vakantieperiodes in dienst zijn van de werkgever. Voor wat betreft de portiers zijn de artikelen 4, 4a, 6, 16 t/m 21 en 29 niet van toepassing;
Overal waar wordt gerefereerd naar 'werknemer,' 'hij' of 'hem' kan ook 'werkneemster,' 'zij' of 'haar' worden gelezen.

7. partner:
 - de echtgenoot of echtgenote van de werknemer;
 - de bij de burgerlijke stand geregistreerde partner van de werknemer;
 - de persoon die met de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding heeft; dit dient te blijken uit een notariële samenlevingsovereenkomst;
8. vakvolwassen werknemer:
de werknemer die over de vereiste kennis en ervaring beschikt;
9. dienstrooster:
een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken;
10. ploegenarbeid:
arbeid die afwisselend in een etmaal, in regelmatig wederkerende volgorde door twee of meer ploegen wordt verricht;
11. vaste commissie:
een door contractanten van deze cao ingestelde commissie die paritair is samengesteld, ter bevordering van de eenvormige uitleg en toepassing van de bepalingen van deze cao en ter voorkoming van geschillen omtrent de uitlegging en toepassing daarvan;
12. uitbeenploegen:
ondernemingen gedreven door rechtspersonen of natuurlijke personen, die voor ondernemingen zoals omschreven in artikel 1, lid 2, op contractbasis uitbeenwerk verrichten;
13. basis uurloon:
het salaris per uur afgerond op eurocenten, dat wordt berekend door het basis periodesalaris te delen door 144;
14. basis weeksalaris:
het salaris per week afgerond op eurocenten, dat wordt berekend door het basis periodesalaris te delen door 4;
15. basis periodesalaris:
het salaris per 4 weken (exclusief een eventuele 53^e week) zoals is bepaald in bijlage II;
16. basis maandsalaris:
het salaris per kalendermaand afgerond op eurocenten, dat wordt berekend door het basis periodesalaris te vermenigvuldigen met 13 en te delen door 12 maanden;
17. Cao bedragen:
alle in deze cao genoemde bedragen zijn bruto bedragen in euro's;
18. minimum cao:

de cao Vleeswarenindustrie is een minimum cao. Door de aard van deze cao is afwijking ten gunste van de werknemer toegestaan;

19. inkomen :

- het overeengekomen vaste salaris;
- vaste toeslagen al dan niet op grond van een overheidsbesluit;
- verdiensten op grond van een in de onderneming geldend beloningssysteem;
- ploegentoeslag;
- vaste toeslagen en uitkeringen gebaseerd op de cao, met inbegrip van de verdiensten op grond van overwerk en vakantietoeslag;

Niet onder het inkomen valt:

- reiskostenvergoeding;
- onkostenvergoeding;
- gratificaties, uitkeringen krachtens winstdelingsregelingen en soortgelijke emolumenten;

20. Hygiënische handelingen:

De tijd gemoeid met 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.

HOOFDSTUK 2 DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 2 Inhoud arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk in tweevoud opgemaakt en door werkgever en werknemer ondertekend. In de arbeidsovereenkomst wordt in ieder geval vermeld:

- a. de datum van indiensttreding en het tijdvak van de proeftijd;
- b. de functie en het salaris;
- c. de functiegroep en de functieijarschaal;
- d. de (gemiddelde) arbeidsduur per week;
- e. de standplaats;
- f. of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegeven wanneer of in welk geval deze eindigt;
- g. de toepasselijkheid van een pensioenregeling;
- h. de toepasselijkheid van deze cao.

Artikel 3 Proeftijd

1. De eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst gelden als proeftijd. Voor een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor korter dan twee jaar, maar langer dan zes maanden, geldt een proeftijd van een maand. Deze termijnen kunnen in de individuele arbeidsovereenkomst worden verkort.
2. Geen proeftijd zal gelden als:
 - a. met dezelfde werknemer binnen drie maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan;
 - b. de werknemer direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst al een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had bij de werkgever;
 - c. de werknemer direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest als uitzendkracht bij de werkgever;
 - d. er een tijdelijk contract van zes maanden of korter wordt aangegaan.

Artikel 4 Arbeidsduur

1. De bruto arbeidsduur op jaarbasis bij een volledig dienstverband bedraagt:
 - het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar, vermenigvuldigd met 7,2 uren.
De bruto arbeidsduur bedraagt in 2026 1879,2 en in 2027 1879,2 uren.

De netto arbeidsduur op jaarbasis bij een volledig dienstverband bedraagt:

- het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar vermenigvuldigd met 7,2 uren, verminderd met de vakantie-uren als bedoeld in artikel 27 lid 1, verminderd met het aantal feestdagen als bedoeld in artikel 26 voor zover deze feestdagen niet op een zaterdag of zondag vallen, vermenigvuldigd met 7,2 uren.
De netto arbeidsduur bedraagt in 2026 1663,2 en in 2027 1670,4 uren.

De standaard arbeidsduur per dag bedraagt 7,2 uren. Indien de werkgever feitelijk een dienstrooster toepast met een afwijkende arbeidsduur per dag, mag ook deze afwijkende waarde als berekeningsgrondslag worden gehanteerd, mits het aantal te werken uren jaarlijks gelijk blijft.

Bij de bruto en netto arbeidsduur genoemd in dit lid dient ook rekening te worden gehouden met de rechten op betaald verlof toegekend in andere artikelen in deze cao.

2. De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt maximaal 9 uur per werkdag of dienst en niet minder dan 32 uur per week en niet meer dan 42 uur per week. De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt niet meer dan 468 uur per kwartaal dan wel 936 uur per half jaar.
3.
 - a. Voor werknemers in dagdienst ligt de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 18.00 uur. Voor werknemers die niet in de dagdienst arbeid verrichten ligt de normale arbeidsduur tussen de tijdstippen van opkomen en afgaan volgens het dan geldende dienstrooster.
 - b. Voor werknemers die slicing werkzaamheden verrichten in dagdienst conform artikel 1 lid 2 sub b ligt de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster op maandag t/m zaterdag tussen 06.00 en 18.00 uur. Voor werknemers die niet in de dagdienst arbeid verrichten ligt de normale arbeidsduur tussen de tijdstippen van opkomen en afgaan volgens het dan geldende dienstrooster. Op de werknemers betrokken bij de hiervoor genoemde werkzaamheden, die reeds voor 1 april 2007 in dienst waren van een bedrijf dat onder de werkingsfeer van de cao Vleeswarenindustrie valt, blijven de arbeidsvoorwaarden beschreven in de toen geldende cao van toepassing. Zij kunnen niet verplicht worden op zaterdag te werken, behoudens het gestelde in artikel 4 lid 6 en 4a van deze cao.
4. Dienstroosters worden steeds 4 weken voor de ingangsdatum vastgesteld. Een en ander met uitzondering van het aantal te werken uren per dag, dat minimaal een week tevoren zal worden vastgesteld.
5. De tijdsruimte tussen de aanvangs- en eindtijd voor de dagdienst mag maximaal 10 uur bedragen. De werkgever mag met instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging deze ruimte tot ten hoogste 11 uur uitbreiden. De aanvang van de dagdienst zal niet later plaatsvinden dan 9.00 uur, tenzij met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging binnen een vastgesteld rooster een ander aanvangstijdstip wordt afgesproken.
6.
 - a. Indien dringende werkzaamheden dit noodzakelijk maken kan in een afdeling of afdelingen, na instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, van de sub 1 t/m 3 genoemde verdeling van de normale arbeidsduur worden afgeweken, in welk geval de arbeidsduur over maandag t/m zaterdag kan worden verdeeld.
 - b. Sub a is niet van toepassing op die ondernemingen als bedoeld in artikel 1 lid 2 sub b.

- c. Dit lid is niet van toepassing, indien er afspraken zijn gemaakt conform artikel 4a van deze cao.
7. Per onderneming kan in overleg met de vakbonden van het in dit artikel overeengekomen worden afgeweken. Bij overmacht situaties zullen partijen streven naar zodanige oplossingen, dat de bedrijfsschade en daar- mede mogelijke gevolgen voor werkgelegenheid zo goed mogelijk worden opgevangen.
8. Arbeidsduur oudere werknemers.
Werknemers van 60 jaar en ouder hebben tot de AOW gerechtigde leeftijd recht op 20 extra verlofdagen per jaar.

Deze dagen worden overeenkomstig de gebruikelijke verlofregelingen per 1 januari van ieder kalenderjaar toegekend, waarbij rekening dient te worden gehouden met bestaande deeltijdpercentages. Deze dagen mogen niet worden gespaard, maar moeten in overleg gelijkmatig gespreid (mini- maal een dagdeel) worden ingeroosterd.

Bij wijziging van de AOW leeftijd treden partijen in overleg over aanpassing van dit artikel.

9. De werkgever zal in overleg met de OR of de PVT voor de eigen organisatie een regeling voor de pauzes vaststellen.
Indien dit niet plaatsvindt, geldt automatisch de volgende pauzeregeling:
- Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 5,5 uur geldt een pauze van een 1/2 uur.
 - Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 8 uur geldt een pauze van 3/4 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten.
 - Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 10 uur geldt een pauze van 1 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten.
 - De pauze valt altijd tussen 2 uur na aanvang en 2 uur voor afloop van de dienst.
10. Hygiënische handelingen aan het einde van de dienst worden door de werkgever vergoed. Deze vergoeding kan zowel in tijd als in geld worden gewaardeerd. Zie artikel 1 lid 20 van deze cao.

Artikel 4a Zaterdagwerken

1. Het is mogelijk voor bedrijven om op basis van locatie specifieke wensen af te wijken van het bepaalde in artikel 4 lid 3 van deze cao. Hiervoor dienen bedrijven lokale afspraken te maken met de werknemersorganisaties. Hierbij is het mogelijk de normale arbeidsduur te verdelen over maandag tot en met zaterdag.
2. Afspraken zijn mogelijk over frequentie en/of toeslag (artikel 17 van de cao) en/of aard van de bedrijfsactiviteiten.
3. Bij afspraken conform dit artikel, is artikel 4 lid 6 van deze cao niet van toepassing. Indien afwijking van de lokale afspraak noodzakelijk is, geldt bovengenoemd artikel alsnog.

De ondernemingsraad van de bedrijven die hiervan gebruik wil maken heeft het recht (conform de Wet op de Ondernemingsraden) om een onderzoek te vragen naar het nut en de noodzaak van het werken op zaterdag.

Artikel 5 Deeltijd

1. De werknemer kan de werkgever op grond van de Wet flexibel werken (Wfw) verzoeken in deeltijd te mogen werken. De werkgever zal een dergelijk verzoek honoreren, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
2. Bij het werken in deeltijd zijn de bepalingen van deze cao naar rato van toepassing, tenzij bij de betreffende artikelen anders is vermeld.
3. Deeltijders die meer uren maken dan contractueel is overeengekomen, worden gelijk behandeld met voltijdgers. Over deze uren ontvangen zij vakantietoeslag en bouwen zij tevens vakantie- en pensioenrechten op.

Artikel 6 Werkkleding

De werknemer ontvangt de benodigde werkkleding en werkschoeisel van de werkgever in bruikleen.

Artikel 7 Nevenwerkzaamheden

Een beding waarbij de werkgever verbiedt of beperkt dat de werknemer voor anderen arbeid verricht buiten de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht bij de werkgever is nietig, tenzij dit beding kan worden gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden.

Artikel 8 Geheimhouding

De werknemer zal aan derden op geen enkele manier bedrijfsgegevens verstrekken die vertrouwelijk zijn of waarvan de werknemer redelijkerwijs het vertrouwelijk karakter moet begrijpen. Deze verplichting geldt ook als de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

Artikel 9 Pensioenregeling

1. Er geldt voor de werknemers onder deze cao een pensioenregeling. De voorwaarden van deze regeling zijn neergelegd in het pensioenreglement. De regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees (VLEP). De regeling is gebaseerd op de mogelijkheid om de fiscale ruimte van de pensioenregeling maximaal te benutten, waardoor werknemers in de Vleeswarenindustrie in de gelegenheid worden gesteld om te kunnen stoppen met werken vanaf 62 jarige leeftijd.
2. Pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof en geboorteverlof
 - a. Tijdens het wettelijk ouderschapsverlof zoals geregeld in art. 6:1 e.v. van de Wet arbeid en zorg, zal de pensioenopbouw op basis van de normale premieverdeling tussen werkgever en werknemer worden voortgezet.

- b. Tijdens het aanvullend ouderschapsverlof en geboorteverlof, zal de pensioenopbouw op basis van de normale premieverdeling tussen werkgever en werknemer worden voortgezet.
- 3. De premie wordt jaarlijks door het bestuur van het pensioenfonds VLEP vastgesteld. De premie bedraagt 26%. Deze premie is als volgt verdeeld: 19,74% werkgever en 6,26% werknemer. Van 1 januari 2026 tot 1 januari 2027 bedraagt de premie tijdelijk 24,36%. Deze premie is als volgt verdeeld: 18,49% werkgever en 5,87% werknemer.
- 4. Werknemers van 60 jaar kunnen eenmalig een financieel advies laten opstellen door één van de onafhankelijke door sociale partners aangewezen partijen. De werkgever kan de kosten bij het Fonds Collectieve Belangen Vleeswarenindustrie declareren.

Artikel 10 Einde arbeidsovereenkomst

- 1. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geldt artikel 7:672 BW, tenzij hier in de volgende bepalingen uitdrukkelijk van is afgeweken:
 - a. De opzegging geschiedt tegen het einde van de kalendermaand of tegen het einde van een 4-wekenperiode, afhankelijk van de betalingsperiode.
 - b. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één betalingsperiode (een maand of 4-wekenperiode);
 - vijf jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: twee betalingsperiodes (twee maanden of 4-wekenperiodes);
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie betalingsperiodes (drie maanden of 4-wekenperiodes);
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier betalingsperiodes (vier maanden of 4-wekenperiodes).
 - c. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één betalingsperiode (een maand of 4-wekenperiode).
 - d. Indien de toestemming, bedoeld in artikel 7:671a, lid 1 BW, is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met de duur van de periode die aanvangt op de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en eindigt op de datum van dagtekening van de beslissing op het verzoek om toestemming, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.
- 2. De arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd eindigt zonder opzegging:
 - a. door het overlijden van de werknemer;
 - b. door beëindiging met wederzijds goedvinden;
 - c. door beëindiging tijdens de proeftijd;
 - d. door beëindiging op staande voet als bedoeld in art 7:678 en 7:679 BW;
 - e. met ingang van het pensioen;
 - f. door beëindiging van rechtswege.
- 3. Ongeacht het bepaalde in de voorgaande leden eindigt de dienstbetrekking van rechtswege, zonder dat enige opzegging vereist is, met de aanvang van de week respectievelijk maand, volgende op het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd

van de werknemer.

HOOFDSTUK 3 VERPLICHTINGEN WERKGEVERS EN WERKNEMERS

Artikel 11 Algemene verplichtingen

1. Gedurende de looptijd van deze cao zullen werkgevers geen uitsluiting toepassen en zullen vakbonden geen actie voeren of bevorderen, die als doel heeft wijziging te brengen in deze cao.
2. Partijen streven naar oplossing van eventuele geschillen door gemeenschappelijk overleg.
3. Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen zich inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen.

Artikel 12 Overige verplichtingen

1. **Overleg bij fusie en reorganisaties**

De werkgever die overweegt:

- een fusie aan te gaan,
- een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten, en/of
- de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,

zal de vakbonden en de betrokken werknemers zo spoedig mogelijk inlichten omtrent de overwogen maatregelen en met de vakbonden overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen. De werkgever zal daarnaast uiteraard dienen te voldoen aan hetgeen de wet op de ondernemingsraden voorschrijft.

2. **Periodiek overleg op ondernemingsniveau met vakbonden**

Naast het overleg met de ondernemingsraad en rekening houdend met de positie van de ondernemingsraad, zullen minimaal éénmaal per half jaar rechtstreeks contacten tussen de werkgever en vakbonden plaatshebben.

1. In deze gesprekken zal de werkgever informatie verstrekken die betrekking heeft op alle voorgenomen plannen - waaronder begrepen investeringsplannen - die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven en met name als ze aanmerkelijke gevolgen voor de werkgelegenheid met zich mee brengen. Bij deze besprekingen zal tevens het gebruikmaken van subsidieregelingen (Nationaal en Europees) betrokken worden.
2. De werkgever zal tijdens dit periodiek overleg met de vakbonden informatie verstrekken over plannen of uitvoering van plannen met betrekking tot technologische ontwikkelingen en scholing in de onderneming.
3. Tevens zal de werkgever ten minste twee maal per jaar de betrokken werknemersorganisaties informatie verstrekken over het aantal werknemers in de onderneming, uitgesplitst per vestiging:
 - met een dienstverband voor onbepaalde tijd;
 - met een dienstverband voor bepaalde tijd;

- werkzaam als uitzendkracht;
- werknemers die op een andere manier feitelijk werkzaam zijn in de onderneming;
- waarbij zal worden aangegeven hoeveel van de flexibele contracten als bedoeld in lid 7 van dit artikel een incidenteel dan wel een structureel karakter dragen en hoeveel van de flexibele contracten op de peildata zijn omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

3 Sociaal beleid

1. De werkgever zal de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging ten minste éénmaal per jaar schriftelijk inlichten en raadplegen omtrent het gevoerde en te voeren beleid op sociaal gebied. Hierbij zullen met name de volgende onderwerpen in de beschouwingen worden betrokken:
 - de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
 - programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
 - aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
 - beoordelings-, beloningssystemen en overwerk;
 - de mogelijkheid van vervanging bij vervroegd uittreden.
2. Het sociale verslag wordt ten minste 14 dagen voor de bespreking in de ondernemingsraad respectievelijk personeelsvertegenwoordiging ter visie van het personeel gelegd of op aanvraag van een personeelslid ter beschikking gesteld.

4 Vakbondsfaciliteiten

1. Indien de vakbonden daartoe de wens te kennen geven, zal de werkgever ten behoeve van het onderhouden door de vakbonden van contacten met hun leden, in de onderneming faciliteiten verlenen.
2. In het sub 1 genoemde geval zullen deze faciliteiten kunnen bestaan uit:
 - het toestaan dat op de publicatieborden in overleg met de directie de vakbonden mededelingen aan het personeel kunnen doen;
 - vrijaf met behoud van loon aan kaderleden van de vakbonden op verzoek van de vakbonden en voor zover het bedrijfsbelang het toelaat voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakbonden over bedrijfsaangelegenheden;
 - het door de werkgever, afhankelijk van de omstandigheden en de strekking van de vergadering en als regel buiten bedrijfstijd, ten behoeve van het eigen personeel bedrijfsruimte beschikbaar stellen voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden.
3. Indien in het kader van het in sub 1 bedoelde tussen de werkgever en de vakbonden een regeling is overeengekomen, zullen de vakbonden aan de werkgever schriftelijk mededelen, wie van hun leden een functie vervullen in het zogenaamde bedrijvenwerk. Deze kaderleden genieten dezelfde ontslagbescherming als leden van de ondernemingsraad.
4. De werkgever zal op verzoek van de vakbond waarvan de betrokken werknemer lid is, aan de werknemer verzuim met behoud van loon

toekennen in de volgende gevallen:

1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakbond opgenomen organen, waaronder overleg ten behoeve van de voorzetting of implementatie van deze cao, voor zover opgenomen in de door de vakbond ter beschikking van de werk- gever te stellen lijst;
2. het deelnemen aan een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor een der onder 1 en 2 van dit sublid bedoelde activiteiten, zal door de vakbond een week van tevoren schriftelijk bij de werkgever worden ingediend.

5. Door de vakorganisatie aangewezen kaderleden in de onderneming kunnen een door cao partijen in de Vleeswarenindustrie aangewezen opleidingsprogramma volgen, dat gericht is op verbetering van het overleg met betrekking tot de toepassing van de cao in de onderneming.

6. Werkgevers zullen de contributies van leden van bij deze cao betrokken vakbonden fiscaal faciliteren door de betaalde premies op basis van een opgave van de werknemer die lid is van een vakorganisatie eenmaal per jaar in mindering te brengen op het bruto loon en dit bedrag, na verrekening van belasting en premies met de rest van het bruto loon, vervolgens netto weer aan de werknemer uit te keren, dit binnen de fiscale mogelijkheden. (Procedure faciliteren: Bijlage VI)

5. Werkgelegenheid

Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:

1. bij het ontstaan van vacatures binnen die onderneming, eerst de werknemers in de onderneming in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming;
2. als onderdeel van het totale sociaal beleid in de onderneming bijzondere aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt;
3. het verrichten van overwerk zoveel mogelijk beperken.

6. Ongewenste intimiteiten

De werkgever zal een beleid voeren, gericht op het bestrijden van ongewenste intimiteiten conform artikel 1 lid 3 sub e juncto 3 lid 2 van de Arbeidsomstandighedenwet in de werkorganisatie. Dit beleid zal per onderneming nader worden uitgewerkt.

7. Flexibele arbeidscontracten

1. De werkgever zal flexibele arbeid beperken tot maximaal 20% van het totaal aantal werkzame personen per vestiging van de onderneming.

2. Indien de bedrijfsomstandigheden de inzet van een hoger percentage nodig maken zal de werkgever daartoe niet overgaan dan nadat hij daarvoor de instemming van de ondernemingsraad heeft verkregen.
3. Onder flexibele arbeid als genoemd in sub 1 wordt verstaan het werk van:
 - a. werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzondering van scholieren en/of andere vakantiewerkers gedurende de periode 1 juni tot 1 september;
 - b. uitzendkrachten en gedetacheerde werknemers met uitzondering van scholieren en/of andere vakantiewerkers gedurende de periode 1 juni tot 1 september;
 - c. uitbeentkrachten tewerkgesteld door of door bemiddeling van zogenoemde uitbeentploegen.
4.
 - a. Genoemd percentage van sub 1 wordt berekend over het totaal aantal werkzame personen in de vestiging van de onderneming met een contract voor onbepaalde tijd. Daartoe worden ook gerekend werknemers met een leer-/arbeidsovereenkomst.
 - b. Het totaal aantal werkzame personen volgens lid 4a van dit artikel wordt steeds op vier peildata vastgesteld, te weten:
 - op 1 januari van elk jaar;
 - op 1 april van elk jaar;
 - op 1 juli van elk jaar;
 - op 1 oktober van elk jaar.
5. Er zal per kwartaal een controleerbare rapportage vanuit de bedrijven plaatsvinden aan het Georganiseerd Overleg.

7a. Aanbieden arbeidsovereenkomst aan flexkrachten

1. Werkgevers hebben de verplichting om (internationale) medewerkers die langer dan 18 maanden bij het bedrijf in een productiefunctie werkzaam zijn (al dan niet via verschillende bureaus) en duurzaam in Nederland verblijven een arbeidsovereenkomst aan te bieden tegen tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden.

De werkgever moet de (internationale) medewerker uiterlijk 3 maanden vóór het verstrijken van de 18 maanden (dus na 15 maanden) hierover informeren. Hierdoor heeft de medewerker 3 maanden de tijd om te voldoen aan de gestelde voorwaarden, zoals het vinden van eigen huisvesting. Indien de medewerker na deze periode niet voldoet aan de voorwaarden, zoals het vinden van eigen huisvesting, is de werkgever niet verplicht een arbeidsovereenkomst aan te bieden na 18 maanden.
2. Bij de vaststelling van de periode van 18 maanden 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 18 maanden verlengd met de periode van

afwezigheid.

3. Of de medewerker duurzaam in Nederland verblijft kan blijken uit:
 1. De medewerker beschikt over een eigen BSN.
 2. De medewerker heeft een aantoonbare zorgverzekering.
 3. De medewerker spreekt Nederlands of is bereid Nederlandse les te volgen.
 4. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor vervoer naar het werk.
4. De afspraak zoals opgenomen in dit artikel wordt gedurende de looptijd van deze cao geëvalueerd.

8 Naleving van de Cao

1. De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van een vakbond, die bevoegd is tot het afsluiten van een cao, binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat de cao correct is nageleefd.
2. Het schriftelijke verzoek van de vakbond dient duidelijk aan te geven welke gegevens aan cao-partijen beschikbaar dienen te worden gesteld en waarom deze redelijkerwijs nodig zijn voor de controle c.q. naleving van welke in de cao vastgestelde arbeidsvoorwaarden.
3. Indien de werkgever niet, dan wel onvoldoende, kan aantonen dat de cao door hem is nageleefd, is de vakbond gemachtigd de bevoegde rechter te verzoeken de werkgever een boete op te leggen.
4. De gronden en omvang van de boete worden schriftelijk aan de werkgever medegedeeld.
5. De boete bedraagt 100% van het behaalde economisch voordeel en wordt betaald aan de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleeswarenindustrie. De omvang van het economisch voordeel is gelijk aan de som van de na te betalen cao-verplichting aan de werknemers.

9 Verzuim- en arbobeleid

Partijen spreken zich uit voor het ontwikkelen van ziekteverzuimprojecten op bedrijfsniveau om een integrale aanpak te ontwikkelen voor de bestrijding van kortdurend en langdurend ziekteverzuim.

Het ziekteverzuimproject wordt ter instemming voorgelegd aan de ondernemingsraad.

Artikel 13 Indeling in loongroepen en loonschalen

1 Algemeen

1. Partijen achten het wenselijk dat voor het vaststellen van de salarissen, de door de werknemers te verrichten functies per bedrijf afzonderlijk worden geclassificeerd volgens de Uitgebreide Genormaliseerde Methode van Werkclassificatie.
2. De functies van de werknemers zijn al of niet op basis van werkclassificatie in (loon)groepen ingedeeld. Zolang de functies in een bedrijf (nog) niet zijn geclassificeerd, worden de werknemers naar de aard van de in hoofdzaak verrichte arbeid door de werkgever in één der groepen ingedeeld, zoals vermeld in bijlage I onder D.
3. Ten aanzien van de toepassing van lid 1 sub 2 van dit artikel geldt, dat in een onderneming bij interpretatieverschillen omtrent de indeling van de functie in de onderscheiden groepen, desgewenst aan de hand van de functiebeschrijvingen, een nadere interpretatie van de genoemde groepsomschrijvingen mogelijk zal zijn, onverminderd het recht van de vakbonden om met de betrokken werkgever daarover overleg te plegen.
4. Bij elke (loon)groep behoort een (loon)schaal, die gebaseerd is op het aantal functiejaren.
De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze cao.
5. De werknemers worden, afhankelijk van de uitgeoefende functie, ingedeeld in één van de in bijlage I bedoelde loongroepen.
De werkgever is verplicht aan de werknemer schriftelijk mede te delen in welke groep hij is ingedeeld; deze verplichting geldt ook bij wijziging van indeling.
6. Wijziging van de indeling van diegenen die vallen onder de uurloon- tabellen, zoals vermeld in bijlage II, wordt éénmaal per 3 maanden vastgesteld; als de wijziging een verlaging inhoudt, geldt het bepaalde onder lid 7.

2 Aanloopschaal

1. Werknemers die nieuw in de Vleeswarenindustrie zijn, worden beloond conform de aanloopschaal in bijlage II. De aanloopschaal is gebaseerd op het minimum maandloon. Jeugdige werknemers die zijn ingeschaald in de aanloopschaal hebben recht op het minimumloon van een jeugdige werknemer die twee jaar ouder is. Een jeugdige werknemer van 16 jaar heeft dan recht op het minimumloon van een 18-jarige, enz. Werknemers van 19 jaar en ouder ontvangen het minimumloon van een volwassene.
Indien een werknemer ingedeeld is in deze aanloopschaal en een functie wordt uitgeoefend met een hogere indeling zal bovenop de aanloopschaal een functiegroep toeslag worden uitbetaald.
Een werknemer kan maximaal 6 maanden in de aanloopschaal worden

ingedeeld. Wijziging treedt op met ingang van de betalingsperiode waarin de bepaalde leeftijd wordt bereikt

2. Werknemers die zijn ingedeeld in een aanloopschaal zullen, onder voorwaarde dat het bedrijfsbeleid dit toelaat, uiterlijk na 6 maanden werken een contract voor bepaalde tijd worden aangeboden met het uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd na het tweede jaar. Dit geldt ook voor uitzendkrachten. Werkgevers hebben de verplichting om uitzendkrachten medewerkers die langer dan 18 maanden bij het bedrijf in een productiefunctie werkzaam zijn (al dan niet via verschillende bureaus) en duurzaam in Nederland verblijven een arbeidsovereenkomst aan te bieden tegen tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Nadere bepalingen zijn opgenomen in artikel 12 lid 7a.
3. Om de instroom van jeugdige werklozen in de Vleeswarenindustrie verder te bevorderen, is gekozen voor aanloopschalen. Onderdeel van deze aanloopschalen is een periodieke monitoring en evaluatie van de geïntegreerde aanpak. Om het effect van de aanloopschaal te kunnen toetsen zal er halfjaarlijks een controleerbare rapportage vanuit de bedrijven plaatsvinden aan de ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg.

3 Functiejaarschaal

1. De vakvolwassen werknemers ontvangen het schaalloon dat overeen- komt met het aantal jaren voorafgaande aan 1 januari, dat zij onafgebroken in hun loonschaal ingedeeld zijn geweest. Voor werknemers in de loonschalen B tot en met E met nul functiejaars geldt dat zij worden ingedeeld op 1 functiejaar. Herzieningen vinden éénmaal per jaar plaats op 1 januari, totdat het maximum van deze schaal is bereikt.
2. Bij indiensttreding voor 30 juni van enig jaar, bestaat er recht op toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari. Bij indiensttreding na 30 juni van enig jaar, bestaat er géén recht op toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.

4 Uitoefening meerdere functies

Indien door de werknemers meerdere functies worden verricht, zal voor de vaststelling van de loongroep worden uitgegaan van de hoogst ingedeelde functie(s), mits de werknemer deze functie(s) regelmatig uitoefent.

5 Tijdelijke waarneming

Werknemers die tijdelijk worden belast met werkzaamheden, ingedeeld in een hogere loonschaal, blijven ingedeeld in hun oude loonschaal.

Vanaf dag 1 van de tijdelijke waarneming ontvangen zij een toeslag ten bedrage van het verschilbedrag bij 0 functiejaars tussen de beide loon- schalen. Bij beëindiging van de tijdelijke waarneming vervalt deze toeslag. Een tijdelijke waarneming wordt als definitief beschouwd indien deze langer dan 9 maanden heeft geduurd.

6 Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie

1. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie, worden in de overeenkomende hogere loonschaal ingedeeld met ingang van de

betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

2. Bij indeling in een hogere loonschaal van een vakvolwassen werknemer bedraagt de verhoging van het schaalloon de helft van het verschil tussen de schaalloonen bij 0 functiegroepjaren van de twee betrokken loonschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalloon in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere loonschaal.

7. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

1. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek.
 1. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere loonschaal ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 2. Bij indeling in een lagere loonschaal om bovenstaande redenen van een vakvolwassen werknemer, bedraagt de verlaging van het schaalloon het verschil tussen de schaalloonen bij 0 functiegroepjaren van de twee betrokken loonschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalloon in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere loonschaal.
2. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden en op medisch advies.
 1. Bij indeling in een lagere loonschaal als gevolg van het opheffen van functies of als gevolg van andere bedrijfsomstandigheden van een vakvolwassen werknemer, wordt hem via inschaling een schaalloon toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke loon ligt. Indien het toekennen van functiegroepjaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een toeslag. Deze toeslag behoudt de werknemer gedurende 12 maanden.
 2. Bij overplaatsing op medisch advies - bijvoorbeeld in geval van wijziging in de lichamelijke of geestelijke gesteldheid - wordt het bepaalde sub 1 overeenkomstig toegepast.
 3. Het voorgaande geldt echter met dien verstande, dat indien de nieuwe functie meer dan één loongroep lager is, per 12 maanden de werknemer telkens slechts één loongroep wordt teruggeplaatst. Perioden van overplaatsing op grond van de hier bedoelde redenen, voortkomende uit dezelfde oorzaak, worden beschouwd als een geheel.
 4. Indien wegens de onder 1 en 2 genoemde redenen tot overplaatsing van een werknemer moet worden overgegaan, zal allereerst worden nagegaan of plaatsing in een functie uit een gelijkwaardige loongroep mogelijk is. Indien dit niet het geval is, zal de beloning worden aangepast conform het gestelde onder 1 en 2, met dien verstande dat een werknemer na het bereiken van de 52-jarige leeftijd zijn functieloon zal behouden tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

3. De in dit artikel vastgelegde procedure met betrekking tot plaatsing in lager ingedeelde functies en dergelijke geldt niet in geval van ingrijpende reorganisaties.

Onder ingrijpende reorganisaties van de onderneming, in de zin van deze procedure, wordt verstaan een zodanige wijziging in de totaliteit van de onderneming, dat daardoor belangrijke veranderingen ontstaan in de positie van een - ten opzichte van de totale personeelsbezetting - belangrijk aantal personeelsleden.

In de regel zal een dergelijke wijziging een incidenteel karakter hebben en als zodanig worden behandeld.

8. Afbouw persoonlijke toeslagen

Onder persoonlijke toeslagen worden uitsluitend de toeslagen die de werknemer zal moeten ontvangen teneinde bij de invoering van werkclassificatie een achteruitgang in inkomen te voorkomen verstaan. Al naar gelang de omstandigheid zullen de persoonlijke toeslagen (P.T.'s) kunnen worden uitgedrukt in centen per uur, dan wel in een vast bedrag per betalingsperiode.

Partijen zijn overeengekomen dat de afbouw van de P.T.'s en het tempo daarvan een zaak is van overleg tussen de werkgever en de werknemer, via de normale kanalen van overleg in de onderneming. Werkgevers en vakbonden kunnen daarbij worden ingeschakeld. Geschillen erover kunnen worden voorgelegd aan de Vaste Commissie.

De P.T.'s worden afgebouwd:

1. bij promotie;
2. bij overgang naar een hogere leeftijdsklasse;
3. naar de gegeven situatie in de onderneming, dat wil zeggen afhankelijk van de wijze waarop de individuele en/of collectieve loonvorming tot stand is gekomen.

Artikel 14 Ploegentoeslag

1. Indien in ploegendienst wordt gewerkt zal uit onderstaande percentages een betalingsperiode gemiddelde worden berekend:

	00.00 uur–06.00 uur	06.00 uur–18.00 uur	18.00 uur–00.00 uur
Maandag t/m vrijdag	31,5%	n.v.t.	31,5%
Zaterdag	45%	45%	45%
Zon- en feestdagen	90%	90%	90%

Voor het werken in een 2 of 3 ploegendienst gelden in afwijking van het bovenstaande de volgende vaste ploegentoeslagen:

2 ploegendienst	3 ploegendienst
14%	20%

Voor 1 januari 2018 bestaande afspraken op bedrijfsniveau over een vaste ploegdiensttoeslag blijven gehandhaafd, voor zover deze meer bedragen dan de in deze cao opgenomen toeslagen.

2. Werknemers van 58 jaar en ouder zullen niet meer verplicht worden tot het werken in ploegdienst. De afbouw van de ploegentoeslag vindt plaats conform lid 3 van dit artikel.
3. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk onafgebroken in ploegdienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing verbonden aan zijn oude dienstrooster dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster gedurende de volgende periode:
 - als hij langer dan 9 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegdienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 - als hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegdienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
80% gedurende 2 maanden;
60% gedurende 2 maanden;
40% gedurende 1 maand;
20% gedurende 1 maand;
 - als hij langer dan 5 jaar in ploegdienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
80% gedurende 4 maanden;
60% gedurende 4 maanden;
40% gedurende 3 maanden;
20% gedurende 3 maanden.

Indien er sprake is van 4-weekse betaalperioden, wordt voor dit artikel onder maanden de 4-weekse betaalperiode verstaan.

Artikel 14a Stapeling toeslagen

Er vindt geen stapeling van toeslagen als bedoeld in artikelen 14, 16, 17 en 18 plaats. Indien en voor zover eerder op hetzelfde moment meerdere toeslagen van toepassing zijn geldt de hoogste toeslag.

Artikel 15 Toeslag voor bijzondere werkzaamheden (inconvenïënten)

Aan werknemers die daadwerkelijk de navolgende werkzaamheden verrichten, worden de navolgende toeslagen gegeven:

1. een toeslag van €0,21 per uur voor:
 - werkzaamheden in de zouterij (pektruimte, zoutkelder) en rokerij,
 - het leegscheppen van rioolzuiveringsputten,
 - werkzaamheden in de schoonmaakdiensten van materialen en fabrieksafdelingen,
 - werkzaamheden, waarbij uit de zwaarte van het werk en de werkomstandigheden blijkt dat deze werkzaamheden overeenkomen met de bovengenoemde.

Werknemers die op de ingangsdatum van deze wijziging recht hadden op een toeslag voor het sorteren, meten, zouten en opbossen van darmen behouden deze toeslag zolang zij de betreffende werkzaamheden blijven verrichten.

2. bij het in hoofdzaak werken in gekoelde ruimten gelden de navolgende toeslagen:
 - € 0,64 per uur in de diepvriesruimten,
 - € 0,21 per uur in de gekoelde opslagruimten van - 10°C tot + 7°C,
 - € 0,10 per uur in gekoelde werkruimten bij een temperatuur van circa 7°C tot 12°C, voor werkzaamheden, waarbij uit de zwaarte van het werk en de werkomstandigheden blijkt dat deze werkzaamheden overeenkomen met de bovengenoemde

Van in hoofdzaak werken is sprake als gedurende een werkdag meer dan 50% in een gekoelde ruimte wordt gewerkt;

3. Vervallen
4. Vervallen
5. Een toeslag van € 0,38 per uur voor werkzaamheden in de verse darmbewerking;
6. Deze toeslagen zijn niet cumulatief. Bij meerdere toeslagen geldt de hoogste.
7. Indien de omstandigheden op grond waarvan de bovengenoemde toeslagen worden gegeven zich wijzigen dan wel afwezig zijn, kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad van bovengenoemde bedragen afwijken. Schriftelijke melding aan de vakbonden vindt plaats bij het indienen van het instemmingsverzoek aan de ondernemingsraad.
8. De toeslagen worden geïndexeerd met de cao-loonontwikkeling. In dit boekje zijn de bedragen afgerond op 2 decimalen. Bij het berekenen van de cao verhogingen wordt uitgegaan van de onafgeronde bedragen.

Artikel 16 Beloningen van afwijkingen in het dienstrooster

1. Overwerk

Onder overwerk wordt verstaan: de uren die een werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt, en die uitgaan boven:

- a. **per dag:** ~~{25%}~~ extra bovenop het voor hem geldende rooster voor die dag.

- b. **per week:** meer dan 6 uur extra per week bovenop het voor hem geldende rooster voor die week, na aftrek van overuren zoals omschreven onder a;
- c. **per kwartaal:** uren die meer zijn gewerkt dan een kwart van de overeengekomen bruto arbeidsduur in het kalenderjaar. Op deze bepaling geldt een uitzondering voor bedrijven met een seizoensmatig productiepatroon, in verband met de rookworstcampagne. Voor deze bedrijven geldt: de helft van de bruto overeengekomen arbeidsduur in het kalenderjaar.
- d. De aanvangsmomenten van de in lid 1 sub c genoemde periodes zijn:
 - bij maandelijks betaling per 1 januari; 1 april; 1 juli; 1 oktober;
 - bij periodebetaling: 1e periode; 4e periode; 7e periode; 10e periode.

Ter toelichting: bij een arbeidsduur van 36 uur per week en 7,2 uur per dag geldt dat er in ieder geval sprake is van overwerk wanneer de uren uitgaan boven:

- a. 9 uur per dag ($125\% \cdot 7,2$ uur per dag);
 - b. 42 uur per week (36 uur per week + 6 uur) na aftrek van overuren volgens lid 1 sub a.
 - c. Een kwart van de overeengekomen bruto normale arbeidsduur in het kalenderjaar (of bij seizoensmatig productiepatroon de helft van de bruto overeengekomen arbeidsduur).
- 2 Voor overuren geldt een toeslag van 25% van het basis uurloon.
In geval er sprake is van ploegenarbeid zal op ondernemingsniveau met vakbonden worden gesproken over de wijze waarop de beloning van overwerk wordt geregeld, zonder dat sprake is van cumulatie.
 - 3 Overwerk kan op verzoek van werkgever c.q. werknemer worden gecompenseerd in vervangende vrije tijd op een door de werkgever in overeenstemming met de werknemer te bepalen dag en tijd, doch binnen een tijdsverloop van zes weken na de dag waarop de overuren zijn gemaakt. Daarnaast dient een toeslag van 25% van het basis uurloon te worden uitbetaald. Indien binnen zes weken geen overeenstemming is bereikt over het opnemen van de vervangende tijd heeft de werkgever het recht de overuren vermeerderd met de toeslag uit te betalen.
 - 4 Indien werknemer en werkgever overeenkomen dat ook de overwerktoeslag omgezet wordt in tijd, geldt voor de uren waarover de toeslag van 25% moet worden betaald een extra compensatie in tijd van 25 minuten.

Artikel 17 Ongebruikelijke werktijden

- a. Indien volgens het dienstrooster arbeid moet worden verricht op ongebruikelijke uren, ontvangen de betrokken werknemers een toeslag op hun basisuurloon van:

	00.00 uur–06.00 uur	06.00 uur–18.00 uur	18.00 uur–00.00 uur
Maandag t/m vrijdag	31,5%	n.v.t.	31,5%
Zaterdag	45%	45%	45%
Zon- en feestdagen	90%	90%	90%

Indien er een samenloop is met artikel 16, geldt de hoogste toeslag.

- b. Voor werknemers die voor een onderneming werken die onder artikel 1 lid 2 sub

b valt, gelden bovenstaande toeslagen met uitzondering van de zaterdag welke een toeslag kent van 25%. Bestaande afspraken over een hoger percentage blijven gehandhaafd.

Artikel 18 Vergoeding voor extra opkomst en consignatie

1 Extra opkomst

- De werknemer die onverwacht en op dat moment niet geconsigneerd is en wegens dringende werkzaamheden buiten de normale werktijd arbeid moet verrichten, verkrijgt per opkomst een toeslag van 100% van het basisloon bovenop het geldende basisuurloon.
- Onder onverwacht dient te worden verstaan: na een mededeling die minder dan één uur voor het einde van de werktijd wordt gedaan.
- Het tijdstip van de opkomst dient niet te liggen tussen 6.00 uur 's morgens en de aanvang van de normale werktijd.

De tijdsduur waarin de dringende werkzaamheden worden verricht dient niet aan te sluiten aan de normale werktijd.

2 Consignatie

Werknemers die zich beschikbaar moeten houden voor arbeid (consignatie), ontvangen daarvoor een toeslag per etmaal.

Op maandag tot en met vrijdag is de toeslag 90% van het basisuurloon. Op zaterdagen, zondagen en feestdagen is de toeslag 180% van het basisuurloon.

De geconsigneerde werknemer die buiten de normale werktijd naar de fabriek wordt geroepen, heeft recht op het aantal per opkomst gewerkte uren betaald tegen het geldende basisuurloon.

- 3 Aan werknemers jonger dan 18 jaar kan geen consignatie worden opgelegd. Werknemers ouder dan 58 jaar kunnen niet worden verplicht tot consignatie. Vanaf deze leeftijd is consignatie op vrijwillige basis wel mogelijk.

Artikel 19 Diplomatoeslagen en subsidies

- 1 Aan een werknemer van 16 jaar of ouder die bij een werkgever op basis van een leer/arbeidsovereenkomst in dienst is getreden en een diploma behaalt tot en met MBO niveau 4, worden de navolgende toeslagen toegekend:
 - a. na het met goed gevolg afsluiten van de leerovereenkomst ontvangt de betrokkene een toeslag ineens van € 500,-;
 - b. één jaar na het behalen van het diploma ontvangt de betrokkene een toeslag ter grootte van € 500,-.

2 Vervallen

- 3 Aan de werknemers die een VAPRO-diploma behalen en aan werknemers in de Technische Diensten zal bij het behalen van een diploma voor een technische opleiding tot en met **MBO** niveau 4 in het kader van de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) een eenmalige toeslag ter grootte van € 500,- worden toegekend. In het daaropvolgende jaar ontvangt betreffende werknemer een toeslag ter grootte van € -500,-. Voor het toekennen van deze toeslag voor andere bij de

uitoefening van de functie waardevolle, niet genoemde diploma's kan toestemming worden gevraagd aan het bestuur van Stichting Fonds Collectieve Belangen Vleeswarenindustrie.

4. Aan werknemers die een certificaat halen, dat vergelijkbaar is met een diploma worden de navolgende toeslagen toegekend:
 - a. na het met goed gevolg afsluiten van de leerovereenkomst ontvangt de betrokkene een toeslag ineens van € 500,-
 - b. één jaar na het behalen van het certificaat ontvangt de betrokkene een toeslag ter grootte van € 500,-Het bestuur van Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleeswarenindustrie bepaalt voor welk certificaat de toeslagen worden toegekend.
5. Werknemers die vóór 1 april 1989 reeds een toeslag ontvingen op grond van de tot dan toe geldende cao -bepalingen, behouden deze toeslag.
6. Niet vakvolwassen werknemers ontvangen na het behalen van een vakdiploma één extra salarisstap.
7. De werknemer kan een verzoek bij de voorzitters van het Georganiseerd Overleg via het sociaal secretariaat indienen voor een bijdrage in de scholingskosten in het kader van employability ter hoogte van maximaal € 1.250,- per jaar (maximaal € 2.500,- per twee jaar).

Artikel 20 Vakantietoeslag

1. Iedere werknemer die op 1 mei sedert 1 mei van het vorige jaar 12 maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, heeft recht op een vakantietoeslag gelijk aan 8% van zijn jaarinkomen, met dien verstande dat deze vakantietoeslag voor werknemers tenminste € 1.410,- per jaar zal bedragen. De werknemer die na 1 mei van het vorige jaar in dienst is getreden heeft naar rato recht op de vakantietoeslag.

Onder jaarinkomen wordt in dit artikel verstaan het bepaalde in artikel 1 lid 19 met uitzondering van de vakantietoeslag, tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering en eventuele winstdelings- of gratificatie-uitkeringen.

2. De uitbetaling van de in het vorige lid bedoelde vakantietoeslag zal geschieden uiterlijk in de maand mei van ieder jaar.
3. Bij het einde van de dienstbetrekking heeft de werknemer voor iedere maand dat hij sinds 1 mei van het lopende of voorafgaande jaar bij de werkgever werkzaam is geweest en waarvoor hij nog geen vakantietoeslag heeft ontvangen, recht op $\frac{1}{12}$ van de vakantietoeslag.

Artikel 21 Uitkering bij overlijden

In geval van overlijden van een werknemer wordt aan zijn nagelaten betrekkingen, op

de wettelijke uitkeringen nog gedurende 3 maanden een aanvulling verstrekt tot aan het normale inkomen van de overledene.

Onder nagelaten betrekkingen worden in die volgorde verstaan:

- a. de partner van de werknemer op het moment van overlijden;
- b. de minderjarige wettige, natuurlijke, pleeg- of stiefkinderen;
- c. andere personen met wie de werknemer in gezinsverband leefde;
- d. ander door de werknemer aangewezen personen;
- e. de persoon die de uitvaart regelt.

Artikel 22 Tegemoetkoming ziektekostenverzekering

De werknemer heeft recht op een bruto bijdrage in de ziektekosten van € 5,- per maand mits de werknemer aantoonbaar een aanvullende ziektekostenverzekering heeft afgesloten waarin fysiotherapeutische hulpverlening is opgenomen.

Artikel 23 Jaaruitkering

1. De werkgever zal in de loop van enig kalenderjaar aan de werknemer met wie een onafgebroken dienstverband van ten minste 2 maanden heeft bestaan een uitkering toekennen van 3,25% van het in de voorafgaande 12 maanden bij de werkgever verdiende inkomen.

Onder inkomen wordt verstaan het bepaalde in artikel 1 lid 19 met uitzondering van de vakantie toeslag en de uitkering zelve en van de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkering ingeval van arbeidsongeschiktheid. Bij beëindiging van het dienstverband zal voor elke maand dienstverband waarover deze uitkering nog niet is verstrekt $\frac{1}{12}$ van deze uitkering worden gegeven.

2. De in lid 1 van dit artikel genoemde uitkering kan op verzoek van de werkgever en in overleg met de vakbonden worden omgezet in een winst gerelateerde uitkering ter grootte van 0% tot 4%.
3. De in lid 1 van dit artikel genoemde uitkering dient op uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar daadwerkelijk betaald te worden.

Artikel 24 Salarisbetaling

De werkgever zal het salaris onmiddellijk na beëindiging van de salarisperiode aan iedere werknemer betaalbaar stellen. Daarbij dient een salarisstroom verstrekt te worden, waarop in ieder geval vermeld zijn:

1. naam en stamnummer van de werknemer;
2. periode waarop betaling betrekking heeft;
3. brutoloonbedrag, gespecificeerd volgens vast loon, premies, stukloon, overwerkgeld of wel andere beloningen;
4. de inhouding van loonbelasting;
5. andere toegepaste kortingen, nauwkeurig te specificeren;
6. of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd en of er sprake is van een oproepovereenkomst.

Artikel 24a Aanpassing lonen

De feitelijke lonen worden 1 maart 2026 met 3,2% verhoogd. Indien de lonen per 1 maart 2026 in het bedrijf niet zijn verhoogd, moet de verhoging van 1 maart 2026 over de feitelijke lonen zo snel mogelijk, doch uiterlijk 1 1 december 2026 doorgevoerd worden. De aanloopschaal wordt niet verhoogd met de hiervoor genoemde verhogingen.

Artikel 24b Reiskosten woon-werkverkeer

1. De werknemer die 10 km of meer van het bedrijf woont, heeft recht op een vergoeding voor zijn woonwerk-verkeer tot 35 km per enkele reis.
2. De vergoeding bedraagt ten minste 23 cent per km. Met ingang van 1 juli 2026 wordt de vergoeding voor de duur van deze cao verhoogd naar ten minste 25 cent per km.
3. Ter tegemoetkoming in de gestegen benzinekosten ontvangen werknemers die op grond lid 1 recht hebben op een reiskostenvergoeding in juli 2026 eenmalig een bruto-uitkering van € 200,- . Deze uitkering wordt uitsluitend verstrekt aan werknemers die op het moment van uitbetaling in dienst zijn. Werknemers die in deeltijd werken ontvangen de uitkering naar rato.

Artikel 25 Behoud van oude arbeidsvoorwaarden

Op het moment van het inwerkingtreden van deze cao bestaande rechtens geldende gunstiger arbeidsvoorwaarden worden door deze overeenkomst niet aangetast. Dit geldt voor afspraken die collectief buiten de cao om zijn gemaakt. Die afspraken die binnen de cao onderhandeling uitdrukkelijk aan de orde zijn geweest, vallen niet onder dit artikel. Bij geschillen zal de Vaste Commissie ingeschakeld worden.

HOOFDSTUK 5 VERLOF

Artikel 26 Zon- en feestdagen

Arbeid zal niet worden verricht op zondagen, op tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, 5 mei in lustrumjaren (kalenderjaren eindigend op een nul of een vijf), tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en voorts Koningsdag en Nieuwjaarsdag. Voor zover deze feestdagen niet op een zondag vallen zal aan werknemers het loon of salaris, zoals nader omschreven in artikel 33, worden doorbetaald.

Arbeid is wel toegestaan:

1. voor onverwachte, noodzakelijke reparaties, die geen uitstel gedogen, alsmede voor die reparaties en werkzaamheden, die gedurende de bedrijfstijd niet kunnen plaatsvinden;
2. indien en voor zover producten gevaar lopen te bederven of in kwaliteit achteruitgaan;
3. indien en voor zover arbeid nodig is voor verlichting, verwarming, roken en koeling;
4. voor volcontinuuarbeid;
5. voor continuuarbeid, met dien verstande dat op zon- en algemeen erkende Christelijke feestdagen te 22.00 uur door de benodigde personen mag worden begonnen aan voorbereidende werkzaamheden, zodat om 24.00 uur de eigenlijke ploeg de arbeid kan aanvangen.

Voor arbeid vermeld onder 1, 2 en 3 wordt met behoud van het recht op vrije tijd een toeslag van 90% van het basisuurloon toegekend.

Artikel 27 Vakantie

1. Duur van de vakantie

1. Elke werknemer die op 1 mei sedert 1 mei van het vorige jaar 12 maanden onafgebroken bij de werkgever werkzaam is geweest en 18 jaar of ouder is, heeft recht op 172,8 vakantie-uren.
2. De werknemer die op 1 mei de 18-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt zal in de gelegenheid worden gesteld in dat vakantiejaar, boven de onder sub 1 genoemde vakantierechten, 7,2 uur extra te genieten.
3. De werknemer die de 47-, 52-, 57- respectievelijk 62-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft - in afwijking van de in lid 1 sub 1 van dit artikel genoemde vakantierechten - met ingang van de dag van het bereiken van bovengenoemde leeftijden recht op 180; 187,2; 201,6 respectievelijk 208,8 uren vakantie met behoud van loon.

Een werknemer die gebruik maakt van de seniorenregeling van artikel 27a van deze cao heeft recht op 201,6 uren vakantie met behoud van loon.

De werknemer die voor 1 januari 2015 de 45-, 50-, 55- respectievelijk 60-

jarige leeftijd heeft bereikt, heeft - in afwijking van het bovenstaande - met ingang van de dag van het bereiken van bovengenoemde leef- tijden recht op 180; 187,2; 201,6 respectievelijk 208,8 uren vakantie met behoud van loon.

4. Bij wijziging van de AOW leeftijd treden partijen in overleg over aanpassing van dit artikel.

2 Aaneengesloten vakantie

Van de in lid 1 van dit artikel genoemde vakantie-uren kunnen tenminste 3 weken aaneengesloten worden genoten. De aaneengesloten vakantie- uren zullen na overleg met de werknemers door de werkgever worden vastgesteld en zoveel mogelijk in de maanden mei tot en met september vallen.

3 Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden

De in lid 1 van dit artikel bedoelde vakantie wordt verminderd met $\frac{1}{12}$ deel voor elke maand gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht.

1. Het in de vorige zin bepaalde is niet van toepassing indien de werk- nemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - b. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - c. het genieten van vrije uren gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen vrije uren;
 - d. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - e. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - f. zwangerschap of bevalling.
2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder lid 3, sub 1 van dit artikel in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.
3. Bij arbeidsongeschiktheid worden volledige vakantierechten opgebouwd en bij opname van vakantiedagen volledig afgeboekt.

Artikel 27a Seniorenregeling

1. Werknemers van 60 jaar en ouder kunnen gebruik maken van twee mogelijkheden om de werkweek terug te brengen, namelijk:
 - 90% werken, voor 100% loon bruto en 100% pensioenopbouw volgens de overeengekomen premieverdeling tussen werkgevers en werknemers, of;
 - 80% werken, op te nemen in hele dagen per week, voor 90% loon bruto en 100% pensioenopbouw volgens de overeengekomen premie- verdeling tussen werkgevers en werknemers.

Afhankelijk van de gekozen regeling worden de dagen opgenomen in een halve dag per week, een dag per week, of een dag per twee weken.

2. Om deze regeling mogelijk te maken, dient de werknemer van 60 jaar en ouder al zijn extra verlofdagen van artikel 4 lid 8 te gebruiken, alsmede één van de extra vakantiedagen van artikel 27 lid 1 sub 3 van deze cao.
3. De vrije dag wordt in overleg met de werkgever per week ingeroosterd. Het rooster voor deze dagen zal in overleg minimaal een half jaar van te voren worden vastgesteld. De roostervrije dagen zullen in principe niet uitsluitend op een maandag of een vrijdag zijn.
4. Bij wijziging van de AOW leeftijd treden partijen in overleg over aanpassing van dit artikel.

Artikel 28 Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven maar niet feitelijk genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel vrije uren zonder behoud van loon de werknemer aanspraak kan maken.

Artikel 29 Vakantierechten bij het einde van de dienstbetrekking

Bij het beëindigen van de dienstbetrekking heeft de werknemer voor elke maand die hij sedert 1 mei van het voorafgaande jaar onafgebroken werkzaam is geweest en waarover hij nog geen vakantie- of snipperuren heeft genoten, recht op $\frac{1}{12}$ deel der in artikel 27 lid 1 bedoelde vakantie.

Desgewenst zal hem de gelegenheid worden geboden de hem toekomende uren alsnog op te nemen, met dien verstande dat deze uren niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen tenzij met wederzijds goedvinden. Voor alle vakantie- of snipperuren, die de werknemer niet heeft opgenomen, zal hem het daarmee overeenkomende loon worden uitbetaald.

Artikel 30 Sparen vakantie-uren

De werknemer kan jaarlijks maximaal 108 vakantie-uren sparen tot een maximum van 540 uren. De opname van het verlof door de werknemer geschiedt in overleg met de werkgever.

De werkgever legt een uitvoeringsregeling ter instemming aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging voor.

Artikel 31 Verzuim met behoud van loon

1. In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van loon:
 1. bij ondertrouw van de werknemer: voor de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 5 uren;
 2. bij eigen huwelijk, of geregistreerd partnerschap, mits daarvan ten minste een week van tevoren aan de werkgever kennis is gegeven: gedurende twee

- diensten;
3. bij bevalling van de partner: gedurende éénmaal de wekelijkse arbeidsduur. De partner heeft daarnaast in het eerste half jaar na de geboorte van de baby recht op nog eens vijf weken aanvullend geboorteverlof. Tijdens dit ouderschapsverlof heeft de werknemer recht op een uitkering van het UWV van 70% van het dagloon. Onder partner wordt in dit lid verstaan: de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent;
 4. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van één der eigen kinderen, pleegkinderen, ouders, broers of zusters, zwagers of schoonzusters, kleinkinderen: gedurende één dienst;
 5. bij overlijden van de partner en van de inwonende eigen of aangehuwde kinderen en pleegkinderen alsmede bij overlijden van inwonende ouders, schoonouders en grootouders: van de dag van het overlijden af tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 6. bij overlijden van ouders, schoonouders, grootouders en schoongrootouders, niet inwonende eigen en aangehuwde kinderen, pleegkinderen en kleinkinderen en van inwonende broers en zusters: gedurende één dienst alsmede voor het bijwonen van de begrafenis of crematie gedurende één dienst;
degene die belast wordt met de regeling van de begrafenis/crematie vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/ crematie, na overleg met de afdeling personeelszaken c.q. bedrijfsleiding;
 7. bij begrafenis of crematie van broers, zusters, zwagers en schoonzusters: gedurende één dienst;
 8. bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, alsmede bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van diens ouders, schoonouders of (schoon) grootouders: gedurende één dienst;
 9. voor het voldoen aan wettelijke of op wettelijke voorschriften berustende verplichtingen - mits niet te wijten aan schuld of nalatigheid van de werknemer en voor zover dit niet buiten de werktijd kan geschieden - die kortstondige afwezigheid noodzakelijk maken: gedurende de hiervoor benodigde tijd mits niet reeds uit andere hoofde vergoeding wegens loonderving kan worden verkregen;
 10. bij vooraf aangevraagd noodzakelijk dokters- en specialistenbezoek en alle andere erkende medische handelingen voor zichzelf, dat niet kan geschieden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd: gedurende de daarvoor vereiste tijd tot ten hoogste twee uren, tenzij de werknemer ten genoegen van de werkgever kan aantonen dat deze tijd moest worden overschreden;
 11. bij verhuizing van de werknemer, mits hij zelfstandig zijn huishouden voert dan wel zelfstandig gaat voeren: maximaal één dienst per jaar.

De werknemer is gehouden bij het aanvragen van verzuim met behoud van loon als hierboven bedoeld, voor zover mogelijk de daartoe strekkende bewijsstukken te overleggen.

Indien de in dit lid genoemde gebeurtenissen plaatshebben op een volgens het dienstrooster van de betrokken werknemer vrije dag, wordt geen andere dag vrijaf

met behoud van loon gegeven.

Indien sprake is van kortdurend zorgverlof zal door de werkgever gedurende 10 werkdagen per kalenderjaar 85% van het loon worden doorbetaald.

2. Desgewenst zullen werknemers in het jaar, voorafgaand aan de (pre-) pensionering eenmalig in de gelegenheid worden gesteld om maximaal 5 dagen vrijaf te krijgen met behoud van loon voor het volgen van een voorbereidingscursus op hun (pre-)pensionering.

Ingeval op bovengenoemde gevolgte cursus een formele vervolgbijeenkomst wordt georganiseerd zal de werknemer eveneens in de gelegenheid worden gesteld deze te volgen.

3. Met partner worden in dit artikel gelijk gesteld de echtgenoot/echtgenote, (levens)partner of geregistreerde partner.

Artikel 32 Verzuim zonder behoud van loon

Werknemers kunnen ter viering van een dag of gebeurtenis die verband houdt met hun religie of levensovertuiging desgewenst één extra vrije dienst zonder behoud van loon opnemen.

Artikel 33 Doorbetaling van loon/salaris op feestdagen, vakantie-, snip- per- en verzuimuren en dagen van verzuim met behoud van loon

1. Met betrekking tot de doorbetaling van het loon op de in de artikelen 26, 27, 27a, 28, 29 en 31 bedoelde feestdagen, vakantie-, en verzuimuren wordt onder loon verstaan: Het bepaalde in artikel 1 lid 19 met uitzondering van de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en eventueel de eenmalige uitkering(en).
2. Indien de toepassing van het voorgaande leidt tot onredelijke situaties kan aan de Vaste Commissie worden verzocht hiervan te mogen afwijken.

HOOFDSTUK 6 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 34 Salaris bij arbeidsongeschiktheid

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Wet arbeid en zorg, de Wet op de Arbeidsongeschiktheids- verzekering (WAO) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

Verplichtingen van de werkgever

- a. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te laten hervatten in de eigen functie, zo nodig met technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie (andere taakverdeling).

Daarbij zal maximaal gebruik worden gemaakt van de wettelijke re-integratie-instrumenten. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf. Indien herplaatsing en een passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in passend werk buiten het bedrijf van werkgever. Bij medewerker met een arbeidsongeschiktheid van 35% of minder gelden gedurende de eerste twee jaar van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid de wettelijke regelgeving en de afspraken vastgelegd in de cao. Indien een interne of externe re-integratie niet mogelijk is en de werkgever heeft besloten een ontslagvergunning aan te vragen bij het UWV, zal hiervan melding worden gedaan aan de OR en het Georganiseerd Overleg. Het sociaal secretariaat zal de data verzamelen, registreren en rapporteren. Als naar aanleiding hiervan blijkt dat het aantal ontslagaanvragen van deze groep substantieel is, zal overleg plaatsvinden over het vervolgbeleid.

Verplichtingen van de werknemer

- b. De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om actieve medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.
1.
 - a. In het eerste ziektejaar zal in afwijking van artikel 7:629 lid 1 BW, 100% van het maandinkomen worden doorbetaald, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen, mits de werknemer bij het begin van de arbeidsongeschiktheid ten minste 2 maanden in dienst van de werkgever was.
 - b. In het tweede ziektejaar zal in afwijking van artikel 7:629 lid 1 BW, 90% van het maandinkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald, mits de werknemer bij het begin van de arbeidsongeschiktheid ten minste 1 jaar in dienst van de werkgever was.

2. Indien in het tweede ziektejaar gewerkt wordt, zal over de gewerkte uren 100% van het uur-inkomen worden doorbetaald en over de niet gewerkte uren 90% van het uur-inkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen. In het kader van arbeidstherapie gewerkte uren worden als gewerkte uren aangemerkt.
3. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen.
4. Indien bij een werknemer na twee jaar arbeidsongeschiktheid sprake is van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer en deze werknemer in het tweede jaar van zijn arbeidsongeschiktheid een aanvulling heeft ontvangen tot 90% van zijn salaris, zal met terugwerkende kracht alsnog een aanvulling worden betaald tot 100% van zijn salaris.
5. De werkgever en de werknemer betalen ieder 50% van de WHK-premie (zonder ZW-flex deel) met uitzondering van de rentehobbel die voor rekening van de werkgever is.
6. De in dit hoofdstuk vermelde rechten bestaan niet als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek waaromtrent de werknemer bij het aangaan van het dienstverband valse inlichtingen heeft verstrekt.
7. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het bepaalde in artikel 1 lid 19 met uitzondering van vakantietoelage, eindejaarsuitkering en evt. de eenmalige uitkering(en). Dit laat onverlet het bepaalde in artikel 20 en 23 van deze cao.
8. Op het moment van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst bestaande regelingen die gunstiger uitkeringsvoorwaarden kennen dan de in dit artikel genoemde, blijven voorshands gehandhaafd.

HOOFDSTUK 7 REGELINGEN

Artikel 35 WIA verzekering

1. De werkgever verzekert de werknemer met ingang van 1 januari 2008 voor arbeidsongeschiktheid in de categorie 35-80% conform de door het Georganiseerd Overleg vastgestelde collectieve verzekering.
2. Werknemers nemen verplicht deel aan de aangeboden verzekering welke de arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% verzekerd.
3. De werkgever die wil afwijken van het bepaalde in lid 1 moet hiervoor een dispensatieverzoek indienen bij het Georganiseerd Overleg, met dien verstande dat de door werkgever voorgestelde verzekering ten minste gelijkwaardig dient te zijn aan de door het Georganiseerd Overleg vastgestelde collectieve verzekering.
4. De premie voor deze verzekering komt voor 75% voor rekening van de werknemer en voor 25% voor rekening van de werkgever, met dien verstande dat de maximale bijdrage van de werkgever 0,25% van de premiegrondslag zal bedragen.
5. De door de werknemer betaalde premie zal per betalingsperiode worden ingehouden. Artikel 7:631 BW is onverminderd van toepassing.

Artikel 36 Arbocatalogus

In de Vleeswarenindustrie is door sociale partners een Arbocatalogus afgesproken over arbeidsomstandigheden in de brede zin en de onderwerpen Machineveiligheid, Mesveiligheid, RSI en werkdruk in het bijzonder. De onderwerpen zijn uitgewerkt in richtlijnen en de arbeidsomstandigheden in brede zin zijn uitgewerkt in goede praktijken. De Arbocatalogus is goedgekeurd door de Nederlandse Arbeidsinspectie en is terug te vinden op www.arbocatalogus-vleeswaren.nl. Er is een branche RI&E ontwikkeld, welke eveneens terug te vinden is op www.arbocatalogus-vleeswaren.nl. Sociale partners hebben overleg over mogelijke verbreding van de onderwerpen.

Artikel 37 NEN-regeling

Sociale partners hebben afspraken gemaakt ten aanzien van controle op naleving van wettelijke bepalingen en sectorale afspraken door uitzendbureaus en inleenbedrijven. Werkgevers dienen alleen met inleenkrachten te werken van een erkende opdrachtnemer die NEN gecertificeerd is. In bijlage V wordt aangegeven aan welke verplichtingen opdrachtgevers en opdrachtnemers zich dienen te houden.

Artikel 38 Derde WW-jaar

Per 1 januari 2016 wordt stapsgewijs de duur en opbouw van de WW afgebouwd van 38 maanden naar 24 maanden. Partijen nemen deel aan de cao Private Aanvulling WW en WGA waarmee de WW en Loongerelateerde WGA- uitkering privaat worden aangevuld (www.spaww.nl).

Artikel 38a RVU Regeling tot 1 augustus 2026

1. Er is een RVU regeling voor de Vleeswarenindustrie. Werknemers die tenminste 20 jaar werkzaam zijn (geweest) binnen de door de werkgever met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken daarvan met de werknemers) overeengekomen doelgroep, waarvan de laatste 10 jaar in vaste dienst van het bedrijf, hebben tot 1 augustus 2026 het recht om maximaal 3 jaar voor het bereiken van hun AOW- leeftijd vervroegd uit te treden, indien zij voldoen aan de in dit artikel gestelde voorwaarden. Medewerkers die in ploegendienst werken, worden in ieder geval geacht onderdeel uit te maken van de overeengekomen doelgroep. De jaarlijkse uitkering in deze periode is gelijk aan het maximaal hiertoe fiscaal vrijgestelde RVU bedrag bij start van deelname aan deze regeling.
2. Werkgevers moeten met instemming van OR of PVT (of bij het ontbreken daarvan met de werknemers) uiterlijk op 1 juli 2021 een tijdelijke RVU-regeling overeenkomen, waarin nadere afspraken zijn vastgelegd over de doelgroep binnen het bedrijf waarvoor deze regeling van toepassing is.
3. De werkgevers schakelen, indien er geen overeenstemming wordt bereikt over de scope, een onafhankelijke arbeidsdeskundige in die advies geeft bij het vaststellen van functies en eventueel bezwarende omstandigheden die in aanmerking komen voor de regeling. Sociale partners stellen een lijst op van arbeidsdeskundigen waar werkgevers gebruik van kunnen maken.
4. Nadere bepalingen omtrent de (deelname aan) regeling worden opgenomen in een RVU-regeling Vleeswarenindustrie.
5. Onder de in lid 1 bedoelde doelgroep wordt in ieder geval verstaan: werknemers met 45-dienstjaren of meer in een productiefunctie in de Vleeswarenindustrie. Indien een werknemer maximaal 2 jaar voor het bereiken van de 45-dienstjaren in een andere – niet productie – functie is geplaatst, dan komt de werknemer ook in aanmerking voor deelname aan de regeling.
6. De werknemer die iets langer dan 2 jaar voor het bereiken van de 45-dienstjaren in een andere – niet productie – functie is geplaatst en van mening is dat hij hierdoor onredelijk wordt benadeeld, omdat de zwaarte van het werk in combinatie met de verhoging van de AOW-leeftijd de afgelopen jaren het dusdanig zwaar maakt dat door blijven werken tot de pensioenleeftijd vrijwel onmogelijk is, kan een bindend advies aan de Vaste Commissie vragen om hem wegens zwaarwegende redenen alsnog voor de RVU- regeling in aanmerking te laten komen.
7. Werknemers kunnen vanaf 1 augustus 2026 niet meer op basis van dit artikel instromen in de RVU-regeling. Voor werknemers die na 1 augustus 2026 willen gaan deelnemen aan de RVU-regeling is artikel 38b van toepassing. Voor werknemers die vóór 1 augustus 2026 zijn ingestroomd in de RVU-regeling op grond van dit artikel, blijft de regeling van toepassing overeenkomstig de gemaakte afspraken.

Artikel 38b RVU Regeling vanaf 1 augustus 2026

1. Er is een RVU-regeling voor de Vleeswarenindustrie.
2. De werknemer heeft vanaf 1 augustus 2026 het recht om maximaal 3 jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd vervroegd uit te treden, indien hij voldoet aan de volgende voorwaarden:
3. De werknemer is ten minste 10 jaar in dienst is bij de huidige werkgever; en

4. de werknemer is ten minste 20 jaar werkzaam binnen de Vleeswarenindustrie, door de werknemer zelf aan te tonen, waarvan:
 - a. tenminste 15 jaar structureel 50% van de werkdag werkzaam is (geweest) in een van de volgende zwaar werk functies of in ploegendienst, waarbij de werknemer dit, voor zover van toepassing, zelf aantoont indien dit dienstjaren bij een andere werkgever betreft:
 - medewerker/operator werkzaam in de productie, afdeling worstmakerij, rokerij/koken, braadlijn of zouterij;
 - medewerker/operator slicing;
 - medewerker/operator inpak;
 - medewerker schoonmaakploeg op productieafdelingen, zijnde de hierboven genoemde productieafdelingen en afdeling slicing;
 - medewerker logistiek en expeditie (in- en uitgaan van grondstoffen en producten), voor zover daadwerkelijk producten fysiek worden versleept;
 - en deze functie als zodanig ook onafhankelijk als “zwaar” is bestempeld door TNO. Indien een of meer functies niet door TNO als zwaar worden bestempeld treden partijen in overleg. Tot de validatie door TNO of het moment waarop partijen in overleg treden wegens afwijzing van een van de functies als “zwaar” worden de bovenstaande functies geacht als “zwaar” te zijn aangemerkt
 - of:
 - b. 45 dienstjaren of meer heeft in een productiefunctie in de Vleeswarenindustrie.
5. De werknemer verricht gedurende de RVU-periode geen werkzaamheden, noch als werknemer noch als zelfstandige, in een onderneming die vleeswaren produceert of in een onderneming vallend onder de cao Slagers, de cao Vleessector, de cao Pluimvee of de cao Gemaksvoedingindustrie.
6. Indien de werknemer overlijdt gedurende de RVU-periode wordt een uitkering verstrekt uit het nog resterende RVU-bedrag. Deze uitkering bedraagt niet meer dan de uitkering die een nabestaande ontvangt van een pensioengerechtigde werknemer die geen gebruik heeft gemaakt van de RVU-regeling.

Aanvulling bij knellende situaties

7. In knellende situaties kan, voor zover het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleeswarenindustrie over voldoende middelen beschikt, naast het reguliere RVU-drempelbedrag aanspraak worden gemaakt op een aanvullende uitkering. Van een knellende situatie in de zin van deze cao is sprake indien de werknemer bij uitdiensttreding is ingedeeld in een van de loonschalen B tot en met G. Deze werknemers kunnen, voor zover het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleeswarenindustrie over voldoende middelen beschikt, aanspraak maken op de volgende aanvulling:

Loonschaal bij uitdiensttreden	Aanvulling
B t/m D	€ 300,- per maand
E t/m G	€ 200,- per maand

8. Werkgevers met deelnemers aan de RVU-regeling ontvangen voor de financiering van de aanvullende uitkering een subsidie uit het Fonds Collectieve Belangen van

de Vleeswarenindustrie. Daartoe wordt door het Fonds een extra heffing opgelegd van maximaal 0,1 % over de loonsom waarover premie verschuldigd is ingevolge de Wet financiering sociale verzekeringen.

9. De opbrengst van de in het vorige lid bedoelde heffing wordt uitsluitend aangewend voor de financiering van de aanvullende uitkeringen. De subsidie is gemaximeerd tot de opbrengst van deze heffing.
10. Werkgevers verstrekken periodiek, overeenkomstig nader te maken afspraken, een overzicht van werknemers die gebruik wensen te maken van de RVU-regeling en op basis van lid 7 in aanmerking kunnen komen voor een aanvullende uitkering.
11. Indien de totaal aan aangevraagde subsidie in enige periode het beschikbare budget overschrijdt, wordt de subsidie en daarmee het bedrag van de aanvullende uitkering naar rato verlaagd, met dien verstande dat partijen ernaar streven de aanvulling voor werknemers in de loonschalen B tot en met D zoveel mogelijk in stand te laten.
12. De werknemer kan slechts aanspraak maken op de aanvullende uitkering voor zover de werkgever voor die werknemer subsidie ontvangt. Indien de subsidie lager wordt vastgesteld dan de beoogde aanvulling, treden werkgever en werknemer in overleg over de gevolgen voor de hoogte daarvan.
13. Werkgever en werknemer sluiten de vaststellingsovereenkomst inzake deelname aan de RVU-regeling nadat duidelijkheid bestaat over de toekenning en de hoogte van de subsidie.
14. De bepalingen in dit artikel gelden zolang deze fiscaal wordt gefaciliteerd door de overheid en voldoet aan de geldende wet- en regelgeving.
15. Nadere bepalingen omtrent de (deelname aan) de RVU-regeling en de aanvulling knellende zijn opgenomen in de RVU-regeling Vleeswarenindustrie, welke als bijlage is opgenomen bij deze cao en de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleeswarenindustrie.

HOOFDSTUK 8 SLOTBEPALINGEN

Artikel 39 Duurzame Inzetbaarheid

Iedere onderneming ontwikkelt een beleid om taakrotatie te stimuleren voor werknemers in functies met repeterende taken, zowel voor vaste krachten als voor flexkrachten.

Artikel 39a Mantelzorgscan

Ondernemingen kunnen eenmalig de helft van de kosten, doch nooit meer dan € 450,- ex. BTW, voor een mantelzorgscan ten laste van het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleeswarenindustrie in rekening brengen.

Artikel 40 Vervallen

Artikel 41 Uitleg, toepassing, geschillen, dispensatie, Vaste Commissie

1. Om een eensgezinde uitleg en toepassing van de bepalingen van deze cao te bevorderen en om geschillen over de uitleg en toepassing van deze cao te voorkomen is door partijen bij deze cao een Vaste Commissie ingesteld.
2. Als er een geschil ontstaat tussen werkgever en een werknemer over de uitleg van deze cao of over de indeling van de functie op grond van functiewaardering, zal zoveel mogelijk getracht worden door onderling overleg tussen partijen tot overeenstemming te komen.
3. 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. De procedure, bevoegdheden, werkwijze, beoordelingscriteria en voor- waarden waaraan het dispensatieverzoek moet voldoen, zijn neergelegd in het Reglement Vaste Commissie zoals vermeld in bijlage IV, welke bijlage integraal onderdeel uitmaakt van deze cao.
4. De Vaste Commissie is paritair samengesteld.
De Vaste Commissie bepaalt zelf haar werkwijze. (Zie bijlage IV)
5. Uitspraken van de Vaste Commissie met een wijdere strekking dienen te worden rondgestuurd aan de bedrijven die deze cao hanteren.

Artikel 42 Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor een periode lopende van 1 maart 2026 tot 1 maart 2027. De overeenkomst loopt van rechtswege af.

Aldus overeengekomen en getekend,

aan werkgeverskant
de Vereniging voor de Nederlandse Vleeswarenindustrie te Zoetermeer

en aan werknemerskant
FNV te Utrecht en CNV te Utrecht.

BIJLAGE I

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleeswarenindustrie.

A. Functieclassificatie

Partijen hebben overeenstemming bereikt over het invoeren van een functieclassificatiesysteem op basis van ORBA per 1 april 2005. De groepsgrenzen, indelingen in groepen respectievelijk promotiemogelijkheden vermeld onder C, D, E en F blijven van kracht tot het moment van invoering van dit nieuwe functieclassificatiesysteem.

Voor eventuele persoonlijke toeslagen (PT's) als gevolg van de introductie van functieclassificatie geldt de volgende regeling op het moment van ontstaan van de PT:

- werknemers jonger dan 40 jaar PT bevroren;
- werknemers van 40 jaar tot 55 jaar PT waardevast;
- werknemers van 55 jaar en ouder PT welvaartsvast.

Eventuele PT's als gevolg van de invoering van het nieuwe functiewaarderingssysteem worden berekend ten opzichte van het oude salaris van de werknemer (op basis van cao, of - indien aanwezig - op basis van bedrijfseigen beloningssysteem). Als er een bedrijfseigen-systeem is, dan dient de PT op basis hiervan vastgesteld en in het salaris verwerkt te worden.

B. Werkingssfeer

Vooruitlopend op het nieuwe functieclassificatiesysteem zijn partijen overeengekomen dat alle medewerkers tot en met het niveau van meewerkend voorman onder de werkingssfeer van de cao vallen, met inbegrip van het administratief personeel. Leidinggevenden, die een functieloon ontvangen, vallen hier niet onder. Het functieonderzoek dient uit te wijzen op hoeveel punten ORBA deze grens komt te liggen.

C. Groepsgrenzen voor werknemers van geclassificeerde bedrijven

Overeenstemming bestaat over de volgende vaststelling van groepsgrenzen:

Groep	Werkclassificatiepunten
A	0-12
B	12,5 – 24
C	24,5 – 36
D	36,5 – 48
E	48,5 – 60
F	60,5 – 72
G	72,5 – 84
H	84,5 – 96
I	96,5 – 108
J	108,5 - 120
K	120,5 en meer

(Eventueel noodzakelijke afwijkingen, voortvloeiende uit de constellatie in de betrokken onderneming, blijven in de toekomst mogelijk via de Vaste Commissie en de toetsende organen die immers van geval tot geval toestemming moeten geven tot feitelijk invoering van werkclassificatie en van de daarop gebaseerde uurlonen.)

D. Indeling in loongroepen voor werknemers van niet geclassificeerde bedrijven

Groep B

leerlingen

inpakkers vleeswaren magazijnhulpen

Groep C

Werkzaamheden in stallen, slachterij, darmafdeling, alsmede het bewerken van onderdelen van het varken, werkzaamheden in de worstfabriek, zouterij, kokerij, rokerij, inpakafdeling en expeditie welke eenvoudig zijn, met een klein afbreukrisico, darmsorteerders/-meters, transportwerkzaamheden, geroutineerd kantinepersoneel, ophangers, afbinders, reuzeltrekkers en schoonmakers.

Groep D

Geroutineerden welke meerdere handelingen volgens de vastgestelde normen verrichten zoals bewerkers hammen/schouders, zelfstandige rokers, zouters, kokers, steriliseerders, geroutineerde stoppers, deegbereiders, exportverladere, vers vleesklaarmakers, vrieshuismedewerkers, transporteurs, ordersamenstellers vleeswaren, winkelpersoneel, magazijnbedienden, geroutineerde medewerkers vetsmelterij.

Groep E

Vakkundig geroutineerden welke werkzaamheden verrichten volgens de vastgestelde normen, met een groot afbreukrisico en vakmanschap zoals allround kracht op de afsnijafdeling, hamafdeling, allround deegbewerker, stopper, zouter, de verantwoordelijke roker, koker, steriliseerder, ordersamensteller en weger vers vlees, de heftruckchauffeur in expeditie- en productieafdelingen, winkelbediende en terreinknecht.

Groep F

De functionaris in de worstfabriek die de deegbewerking of stopbewerking beheerst alsmede de zorg en kennis heeft voor de benodigde hulpstukken, de vrieshuisheftruckchauffeur, bedieningsman vetsmelterij, chauffeur.

Groep G

De werknemers in de snijhallen, die naast hun totale vakkennis en routine ook leiding geven aan een kleine zelfstandige groep, de instructeurs in diverse productieafdelingen, de meewerkende voorlieden, die verantwoordelijk zijn voor de kwaliteitsaspecten, waarbij zij leiding geven aan enkele werknemers, de medewerkers in de worstfabriek, die naast hun vakkennis van deegbereiding en stopperij tevens instructie en leiding geven aan een kleine productie-eenheid, schilder, timmerman, allround chauffeur wegtransport.

Groep H

Gevorderde automonteur, bankwerker, elektriciën, machinist, stoker, monteur, allround schilder, timmerman.

Groep I

Allround automonteur, bankwerker, elektriciën, machinist, stoker, monteur.

E. Promotiemogelijkheid 'allround' medewerkers in geclassificeerde bedrijven

De werkgever verklaart zich bereid om aan productiemedewerkers per afdeling de gelegenheid te bieden opgeleid te worden voor meerdere functies of taken om zodoende een bredere inzetbaarheid te verkrijgen.

De werkgever kent aan de productiemedewerker, ingedeeld in groep E, maximaal 2 loongroepen en aan de productiemedewerkers in de groepen F, G en H maximaal één loongroep toe boven de volgens het functieclassificatiesysteem vastgestelde groep, indien aan de volgende voorwaarde wordt voldaan:

De productiemedewerker dient een zodanige allroundheid te bezitten dat hij in staat is een groot deel van de taken op de betreffende afdeling zelfstandig uit te voeren.

Deze allroundheid moet blijken uit af te leggen vaardigheidstesten.

De werkgever kan, indien een werknemer:

- een specialistische functie vervult, of
- op grond van persoonlijke kwaliteiten belast is met vaktechnisch of functioneel gezag, eveneens deze werknemer een of twee extra loongroepen toekennen, mits ingedeeld in ten minste loongroep E.

Indien op grond van de hiervoor genoemde regeling een of twee loon- groepen extra worden toegekend dient de werkgever de werknemer de gelegenheid te bieden de betreffende functietaken met zo groot mogelijke regelmaat uit te oefenen en dient de werknemer daartoe bereid te zijn.

Voor een goede uitvoering van vorenstaande regeling dient per onderne- ming een begeleidingscommissie te worden benoemd.

F. Indeling in groepen van het administratief personeel Groep 1

Het verrichten van zeer eenvoudige, steeds weerkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter, waarvoor geen of geringe praktijkervaring noodzakelijk is. Het werk wordt onder directe leiding uitgevoerd.

Groep 2

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor enige theoretische kennis en praktijkervaring nodig zijn.

De werkzaamheden worden soms met een zekere mate van zelfstandigheid uitgevoerd.

Groep 3

Het uitvoeren van werkzaamheden waarvoor enige algemene ontwikkeling en theoretische kennis alsmede praktijkervaring noodzakelijk zijn. Een redelijke mate van zelfstandigheid bij de uitvoering wordt verlangd.

Groep 4

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor naast een redelijke algemene ontwikkeling, theoretische kennis en enige jaren praktijkervaring gewenst zijn. De werkzaamheden worden met een ruime mate van zelfstandigheid uitgevoerd.

Voorbeeldfuncties:

- assistent(e) bedrijfsadministratie/boekhouding,
- assistent(e) export,
- assistent(e) personeelszaken,
- assistent(e) loon- en salarisadministratie,

Groep 5

Het uitvoeren van werkzaamheden welke ruime theoretische kennis, algemene ontwikkeling en praktijkervaring vragen. Het werk vraagt een grote mate van zelfstandigheid benevens het tonen van initiatief op het eigen werkterrein. Soms wordt leiding gegeven aan één of meer ondergeschikten. Voorbeeldfuncties:

- secretaris(esse),
- boekhouder(ster),
- bedrijfsadministrateur(trice).

BIJLAGE II

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleeswarenindustrie.

Aanloopschaal

De aanloopschaal is het loon voor werknemers die nieuw in de Vleeswarenindustrie zijn, gebaseerd op het wettelijk minimumuurloon. Jeugdige werknemers die zijn ingeschaald in de aanloopschaal hebben recht op het wettelijk minimumuurloon van een jeugdige werknemer die twee jaar ouder is. Een jeugdige werknemer van 16 jaar heeft dan recht op het minimumuurloon van een 18-jarige, enz. Werknemers van 19 jaar en ouder ontvangen het minimumuurloon van een volwassene. Het minimumuurloon wordt jaarlijks per 1 juli en 1 januari verhoogd en gepubliceerd in de Staatscourant . De aanloopschaal verandert steeds mee met de verhogingen.

Ook voor werknemers die wettelijk minimumuurloon verdienen is het mogelijk om bij een vaste arbeidsduur per week een vast periodeloon af te spreken op basis van het wettelijk minimumuurloon. De gehanteerde formule is dan bij een periodeloon per maand: te verwachten arbeidsuren in een kalenderjaar / 12 maanden x wettelijk minimumuurloon. Per gewerkt uur dient steeds minimaal het wettelijk minimumuurloon te worden uitbetaald.

Indien een werknemer ingedeeld is in deze aanloopschaal en een functie wordt uitgeoefend met een hogere indeling zal bovenop de aanloopschaal een functiegroep toeslag worden uitbetaald.

Per 1 januari 2026 is de aanloopschaal als volgt:

Aanloopschaal per 1 januari 2026

leeftijd	Per uur
19 jaar en ouder	14,71
18 jaar	11,77
17 jaar	8,83
16 jaar	7,36

Per 1 juli 2026 wordt de aanloopschaal als volgt:

Aanloopschaal per 1 juli 2026

leeftijd	Per uur
19 jaar en ouder	14,99
18 jaar	11,99
17 jaar	8,99
16 jaar	7,50

Functiegroep toeslagen 1 maart 2026 inclusief verhoging 3,2%

Grondslag		B	C	D	E
per uur		0	0,10	0,29	0,46
per week		0	3,67	10,41	16,52

Salarisschalen Vleeswarenindustrie per 1 maart 2026 inclusief verhoging 3,2 %

Uurlonen per 1 maart 2026 inclusief verhoging 3,2%

Functiejaarschaal

Groep			B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0	Functiejaar		0,00	0,00	0,00	0,00	16,02	16,38	16,68	17,08	17,36	17,62
1	Functiejaren		15,43	15,53	15,72	15,90	17,92	18,32	18,63	19,09	19,40	19,68
2	Functiejaren		15,72	17,90	18,13	18,36	18,58	19,00	19,33	19,80	20,12	20,41
3	Functiejaren		16,02	18,29	18,51	18,70	18,86	19,26	19,61	20,08	20,45	20,71
4	Functiejaren		16,31	18,46	18,69	18,90	19,05	19,45	19,80	20,28	20,62	20,92
5	Functiejaren		16,60	18,63	18,88	19,09	19,23	19,65	20,01	20,50	20,82	21,15
6	Functiejaren		16,89	18,83	19,07	19,26	19,42	19,87	20,21	20,71	21,04	21,34
7	Functiejaren		17,19	19,04	19,25	19,45	19,61	20,07	20,41	20,90	21,25	21,55
8	Functiejaren		17,48	19,21	19,44	19,63	19,80	20,24	20,61	21,13	21,46	21,74
9	Functiejaren		17,77	19,40	19,61	19,82	19,98	20,47	20,78	21,32	21,65	21,93

Weeklonen per 1 maart 2026 inclusief verhoging 3,2%

Functieijarenschaal

Groep			B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0	Functiejaar		0,00	0,00	0,00	0,00	576,64	589,83	600,50	614,95	625,00	634,42
1	Functiejaren		555,55	559,05	565,96	572,24	645,10	659,55	670,86	687,19	698,50	708,55
2	Functiejaren		566,08	644,47	652,64	660,81	668,97	684,05	695,98	712,94	724,25	734,93
3	Functiejaren		576,62	658,29	666,46	673,37	679,02	693,47	706,03	722,99	736,18	745,61
4	Functiejaren		587,15	664,58	672,74	680,28	685,93	700,38	712,94	729,90	742,47	753,14
5	Functiejaren		597,69	670,86	679,65	687,19	692,21	707,29	720,48	738,07	749,37	761,31
6	Functiejaren		608,22	677,77	686,56	693,47	699,12	715,45	727,39	745,61	757,54	768,22
7	Functiejaren		618,75	685,30	692,84	700,38	706,03	722,36	734,93	752,52	765,08	775,76
8	Functiejaren		629,29	691,59	699,75	706,66	712,94	728,65	741,84	760,68	772,62	782,67
9	Functiejaren		639,82	698,50	706,03	713,57	719,22	736,81	748,12	767,59	779,53	789,58

Periodelonen (per 4 weken) per 1 maart 2026 inclusief verhoging 3,2%

Functiejaarschaal

Groep			B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0	Functiejaar		0,00	0,00	0,00	0,00	2.306,54	2.359,31	2.402,02	2.459,81	2.500,01	2.537,70
1	Functiejaren		2.222,19	2.236,19	2.263,83	2.288,95	2.580,41	2.638,20	2.683,43	2.748,75	2.793,98	2.834,18
2	Functiejaren		2.264,33	2.577,90	2.610,56	2.643,23	2.675,89	2.736,19	2.783,93	2.851,77	2.897,00	2.939,71
3	Functiejaren		2.306,47	2.633,18	2.665,84	2.693,48	2.716,09	2.773,88	2.824,13	2.891,97	2.944,73	2.982,42
4	Functiejaren		2.348,60	2.658,30	2.690,96	2.721,12	2.743,73	2.801,52	2.851,77	2.919,61	2.969,86	3.012,57
5	Functiejaren		2.390,74	2.683,43	2.718,60	2.748,75	2.768,85	2.829,16	2.881,92	2.952,27	2.997,50	3.045,24
6	Functiejaren		2.432,88	2.711,07	2.746,24	2.773,88	2.796,49	2.861,82	2.909,56	2.982,42	3.030,16	3.072,88
7	Functiejaren		2.475,01	2.741,22	2.771,37	2.801,52	2.824,13	2.889,46	2.939,71	3.010,06	3.060,31	3.103,03
8	Functiejaren		2.517,15	2.766,34	2.799,01	2.826,64	2.851,77	2.914,58	2.967,35	3.042,72	3.090,46	3.130,66
9	Functiejaren		2.559,29	2.793,98	2.824,13	2.854,28	2.876,90	2.947,25	2.992,47	3.070,36	3.118,10	3.158,30

Maandlonen per 1 maart 2026 inclusief verhoging 3,2%

Functiejaarschaal

Groep			B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0	Functiejaar		0,00	0,00	0,00	0,00	2.498,75	2.555,91	2.602,19	2.664,79	2.708,34	2.749,17
1	Functiejaren		2.407,37	2.422,54	2.452,48	2.479,70	2.795,45	2.858,05	2.907,05	2.977,82	3.026,81	3.070,36
2	Functiejaren		2.453,02	2.792,72	2.828,11	2.863,49	2.898,88	2.964,21	3.015,92	3.089,42	3.138,41	3.184,69
3	Functiejaren		2.498,67	2.852,61	2.887,99	2.917,93	2.942,43	3.005,04	3.059,48	3.132,97	3.190,13	3.230,96
4	Functiejaren		2.544,32	2.879,83	2.915,21	2.947,88	2.972,37	3.034,98	3.089,42	3.162,91	3.217,35	3.263,62
5	Functiejaren		2.589,97	2.907,05	2.945,15	2.977,82	2.999,59	3.064,92	3.122,08	3.198,29	3.247,29	3.299,01
6	Functiejaren		2.635,62	2.936,99	2.975,09	3.005,04	3.029,53	3.100,30	3.152,02	3.230,96	3.282,68	3.328,95
7	Functiejaren		2.681,27	2.969,65	3.002,31	3.034,98	3.059,48	3.130,25	3.184,69	3.260,90	3.315,34	3.361,61
8	Functiejaren		2.726,92	2.996,87	3.032,26	3.062,20	3.089,42	3.157,47	3.214,63	3.296,29	3.348,00	3.391,55
9	Functiejaren		2.772,56	3.026,81	3.059,48	3.092,14	3.116,64	3.192,85	3.241,85	3.326,23	3.377,94	3.421,50

Op medewerkers die voor 1 april 2012 zijn ingedeeld in schaal B blijven de oude uur-, week- en maandlonen van deze schaal van kracht. De lonen zijn gebaseerd op de normale arbeidsduur van 36 uur per week.

Oude schaal B per 1 maart 2026 inclusief verhoging 3,2%

Functiejaarschaal

Groep B					
		uur	week	4 weken	maand
0	Functiejaar	0,00	0,00	0,00	0,00
1	Functiejaren	15,42	555,28	2.221,11	2.406,21
2	Functiejaren	17,78	640,08	2.560,31	2.773,67
3	Functiejaren	18,11	652,01	2.608,05	2.825,39
4	Functiejaren	18,32	659,55	2.638,20	2.858,05
5	Functiejaren	18,48	665,20	2.660,81	2.882,55
6	Functiejaren	18,65	671,48	2.685,94	2.909,77
7	Functiejaren	18,83	677,77	2.711,07	2.936,99
8	Functiejaren	19,02	684,68	2.738,70	2.966,93
9	Functiejaren	19,19	690,96	2.763,83	2.994,15

Salarisschalen administratief Vleeswarenindustrie

De omvang van een periodiek wordt berekend door van het max. Functiejaars loon het loon voor 0 functiejaars te halen in de betreffende loongroep en dit te delen door het aantal functiejaars in de betreffende groep.

Periodesalaristabel administratief personeel 1 maart 2026 inclusief verhoging 3,2%

Groep			1	2	3	4	5
0 functie-jaren			2.209,82	2.407,67	2.636,22	2.720,73	2.938,62
max. Functiejaars			2.599,79	2.674,99	2.940,95	3.420,89	3.951,25
Functiejaren			2	4	8	10	12

Maandsalaristabel administratief personeel 1 maart 2026 inclusief verhoging 3,2%

Groep			1	2	3	4	5
0 functie-jaren			2.393,97	2.608,31	2.855,90	2.947,46	3.183,51
max. Functiejaren			2.816,44	2.897,91	3.186,03	3.705,96	4.280,52
Functiejaren			2	4	8	10	12

BIJLAGE III

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleeswarenindustrie.

Protocol **Employability/scholing**:

Er zijn afspraken gemaakt over employability bevorderend scholing. De werknemer kan een verzoek bij het sociaal secretariaat indienen voor een bijdrage in de scholingskosten ter hoogte van maximaal € 2.500,- per twee jaar. De voorzitters van het Georganiseerd Overleg Vleeswaren beoordelen of een aanvraag kan worden toegekend op basis van vooraf vastgestelde criteria. Uitgangspunt hierbij is dat de scholing een bijdrage moet leveren aan het verbeteren van de positie op de arbeidsmarkt. De regeling staat los van de huidige scholingsregeling van het fonds en is niet bedoeld voor functiegerichte scholing. De voorzitters van het Georganiseerd Overleg krijgen echter de bevoegdheid om aan werknemers die op eigen initiatief gebruik willen maken van een (functiege- bonden) opleiding om zijn of haar vakmanschap verder te ontwikkelen en te verbreden en waarvan de werkgever deze niet zelf initieert c.q. declareert bij Fonds Collectieve Belangen Vleeswarenindustrie een subsidie toe te kennen van maximaal €1.25,- per jaar. Onder scholingskosten wordt ook verstaan de noodzakelijke tijd voor het afleggen van een examen.

Protocol **EVC**:

Iedere individuele werknemer krijgt het recht om een nulmeting voor een ervaringscertificaat (EVC) te laten verrichten. Dit mag onder werktijd en op kosten van de werkgever gebeuren. De werkgever ontvangt hiervoor een subsidie uit het Fonds Collectieve Belangen Vleeswarenindustrie. Er zal een promotiecampagne worden gestart om EVC onder de aandacht te brengen van bedrijven en werknemers. Dit om het belang van EVC in de Vleeswarenindustrie te onder- strepen.

Protocol **Cursus Nederlands op de werkvloer**:

Werkgevers zullen aan iedere anderstalige binnen hun bedrijf een cursus Nederlands op de werkvloer aanbieden. De kosten van deze cursus kunnen deels worden vergoed vanuit het scholingsfonds. Deze cursus dient wel in eigen tijd plaats te vinden.

Extra scholingsheffing tot maximaal 0,7%

Voor scholing, EVC, employability en cursus Nederlands worden extra middelen vanuit het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleeswarenindustrie ingezet. Indien het fonds beneden de 0,35% van de loonsom zakt, zal de huidige heffing worden verhoogd tot maximaal 0,7% van de loonsom. Tot dat moment blijft de heffing op 0,4%. Deze extra heffing wordt gebruikt om scholing en werkzekerheid van werknemers te stimuleren, werkgelegenheid in de vleeswaren in Nederland te behouden en in te spelen op arbeidsmarktvaartstukken.

Uit deze heffing wordt in ieder geval gefinancierd:

- EVC-trajecten.
- Cursus Nederlands op de werkvloer.
- Employabilitybudgetten.
- Verbreden en verdiepen vakmanschap van huidige werknemers.
- Verbreden en verdiepen vakmanschap van nieuwe instroom (waaronder jongeren) in de sector
- Invulling van stageplaatsen en werkervaringsplaatsen van jongeren (waaronder jongeren).

Met ingang van 1 januari 2027 wordt de heffing met 0,1% punt verhoogd. De opbrengst hiervan wordt uitsluitend aangewend voor de financiering van aanvullende uitkeringen in knellende situaties als bedoeld in artikel 38b van deze cao.

Protocol Leerwerkplekken:

Werkgevers hebben de intentie om ten minste 25 leerwerkplekken voor bijvoorbeeld Wajongers te creëren met een looptijd van drie maanden, met de intentie om hen na afloop een dienstverband (al dan niet in combinatie met aanvullend opleidingstraject) aan te bieden, indien deze periode goed is verlopen en de bedrijfsomstandigheden daar de ruimte voor biedt. Deze intentie – die niet mag leiden tot verdringing van reguliere arbeidsplaatsen - zal als pilot nader worden uitgewerkt en periodiek worden geëvalueerd.

Doelgroep voor deze kennismakingplekken zijn:

- Jongeren van 16 tot 27 met startkwalificatie maar met beperkende mogelijkheden, die met ondersteuning wel bemiddelbaar zijn naar reguliere banen in de Vleeswarenindustrie
- Wajongers

De leerling ontvangt van de werkgever een leerwerkvergoeding van 70% van het minimum(jeugd)loon. De werkgever kan als tegemoetkoming in de kosten hiervoor een wettelijke subsidie aanvragen. De werkgever krijgt eveneens een forfaitair bedrag van € 1.500,- na drie maanden leerwerkplek.

Indien er sprake is van jongeren met startkwalificatie, maar beperkende mogelijkheden en de leerling na 6 maanden nog steeds in dienst is, krijgt de werkgever tevens een forfaitaire vergoeding van € 500,-.

De forfaitaire bedragen worden vergoed uit Fonds Collectieve Belangen Vleeswarenindustrie. De forfaitaire bedragen gaan uit van 3 maanden leerwerkplekken en zullen bij kortere leerwerkplekken (minimaal een maand) naar rato worden uitgekeerd.

Protocol Pilot functie- of ontwikkelingsgerichte opleiding:

Partijen spreken af een pilot uit te voeren voor 50 werknemers die in het kader van ontwikkeling recht hebben om een functie- of ontwikkelingsgerichte opleiding te volgen. Deze pilot is bedoeld voor werknemers die een dergelijke opleiding niet op verzoek of voor rekening van de werkgever, maar op eigen initiatief willen volgen. De scholing wordt via het Sociaal Fonds vergoed.

Protocol Toekomstbestendige cao

De werkgroep toekomstbestendige cao wordt voortgezet. Gedurende de looptijd van de cao wordt in het Georganiseerd Overleg verder gepraat over o.a.:

- Schets van een spoorboekje voor een toekomstbestendige cao.
- Een duurzame toekomst voor de sector.
- Toekomstige instroom van werknemers in de sector.
- Scholing en opleiding in relatie tot de behoefte van de bedrijven en de ambities van de werknemers.
- Invoering nieuw functiewaarderingssysteem gebaseerd op ORBA.

Protocol **modernisering vormgeving en teksten cao- boekje**

Gedurende de looptijd van de cao wordt een werkgroep ingesteld die, samen met een extern bureau, verantwoordelijk is voor het herzien van de vormgeving en het maken van een leesbare samenvatting van het cao-boekje. De cao wordt vertaald in het Engels en Pools.

Protocol **Vergoeding van de hygiënische handelingen**

Er bestaan op dit moment veel verschillende regelingen binnen de sector. In een verkenning gedurende de looptijd van de cao wordt gekeken naar mogelijke vergoeding van deze hygiënische handelingen en het in relatie brengen hiervan met de mogelijkheid voor bedrijven om het aantal pauzes terug te brengen van drie naar twee langere pauzes (met in totaal dezelfde duur). Het gesprek hierover wordt mede op basis van de uitkomst van een gezamenlijke enquête onder de werknemers en werkgevers in de branche gevoerd.

Protocol **Mantelzorg**

Het SER-advies 'Mantelzorg en werk in een zorgzame samenleving' geeft het belang aan van een integrale aanpak van overheid, sociale partners, werkgevers en werknemers om het groeiende aantal mantelzorgers gericht te helpen. Op de werkvloer wordt daarbij met name creativiteit gevraagd van werkgevers en werknemers in het bieden van tijd aan de mantelzorger. Gedurende de looptijd van deze cao wordt onderzoek gedaan naar de ervaringen van mantelzorgers in de Vleeswarenindustrie in relatie tot het werk.

BIJLAGE IV

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleeswarenindustrie.

REGLEMENT VASTE COMMISSIE, EXARTIKEL 1 LID 11 jo ARTIKEL 41 CAO VOOR DE VLEESWARENINDUSTRIE

Artikel 1 Samenstelling Vaste Commissie

1. De Vaste Commissie bestaat uit vier leden, waarvan twee leden van werkgeverszijde en twee leden van werknemerszijde. De leden van de Vaste Commissie benoemen uit hun midden een voorzitter.
Er zal zowel van werkgeverszijde als van werknemerszijde een plaatsvervanger worden aangewezen.
2. De werkgeversleden worden benoemd en ontslagen door de Nederlandse Vereniging voor de Vleeswarenindustrie. De werknemersleden worden benoemd en ontslagen door de CNV en FNV gezamenlijk.
3. Het Secretariaat van de Vaste Commissie wordt uitgeoefend door het Sociaal Secretariaat van de Nederlandse Vereniging voor de Vleeswarenindustrie.

Artikel 2 Taken en bevoegdheden van de Vaste Commissie

De taken en bevoegdheden van de Vaste Commissie zijn:

1. De taken die de Vaste Commissie zijn opgedragen in de cao voor de Vleeswarenindustrie.
2. Het verlenen van voorafgaande goedkeuring van afwijkingen van het gestelde in de cao voor de Vleeswarenindustrie waaromtrent tussen werkgever en betrokken vakbonden overeenstemming bestaat.
3. Het doen van uitspraken naar redelijkheid en billijkheid in die gevallen, waarin geschillen zijn ontstaan over de toepassing en uitlegging van cao voor de Vleeswarenindustrie, of van een arbeidsovereenkomst, waarop deze cao van toepassing is, of geschillen over de toepassing van functiewaardering en de betrokken werkgever en/of de betrokken werknemer(s) daarom hebben gevraagd.
4. Het verlenen van dispensatie op verzoeken van een werkgever of werknemer, dan wel groepen van werkgevers of werknemers die menen dat de toepassing van één of meerdere bepalingen uit de cao voor de Vleeswarenindustrie voor hem/haar/hun om gegronde redenen onmogelijk dan wel onwenselijk is.

5. De Vaste Commissie is met betrekking tot geschillen over de functiewaarde- ring zoals bedoeld in Bijlage I bevoegd een adviescommissie in te stellen. Deze commissie bestaat uit twee ORBA-deskundigen, waarvan een lid van werkgeverszijde en een lid van werknemerszijde. Deze commissie zal de Vaste Commissie adviseren over een geschil betreffende functiewaardering. De Vaste Commissie zal dit advies in haar uitspraak overnemen.
6. De Vaste Commissie heeft de bevoegdheid dit reglement te wijzigen.

Artikel 3 Verzoek om een uitspraak van de Vaste Commissie

1. Een verzoek om een uitspraak van de Vaste Commissie, moet schriftelijk met redenen omkleed en met een duidelijk omschreven vordering worden gedaan aan het Sociaal Secretariaat, Louis Braillelaan 80 2719EK Zoetermeer.
2. Degene die dit verzoek aan de Vaste Commissie heeft gericht, ontvangt een bevestiging van het Sociaal Secretariaat.
Van dit verzoek ontvangt de eventuele gedaagde partij, tegelijk met de leden van de Vaste Commissie, een afschrift, met het verzoek binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van haar verweer, van welk verweer het Sociaal Secretariaat een afschrift aan de verzoekende partij zal toezenden.
3. Zo spoedig mogelijk, doch binnen drie maanden, nadat het verzoek om een uitspraak door het Sociaal Secretariaat is ontvangen, wordt dit door de Vaste Commissie behandeld.
4. De Vaste Commissie kan besluiten om een geschil ouder dan twee jaar niet ontvankelijk te verklaren. In het geval dat de cao voor de Vleeswarenindustrie volledig niet wordt toegepast in een bedrijf, staat rechtstreeks beroep op de rechter open.

Artikel 4 Behandeling van het verzoek door de Vaste Commissie

1. Partijen, die bij het verzoek zijn betrokken, kunnen door de Vaste Commissie worden opgeroepen evenals eventuele getuigen. Bij het niet verschijnen van degenen die zijn opgeroepen besluit de Vaste Commissie of de behandeling van, en de beslissing over het verzoek, toch plaatsvindt of wordt uitgesteld. Indien de Vaste Commissie getuigen oproept, worden partijen hiervan tijdig in kennis gesteld. Brengt een van de partijen een getuige mee, dan dient de andere partij daarvan tijdig in kennis gesteld te worden onder vermelding van de naam van deze getuige.
2. Partijen zullen op hun verzoek door de Vaste Commissie worden gehoord. Zij krijgen van het tijdstip van de vergadering van de Vaste Commissie dan tijdig bericht.
3. Partijen kunnen zich zowel in het geval van lid 2, als in het geval van lid 3, door een advocaat of andere gemachtigde laten bijstaan of vertegenwoordigen.

4. Het Sociaal Secretariaat verzendt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk een week vóór de vergadering, aan ieder van de leden (en de plaatsvervangende leden) een afschrift van alle voor de vergadering benodigde stukken, alsmede zodanige verdere mededelingen als met het oog op de behandeling gewenst is.
5. Indien een lid van de Vaste Commissie verhinderd is de vergadering bij te wonen, geeft hij hiervan zo spoedig mogelijk kennis aan het Sociaal Secretariaat. Het lid dat verhinderd is, zorgt dan tijdig voor plaatsvervangend.
6. Indien zakelijke belangen van een (plv.-) lid verband houden met het te behandelen geschil, dan is dit (plv.-) lid gehouden van deelneming aan de behandeling van het geschil als lid af te zien en dit zo spoedig mogelijk te melden. Dit lid stelt zijn of haar (vaste) plaatsvervanger hiervan zo spoedig mogelijk in kennis.
7. Door het Sociaal Secretariaat wordt van de vergadering van de Vaste Commissie een verslag gemaakt. Nadat dit verslag door alle leden van de Vaste Commissie is goedgekeurd, kan het als weergave van de mening van de Vaste Commissie gelden bij een eventuele behandeling in rechte.

Artikel 4b Dispensatie

Bij de beoordeling van een verzoek zoals bedoeld in artikel 2 lid 2 en lid 4 worden de volgende punten meegenomen:

1. zijn bij de dispensatieverzoeker, i.c. een werkgever, bedrijfsspecifieke kenmerken aanwezig die een zwaarwegend argument vormen om tot dispensatieverlening over te gaan;
2. leidt dispensatieverlening tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden;
3. leidt dispensatieverlening tot het aantasten van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers;
4. leidt dispensatieverlening tot het ontstaan dan wel mogelijk ontstaan van arbeidsonrust in de sector;
5. leidt dispensatieverlening tot geen of verminderde naleving van de cao voor de Vleeswarenindustrie;
6. leidt dispensatieverlening tot het niet meer civielrechtelijk kunnen handhaven van de cao voor de Vleeswarenindustrie;
7. is op de dispensatieverzoeker een rechtsgeldige ondernemings-cao van toepassing;
8. levert dispensatieverlening strijd op met wet- en regelgeving, gewoonte of algemeen gebruik;
9. benoemt de dispensatieverzoeker bijzondere omstandigheden die het verlenen van dispensatie rechtvaardigen;
10. voert de dispensatieverzoeker zaken aan die naar het oordeel van de Commissie als niet relevant moeten worden aangemerkt;
11. de commissie kan aan een dispensatieverlening voorwaarden verbinden;
12. het bepaalde in artikel 3, derde lid, en artikel 5, derde en vierde lid, is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 5 Uitspraak van de Vaste Commissie

1. Ieder lid, c.q. plaatsvervangend lid van de Vaste Commissie heeft een stem. Besloten wordt met meerderheid van stemmen.
2. Indien de stemmen staken, dan is geen besluit van de Vaste Commissie tot stand gekomen. De situatie blijft ongewijzigd waarop de meest gereede partij nadere stappen kan ondernemen.
3. De uitspraken van de Vaste Commissie zijn met redenen omkleed. Ter toelichting is een minderheidsstandpunt van een Commissielid toegestaan. Dit minderheidsstandpunt staat de uitspraak van de Vaste Commissie echter niet in de weg.
4. De uitspraak van de Vaste Commissie wordt belanghebbenden zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 4 weken na de behandeling, toegezonden.
5. De Vaste Commissie kan bij haar uitspraak een kostenvergoeding bepalen. Indien het een geschil betreft waarbij een adviescommissie als bedoeld in artikel 2 lid 5 van dit reglement is ingesteld, dan worden de kosten van deze commissie betaald door de in het ongelijk gestelde partij tenzij dit de werknemer is. De werknemer kan slechts in de kosten van deze commissie worden veroordeeld indien sprake is van kennelijk onredelijk gebruik van het procesrecht. Deze kosten zijn in de overige gevallen voor rekening van het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleeswarenindustrie.

BIJLAGE V

NEN-REGELING

Werkgevers en werknemers hechten eraan dat de inzet van uitzend- en inleenbedrijven in de sector beter gereguleerd wordt en hebben afgesproken in artikel 37 van de cao dat partijen de NEN-regeling dienen te volgen. De verplichtingen die hieruit voortvloeien zijn als volgt:

1 Definities

1. Opdrachtgever: een werkgever als bedoeld in art 1 lid 4 van deze cao.
2. Opdrachtnemer: een inleenbedrijf dan wel uitzendbedrijf, dan wel zzp-ers.
3. Medewerker: een natuurlijk persoon die in opdracht van opdrachtnemer onder leiding en toezicht van opdrachtgever inleenwerk ten behoeve van opdrachtgever verricht.
4. Fonds Collectieve Belangen Vleeswarenindustrie: het door het Georganiseerd Overleg aangewezen orgaan dat dit artikel uitvoert.

2 NEN-regeling

- a. De opdrachtgever is verplicht om gebruik te maken van opdrachtnemers die NEN 4400-1 en/of NEN 4400-2 gecertificeerd zijn. Opdrachtgevers die gecertificeerd zijn staan ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA). Dit actuele register is te vinden op www.normeringarbeid.nl
- b. De opdrachtgever stelt het Fonds Collectieve Belangen Vleeswarenindustrie op schriftelijk verzoek binnen de daarbij aangegeven termijn in kennis van het aantal inleende medewerkers, de periodes waarover zij ingeleend zijn en de opdrachtnemers bij wie zij in dienst zijn.
- c. De opdrachtgever is gehouden op schriftelijk verzoek van sociale partners in de Vleeswarenindustrie, binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat artikel 37 juncto bijlage V lid 2 van de cao correct is nageleefd.
- d. Indien de opdrachtgever niet aantoonbaar is dat dit artikel getrouwelijk is nageleefd, is de opdrachtgever ten opzichte van sociale partners schadeplichtig overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 van de Wet cao. Partijen bij de cao dragen daartoe hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 3 Wet AVV en artikel 15 Wet cao ten aanzien van alleen dit artikel over aan Fonds Collectieve Belangen. Sociale partners dragen de door hen ontvangen schadevergoeding af aan Stichting Fonds Collectieve Belangen Vleeswarenindustrie.
- e. De forfaitaire schadevergoeding (S), zoals genoemd in lid 2 sub d van dit artikel wordt als volgt berekend: $S = A \div 52 \times W$ waarin A = de laatste voor de betrokken werkgever vastgestelde jaarlijkse premieafdracht Fonds Collectieve Belangen Vleeswarenindustrie (omgerekend in euro), of bij gebreke daarvan 0,4% van de jaarlijkse loonsom in de onderneming (omgerekend in euro), of bij gebreke daarvan een door het Fonds forfaitair vast te stellen bedrag, gebaseerd op een schatting van de laatstelijk voor de betrokken werkgever veronderstelde premieafdracht Fonds Collectieve Belangen

Vleeswarenindustrie (omgerekend in euro), met dien verstande dat A ten minste € 2.600,- zal bedragen. W = het aantal weken dat de werkgever in gebreke blijft. De gronden en omvang van de schade worden schriftelijk aan de opdrachtgever meegedeeld.

PROCEDURE FISCAAL FACILITEREN VAKBONDSCONTRIBUTIE

Inleiding

Bij de laatste cao onderhandelingen hebben partijen afgesproken dat de werk- gevers worden geadviseerd om de contributies van leden van bij de cao Vlees- warenindustrie betrokken vakorganisaties – voor zolang dit wettelijk mogelijk is - fiscaal te faciliteren door de betaalde premies op basis van een opgave van de werknemer die lid is van een vakorganisatie een maal per jaar in mindering te brengen op het bruto loon en dit bedrag, na verrekening van belasting en premies met de rest van het bruto loon, vervolgens netto weer aan de werk- nemer uit te keren.

Indien een bedrijf gebruik maakt van de werkkostenregeling wordt geadviseerd dat het fiscaal faciliteren van de vakbondscontributie prioriteit krijgt onder de werkkostenregeling.

Procedure

Het communiceren aangaande de verrekening is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgevers- en de werknemerszijde.

1 Doel

Fiscaal faciliteren van de vakbondscontributie door de betaalde premies op basis van een opgave van de werknemer die lid is van een vakorganisatie een maal per jaar in mindering te brengen op het bruto loon en dit bedrag, na verrekening van belasting en premies met de rest van het bruto loon, vervolgens netto weer aan de werknemer uit te keren.

2 Hoogte vergoeding

De hoogte van de werkelijk betaalde contributie van het betreffende kalenderjaar.

Indien een werknemer in een jaar van werkgever binnen de Vleeswarenindustrie is gewisseld, zal de laatste werkgever de gehele contributie faciliteren.

Indien een werknemer voor het eerst in de Vleeswarenindustrie werkzaam is en bij de vorige sector waar hij werkzaam was geen fiscaal faciliteren van de vakbondscontributie bestond, dan zal de werkgever naar rato de contributie faciliteren.

3 Beperkingen

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen blijkt dat de belasting- en premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en diensgevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer.

Indien een werknemer in december niet meer in dienst is, zal er geen verrekening plaatsvinden. Dit geldt echter niet indien het dienstverband is geëindigd door vervroegde uittreding of pensionering.

4 Aanvraagprocedure

De betrokken werknemersorganisatie zullen jaarlijks in november aan een werknemer die lid is van een vakorganisatie en heeft ingestemd met het verrekenen van de in dat jaar betaalde contributie een verklaring afgeven dat deze werknemer lid is van de werknemersorganisatie. In deze verklaring staan naam, adres, woonplaats, vestiging van bedrijf en de hoogte van de werkelijk betaalde contributie van dat betreffende kalenderjaar.

De werknemer dient schriftelijk te verklaren door middel van het bijgevoegde declaratieformulier dat hij afstand doet van een deel van zijn loon van december, welk deel gelijk is aan de vergoeding voor de kosten die de werknemer in het betreffende kalenderjaar betaalt aan de werknemersorganisatie.

Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten dient de werknemer uiterlijk op 25 november van het betreffende kalenderjaar het declaratieformulier en de verklaring van de betrokken werknemersorganisatie aan de werkgever te overleggen.

Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.

5 Uitbetaling

De werkgever zal op grond van de verklaring van de betrokken werknemersorganisatie en het declaratieformulier de contributie in december van het jaar faciliteren.

**DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE
LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE**

Door de werknemer uiterlijk 25 november van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, (naam werknemer)
BSN:

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij
..... (naam werkgever)
lid van (naam werknemersorganisatie)
en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- b. verklaart akkoord te gaan met het verrekenen van de contributie van één van de deelnemende werknemersorganisaties in de cao Vleeswarenindustrie;
- c. verklaart dat de kosten voor het lidmaatschap voor het jaar 20... (jaartal) die voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:
kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in 20... (jaartal): euro;
- d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn loon in december 20... (jaartal) met een geldwaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 25 november van het betreffende kalenderjaar);
- f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen;
- g. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt van de kosten van het lidmaatschap in januari en oktober van het betreffende jaar.

Datum:

Handtekening:

Overwegingen

- Op grond van artikel 38a en 38b van de cao voor de Vleeswarenindustrie hebben werknemers die voldoen aan de voorwaarden het recht om maximaal 3 jaar voor het bereiken van hun AOW leeftijd vervroegd uit te treden. Artikel 38a is van toepassing voor werknemers die voor 1 augustus 2026 deel gaan nemen aan de RVU Regeling en 38b is van toepassing voor werknemers die na 1 augustus 2026 gaan deelnemen aan de RVU Regeling
- Nadere bepalingen omtrent de (deelname aan) regeling zijn opgenomen in deze RVU Regeling Vleeswarenindustrie.

Artikel 1 Definities

In deze regeling worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleeswarenindustrie (hierna: cao). Verder wordt in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. RVU uitkeringsbedrag: het bedrag dat werkgever aan werknemer verstrekt om eerder te kunnen stoppen met werken zoals door werknemer en werkgever, vastgesteld volgens het bepaalde in artikel 3 lid 2 en vastgelegd in de Vaststellingsovereenkomst. Dit bedrag wordt in een periode van maximaal 36 maanden aan de uitkeringsgerechtigde uitgekeerd.
3. Uitkeringsgerechtigde: degene die recht heeft op een uitkering.
4. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever op verzoek van de werknemer feitelijk middels de vaststellingsovereenkomst is beëindigd. De uittredingsdatum wordt vastgesteld per de 1^e van een maand.
5. Uitvoeringsorganisatie: de Stichting RVU Regeling Vleeswarenindustrie (Stichting). De Stichting kan derde(n) inschakelen voor de uitvoering van deze regeling.
6. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst zoals bedoeld in de bijlage bij deze regeling waarin de uittredingsdatum en het RVU uitkeringsbedrag is vastgelegd.
7. Uitvoeringsovereenkomst: de overeenkomst tussen de werkgever en de Stichting om het ter beschikking gestelde RVU uitkeringsbedrag in maandelijkse betalingen aan de uitkeringsgerechtigde te verstrekken onder inhouding van de wettelijke afdrachten.
8. Zwaar werk functie: een functie als bedoeld in artikel 38b van de cao voor de Vleeswarenindustrie.
9. Aanvullende uitkering: de aanvullende maandelijkse uitkering bij knellende situaties als bedoeld in artikel 38b van de cao voor de Vleeswarenindustrie en deze regeling.

Artikel 2a Recht op uitkering bij instroom voor 1 augustus 2026

1. Recht op een uitkering op grond van artikel 38a van de cao voor de

Vleeswarenindustrie, onder de voorwaarden als uitgewerkt in deze regeling, heeft de werknemer die voor 1 augustus 2026 instroomt in de RVU Regeling en die:

- a. in de periode 1 juli 2021 tot en met 1 augustus 2026 op de uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en
 - b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste 20 jaar in de doelgroep vastgesteld bij de huidige werkgever bij een werkgever vallend onder de cao voor de Vleeswarenindustrie heeft gewerkt, en
 - c. de laatste 10 jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum in dienst is geweest bij de huidige werkgever of diens rechtsvoorganger en daar valt binnen de doelgroep.
 - d. Indien een werknemer voorafgaand aan de in sub c genoemde periode werkzaam is geweest bij een andere werkgever dan de huidige werkgever of diens rechtsvoorganger, dan worden functies die qua belastbaarheid overeenkomen met de door de huidige werkgever vastgestelde doelgroep geacht binnen dezelfde doelgroep te vallen.
2. a. De doelgroep wordt lokaal door de werkgever met instemming van OR of PVT (of bij het ontbreken daarvan met de werknemers) bepaald. Indien er geen overeenstemming wordt bereikt over de doelgroep, wordt er door de werkgever een onafhankelijke arbeidsdeskundige afkomstig van een daartoe door sociale partners in de Vleeswarenindustrie vastgestelde lijst ingeschakeld die advies geeft bij het vaststellen van functies en eventueel bezwarende omstandigheden benoemd die in aanmerking komen voor de regeling.
 - b. Onder de doelgroep vallen per 1 januari 2022 in ieder geval alle werknemers met 45-dienstjaren of meer in een productiefunctie, evenals werknemers die maximaal 2 jaar voor het bereiken van deze 45-dienstjaren in een andere - niet productie - functie zijn geplaatst.
 - c. Medewerkers die in ploegendienst werken, worden per 1 oktober 2024 in ieder geval geacht onderdeel uit te maken van de overeengekomen doelgroep.
3. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer:
 - a. die recht heeft op een IVA-uitkering;
 - b. die ziek is gemeld, gedurende de eerste twee ziektejaren;
 - c. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst een beroep doet op een loonvervangende uitkering op grond van de Werk- loosheidswet (WW).
 4. Een werkgever kan besluiten om een werknemer die niet voldoet aan het bepaalde in lid 1, indien gewenst, toch in aanmerking te laten komen voor deelname aan de regeling.
 5. Vanaf 1 augustus 2026 kunnen werknemers niet meer instromen in de RVU regeling op grond van dit artikel.

Artikel 2b Recht op uitkering bij instroom na 1 augustus 2026

1. Recht op een uitkering op grond van artikel 38b van de cao voor de vleeswarenindustrie, onder de voorwaarden als uitgewerkt in deze regeling, heeft de werknemer die na 1 augustus 2026 instroomt in de RVU Regeling en die:

- a. op of na 1 augustus 2026 op de uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en
 - b. ten minste 10 jaar in dienst is bij de huidige werkgever, en
 - c. de werknemer is ten minste 20 jaar werkzaam binnen de Vleeswarenindustrie, door de werknemer zelf aan te tonen, waarvan:
 - tenminste 15 jaar structureel 50% van de werkdag werkzaam is (geweest) in een van de volgende zwaar werk functies of in ploegendienst, waarbij de werknemer dit, voor zover van toepassing, zelf aantoont indien dit dienstjaren bij een andere werkgever betreft:
 - medewerker/operator werkzaam in de productie, afdeling worstmakerij, rokerij/koken, braadlijn of zouterij;
 - medewerker/operator slicing;
 - medewerker/operator inpak;
 - medewerker schoonmaakploeg op productieafdelingen, zijnde de hierboven genoemde productieafdelingen en afdeling slicing;
 - medewerker logistiek en expeditie (in- en uitgaan van grondstoffen en producten), voor zover daadwerkelijk producten fysiek worden versleept;
 - en deze functie als zodanig ook onafhankelijk als “zwaar” is bestempeld door TNO. Indien een of meer functies niet door TNO als zwaar worden bestempeld treden partijen in overleg. Tot de validatie door TNO of het moment waarop partijen in overleg treden wegens afwijzing van een van de functies als “zwaar” worden de bovenstaande functies geacht als “zwaar” te zijn aangemerkt
- of
- 45 dienstjaren of meer heeft in een productiefunctie in de Vleeswarenindustrie.
2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer:
 - a. die recht heeft op een IVA-uitkering;
 - b. die ziek is gemeld, gedurende de eerste twee ziektejaren;
 - c. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst een beroep doet op een loonvervangende uitkering op grond van de Werk- loosheidswet (WW).

Artikel 3 Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling uitbetaald met ingang van de uittredingsdatum, gedurende maximaal 36 maanden.
2. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst tevens beëindigingsovereenkomst als volgt vastgesteld: het maximale RVU-vrijstellingsbedrag per maand op de uittredingsdatum, vermenigvuldigd met het aantal maanden dat ligt tussen de eerste uitkering en de AOW-gerechtigde leeftijd (afgerond op hele maanden naar boven en met een maximum van 36 maanden).
3. De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het totaal bedrag zoals bedoeld in lid 2

gedeeld door het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd, maar kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag.

4. De uitkering wordt maandelijks door de uitvoeringsorganisatie aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.
5. De werkgever sluit voor de uitvoering van de in het vorige lid bedoelde werkzaamheden een overeenkomst met de Stichting. De kosten voor de uitvoering van de werkzaamheden zijn voor rekening van de werkgever en komen niet in mindering op het RVU uitkeringsbedrag.
6. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum gedeeltelijk arbeidsgeschikt was, heeft recht op een uitkering naar rato van het gedeelte dat hij arbeidsgeschikt is.
7. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een fulltime dienstverband.
8. Voor de toepassing van deze regeling worden werknemers die deelnemen aan de '80-90-100' of '90-100-100' regeling aangemerkt als een werknemer met een voltijds dienstverband.

Artikel 3b Aanvullende uitkering bij knellende situaties

1. De werknemer die vanaf 1 augustus 2026 deelneemt aan de RVU regeling op grond van artikel 38b van de cao voor de Vleeswarenindustrie kan, naast de uitkering zoals bedoeld in artikel 3, recht hebben op een aanvullende uitkering.
2. De aanvullende uitkering geldt uitsluiten voor werknemers die bij uitdientsttreding zijn ingedeeld in loonschaal B tot en met G.
3. De aanvullende uitkering bedraagt:
4. voor werknemers in loonschaal B tot en met D: € 300 bruto per maand;
5. voor werknemers in loonschaal E tot en met G: € 200 bruto per maand.
6. Werkgevers kunnen, indien wordt voldaan aan de voorwaarde, voor de financiering van de aanvullende uitkering subsidie ontvangen.
7. Ter financiering van de subsidie wordt vanaf 1 januari 2027 door het Fonds Collectieve Belangen een heffing opgelegd van 0,1% van het bruto loon. Onder bruto loon wordt verstaan de loonsom als bedoeld in de zin van artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen. Dit betreft het ongemaximeerde loon sociale verzekeringen.
8. De opbrengst van de in het vorige lid bedoelde heffing wordt uitsluitend aangewend voor de financiering van de aanvullende uitkeringen. De subsidie is gemaximeerd tot de opbrengst van deze heffing.
9. Indien het totaal aan aangevraagde subsidie door bedrijven vallend onder de cao voor de Vleeswarenindustrie in enige periode het beschikbare budget dat daarvoor is gealloceerd bij het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleeswarenindustrie overschrijdt, wordt de subsidie en daarmee het bedrag van de aanvullende uitkering naar rato verlaagd, waarbij eerst wordt getracht de aanvullende uitkering werknemers in de loonschalen B tot en met D zoveel

mogelijk in stand te laten.

10. De aanvullende uitkering wordt uitsluitend verstrekt voor zover de werkgever voor de betreffende werknemer subsidie ontvangt.
11. Indien de subsidie voor een werknemer lager wordt vastgesteld dan de beoogde aanvullende uitkering, treden werkgever en werknemer in overleg over de gevolgen voor de hoogte daarvan.
12. De aanvullende uitkering wordt maandelijks gelijktijdig met de uitkering zoals bedoeld in artikel 3 door de uitvoeringsorganisatie aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen.
13. Indien het recht op de uitkering zoals bedoeld in artikel 3 eindigt, eindigt tevens het recht op de aanvullende uitkering.
14. De bepalingen in dit artikel gelden uitsluitend voor zover en zolang deze fiscaal worden gefaciliteerd door de overheid en voldoen aan de geldende wet- en regelgeving.
15. Nadere bepalingen omtrent de aanvraag en toekenning van de subsidie zijn opgenomen in het Toetsingskader Subsidies Fonds Collectieve Belangen voor de Vleeswarenindustrie.

Artikel 4 Einde recht op uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde:
 - a. Tot 1 augustus 2026: opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt bij een onderneming in de vleeswarenindustrie, niet zijnde een vrijwilligersovereenkomst, en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is.
Met ingang van 1 augustus 2026: opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt bij een onderneming die vleeswaren produceert of in een onderneming vallend onder de cao Slagers, de cao Vleessector, de cao Pluimvee of de cao Gemaksvoedingindustrie;
 - b. Tot 1 augustus 2026: zich op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt door het verrichten van werkzaamheden voor of bij een onderneming in de vleeswarenindustrie, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen door het verrichten van werkzaamheden voor of bij een onderneming in de Vleeswarenindustrie en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht, wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum.
 - c. Met ingang van 1 augustus 2026: zich op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt door het verrichten van werkzaamheden voor of bij een onderneming die vleeswaren produceert of in een onderneming vallend onder de cao Slagers, de cao Vleessector, de cao Pluimvee of de cao Gemaksvoedingindustrie, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden

verkregen door het verrichten van werkzaamheden voor of bij een onderneming die vleeswaren produceert of in een onderneming vallend onder de cao Slagers, de cao Vleessector, de cao Pluimvee of de cao Gemaksvoedingindustrie en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht, wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum;

- d. Tot 1 augustus 2026: ingeval van overlijden met ingang van de dag na de laatste dag van de derde maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond.

Vanaf 1 augustus 2026: Indien de werknemer overlijdt gedurende de RVU-periode wordt het resterende deel van de RVU-uitkering doorbetaald aan de partner van de overleden deelnemer.

Onder partner wordt verstaan:

- de persoon met wie de werknemer is gehuwd;
- de ongehuwde persoon die als partner van de werknemer is geregistreerd in de registers van de burgerlijke stand;
- de ongehuwde persoon met wie de werknemer een gezamenlijke huishouding voert.

De uitkering wordt voor de resterende duur voorgezet en maandelijks uitbetaald aan de partner, tenzij:

- de partner aangeeft de uitkering niet te willen ontvangen. In dat geval wordt het resterende bedrag aan RVU-uitkering terugbetaald aan de werkgever. Indien sprake is van een aanvullende uitkering waarvoor de werkgever subsidie van het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleeswarenindustrie heeft ontvangen, wordt het nog niet uitbetaalde deel naar rato door de werkgever terugbetaald aan het Fonds, of;
- de partner verzoekt om het resterende bedrag in één keer te ontvangen. In dat geval wordt het resterende deel van het voor de werknemer gealloceerde RVU-bedrag in overleg met de Stichting RVU Vleeswarenindustrie in een keer de partner uitgekeerd.

Indien er geen partner is wordt het resterende RVU-bedrag terug betaald aan de werkgever en het Fonds.

Artikel 5 Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal één maand vóór de uittredingsdatum gezamenlijk met zijn werkgever een daartoe strekkende aanvraag in.
2. De werknemer en werkgever ontvangen een bevestiging van de deelname aan de regeling van de uitvoeringsorganisatie.
3. Indien de uitkering later wordt aangevraagd dan de in lid 1 gestelde termijn, doet dit niets af aan het recht van de werknemer op de uitkering, maar wordt het bedrag later uitgekeerd.
4. De aanvraag wordt ingediend bij de uitvoeringsorganisatie met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.
5. Tevens dienen de werknemer en de werkgever alle informatie in waarvan hen bekend is dat die relevant is voor het vaststellen van het recht op uitkering.

- 6 De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en zijn werkgever verklaren zich bij de aanvraag akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
- 7 De uitkeringsrechtigde verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de werkgever en de uitvoeringsorganisatie over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige zoals bedoeld in artikel 4 van deze regeling en/of het ontvangen van een loonvervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) na de uittredingsdatum. De uitvoeringsorganisatie kan dit periodiek (laten) toetsen.
- 8 Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 7, verplicht om uit zichzelf dan wel op verzoek van de uitvoeringsorganisatie alle informatie aan de uitvoeringsorganisatie te verstrekken waarvan de uitkeringsgerechtigde redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering. Hieronder valt in ieder geval het verstrekken van informatie over een beslaglegging op het inkomen.

Artikel 6 financiering van de uitkering

- 1 De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend.
- 2 De werkgever maakt uiterlijk 1 maand voorafgaand aan de ingangsdatum van de uitkering het totaal bedrag zoals bedoeld in artikel 3, tweede lid onder vermelding van de werknemer over aan de uitvoeringsorganisatie.
- 3 Indien de werkgever in gebreke blijft kan de werknemer nakoming van de vaststellingsovereenkomst bij de werkgever vorderen.
- 4 Indien de werkgever nalaat het in het tweede lid bedoelde bedrag te voldoen, wordt de aanvraag voor deelname aan de regeling door de uitvoeringsorganisatie opgeschort. Zolang het totaal bedrag niet is voldaan ontstaat er geen recht op uitkering via de uitvoeringsorganisatie.
- 5 Indien de uitkering eindigt als gevolg van artikel 4 lid 2 sub a, b of c wordt het teveel door de werkgever betaalde bedrag aan de werkgever teruggestort.

Artikel 7 Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

- 1 Indien de uitkeringsgerechtigde de op grond van artikel 5 lid 7 en 8 gevraagde informatie of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, worden ingetrokken en stopgezet. Uitkeringsgerechtigde wordt geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien de uitvoeringsorganisatie de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van de eerste oproep daartoe of nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde, heeft ontvangen.
- 2 De uitvoeringsorganisatie is bevoegd de door de uitvoeringsorganisatie opgelopen schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde niet, niet tijdig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op uitkeringsgerechtigde. Daarbij behoudt de uitvoeringsorganisatie zich het recht voor verhaal te halen door middel van

vermindering van de lopende uitkering.

3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de uitvoeringsorganisatie daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civiel- rechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkene te verhalen.
4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
5. De uitvoeringsorganisatie stuurt aan de uitkeringsgerechtigde schriftelijk en gemotiveerd een beslissing van het feit dat een sanctie zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde wordt opgelegd, waarbij in ieder geval vermeld zal worden waarom deze sanctie wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de sanctie is.

Artikel 8 Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de persoon aan wie onverschuldigd is betaald. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de uitvoeringsorganisatie heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald. De uitvoeringsorganisatie doet de betreffende persoon van die constatering onverwijld schriftelijk mededeling.
2. Wanneer blijkt dat een uitkering onverschuldigd is betaald, zijn zowel de uitvoeringsorganisatie als de werkgever gerechtigd het teveel betaalde bedrag terug te vorderen. De uitvoeringsorganisatie en werkgever treden hierover gezamenlijk in overleg.
3. De uitkeringsgerechtigde ontvangt een beslissing waarin aan deze persoon gemotiveerd wordt meegedeeld dat aan hem onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij het onverschuldigd betaalde bedrag dient terug te betalen. Deze termijn bedraagt vier weken.
4. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering. De uitvoeringsorganisatie stelt de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald daarvan schriftelijk op de hoogte.
5. Indien de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij om een betalingsregeling verzoeken. Hij dient dit verzoek, voorzien van onderbouwing, binnen vier weken na dagtekening van de in lid 3 bedoelde beslissing in bij de uitvoeringsorganisatie. De uitvoeringsorganisatie neemt, na overleg met de werkgever binnen twee weken een besluit op het verzoek.
6. Wanneer de uitvoeringsorganisatie niet tegemoetkomt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de uitvoeringsorganisatie de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald, wordt dan het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde uitkering alsnog binnen vier weken terug te betalen.
7. Wanneer terugvordering over het lopende kalenderjaar plaatsvindt zal terugvordering van het netto te veel betaalde bedrag plaatsvinden. Vindt terugvordering

plaats na afloop van het kalenderjaar waarin de uitkering onverschuldigd is betaald, dan wordt het bruto te veel betaalde bedrag teruggevorderd.

8. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de uitvoeringsorganisatie de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een herinnering sturen met de mededeling dat de betaling binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
9. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.
10. Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan de uitvoeringsorganisatie in overleg met de werkgever geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.
11. Het niet aan de uitkeringsgerechtigde betaalde bedrag of teruggevorderde bedrag op grond van de artikelen 7 en 8 zal worden terugbetaald aan de werkgever.

Artikel 9 Nadere voorschriften

Het bestuur van de Stichting is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering.

Artikel 10 Hardheidsclausule

In alle gevallen waarin de Regeling niet voorziet en in situaties waarin de toepassing van de regeling tot een onbillijke uitkomst leidt, beslist het bestuur van de Stichting.

Artikel 11 Vaste Commissie

1. De werknemer die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling, de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, anders dan de vaststelling van de doelgroep, kan zich schriftelijk tot de Vaste Commissie voor de Vleeswarenindustrie wenden met het verzoek een advies over de regeling te geven.
2. De werknemer die op basis van artikel 38a van de cao voor de Vleeswarenindustrie in aanmerking komt voor deelname aan de regeling en iets langer dan 2 jaar voor het bereiken van de 45-dienst- jaren in een andere - niet productie - functie is geplaatst, waardoor hij niet voldoet aan het bepaalde in artikel 2 lid 2 sub b en eveneens niet valt binnen de door de werkgever bepaalde doelgroep, en van mening is dat hij hierdoor onredelijk wordt benadeeld, omdat de zwaarte van het werk in combinatie met de verhoging van de AOW-leeftijd van de afgelopen jaren het dusdanig zwaar maakt dat door blijven werken tot de pensioen leeftijd vrijwel onmogelijk is, kan een bindend advies aan de Vaste Commissie vragen om hem wegens zwaarwegende redenen alsnog voor de RVU- regeling in aanmerking te laten komen.
3. Het Reglement Vaste Commissie ex artikel 1lid 11 jo artikel 41 cao voor de Vleeswarenindustrie is op verzoeken zoals bedoeld in het eerste lid van

toepassing.

Artikel 12 Anti-cumulatie

De werknemer die aanspraak maakt op de uitkering conform deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere regeling zoals een wettelijke transitievergoeding of een uitkering uit hoofde van een Sociaal Plan van de werkgever, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

