



COMPAXO CAO

1 december 2024 – 1 december 2026

Collectieve Arbeidsvoorwaarden van:

- Compaxo Gouda B.V. te Gouda;**
- Compaxo Vlees Zevenaar B.V. te Zevenaar;**
- Compaxo Groep B.V. te Gouda;**
- Maasland Vleeswaren B.V. te Almere;**
- Maasland Vleeswaren B.V. te Belfeld.**

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN COMPAXO

Looptijd: van 1 december 2024 tot 1 december 2026.

In deze tekst zijn de arbeidsvoorwaarden vastgelegd die op alle werknemers van Compaxo Gouda B.V., Compaxo Vlees Zevenaar B.V., Compaxo Groep B.V. en Maasland Vleeswaren B.V. van toepassing zijn met ingang van 1 december 2024 (Maasland Vleeswaren B.V. vanaf 1 januari 2025) tot 1 december 2026.

© CAO-partijen

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm, elektronisch, geluidsband of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijk toestemming van partijen bij deze CAO.

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN	4
ARTIKEL 1. WERKINGSSFEER EN DEFINITIES	4
HOOFDSTUK 2 - DE ARBEIDSOVEREENKOMST	5
ARTIKEL 2. INHOUD ARBEIDSOVEREENKOMST	5
ARTIKEL 3. PROEFTIJD	6
ARTIKEL 4. ARBEIDSDUUR	7
ARTIKEL 5. DEELTIJD	9
ARTIKEL 6. NEVENWERKZAAMHEDEN	10
ARTIKEL 7. GEHEIMHOUDING	11
ARTIKEL 8. PENSIOENREGELING	12
ARTIKEL 9. EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST	13
HOOFDSTUK 3 - VERPLICHTINGEN WERKGEVER EN WERKNEMERS	14
ARTIKEL 10. ALGEMENE VERPLICHTINGEN	14
ARTIKEL 11. OVERIGE VERPLICHTINGEN	15
HOOFDSTUK 4 - SALARIS EN OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN	20
ARTIKEL 12. INDELING IN LOONGROEPEN EN LOONSCHALEN	20
ARTIKEL 13. BIJZONDERE BELONINGEN	23
ARTIKEL 14. TOESLAG VOOR BIJZONDERE WERKZAAMHEDEN (INCONVENIËNTEN)	23
ARTIKEL 15. BELONINGEN VAN AFWIJkingEN IN HET DIENSTROOSTER	25
ARTIKEL 16. ONGEBRUIKELIJKE WERKTIDEN	26
ARTIKEL 17. VERGOEDING VOOR EXTRA OPKOMST EN CONSIGNATIE	27
ARTIKEL 18. DIPLOMATOESLAGEN	28
ARTIKEL 19. TEGEMOETKOMING BASISVERZEKERING	29
ARTIKEL 20. VAKANTIETOESLAG	30
ARTIKEL 21. UITKERING BIJ OVERLIJDEN	31
ARTIKEL 22. EINDEJAARSUITKERING	32
ARTIKEL 23. PROCEDURE FISCAAL FACILITEREN VAKBONDSCONTRIBUTIE	33
ARTIKEL 24. SALARISBETALING	35
HOOFDSTUK 5 - VERLOF	36
ARTIKEL 25. ZON- EN FEESTDAGEN	36
ARTIKEL 26. VAKANTIE	37
ARTIKEL 27. BIJ VORIGE WERKGEVER(S) VERWORVEN VAKANTIERECHTEN	38
ARTIKEL 28. VAKANTIERECHTEN BIJ HET EINDE DER DIENSTBETREKKING	39
ARTIKEL 29. SPAREN VAKANTIE-UREN	40
ARTIKEL 30. VERLOFSPAREN	41
ARTIKEL 31. VERZUIM MET BEHOUD VAN LOON	44
ARTIKEL 32. VERZUIM ZONDER BEHOUD VAN LOON	46
ARTIKEL 33. DOORBETALING VAN LOON/SALARIS OP FEESTDAGEN, VAKANTIE-, SNIPPER- EN VERZUIMUREN EN DAGEN VAN VERZUIM MET BEHOUD VAN LOON.	47
HOOFDSTUK 6 - ARBEIDSONGESCHIKTHEID	48
ARTIKEL 34. SALARIS BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	48
ARTIKEL 35. WIA / WGA REGELING	50
HOOFDSTUK 7 - OVEREENKOMST	52
ARTIKEL 36. DUUR VAN DE OVEREENKOMST	52
INDEX	
BIJLAGE 1 INDELING LOONGROEPEN	53
BIJLAGE 2 SALARISSCHALEN PER 9- 9- 2024	55
BIJLAGE 3 COLLECTIEVE SALARISVERHOGINGEN	59
BIJLAGE 4 OVERIGE ZAKEN	60
BIJLAGE 5 REISKOSTENREGELING	61
BIJLAGE 6 ZWAARWERKREGELING	62
BIJLAGE 7 ONDERTEKENING	63
BIJLAGE 8 ADRESSEN PARTIJEN BIJ DE CAO	64

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1. Werkingssfeer en Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

1. werkgever:
Compaxo Gouda B.V. te Gouda, Compaxo Vlees Zevenaar B.V. te Zevenaar, Compaxo Groep te Gouda, Maasland Vleeswaren B.V. te Almere en Maasland Vleeswaren B.V. te Belfeld.
2. vakbond:
FNV te Utrecht;
3. werknemer:
een ieder die in dienst is van één van de voornoemde werkgevers op basis van een arbeidsovereenkomst.
Als werknemer in de zin van deze CAO worden niet beschouwd vakantiewerkers, waaronder worden verstaan scholieren of studenten die gedurende de voor hen geldende vakantieperioden in dienst zijn van de werkgever. Voor wat betreft de portiers zijn de artikelen 4, 13 tot en met 18 en 25 niet van toepassing. Voor wat betreft leidinggevende functies is artikel 14 niet van toepassing;
4. 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, welke blijkt uit een notariële samenlevingsovereenkomst;
5. vakvolwassen werknemer:
de werknemer die over de vereiste kennis en ervaring beschikt;
6. dienstrooster:
een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken;
7. ploegenarbeid:
arbeid die afwisselend in een etmaal, in regelmatig weerkerende volgorde door twee of meer ploegen wordt verricht;
8. uitbeensploegen:
onder uitbeensploegen worden verstaan ondernemingen gedreven door rechtspersonen of natuurlijke personen, die voor werkgever op contractbasis uitbeenswerk verrichten;
9. basis uurloon:
het schaalsalaris zoals is bepaald in de bijlage 1 en 2 van deze CAO;
10. basis periodesalaris:
het salaris per 4 weken (exclusief een eventuele 53e week) afgerond op eurocenten, dat wordt berekend door het basis uurloon te vermenigvuldigen met 144.
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.
11. BLG:
De Bedrijfs Leden Groep van de FNV bij de werkgever. Indien en voorzover er wordt gesproken over BLG, dient hier op het moment dat er een Ondernemingsraad mocht zijn ingesteld bij Compaxo, Ondernemingsraad te worden gelezen.
12. Dienst:
de voor een werknemer voor de desbetreffende dag in het rooster vastgelegde werktijd.

HOOFDSTUK 2 - DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 2. Inhoud arbeidsovereenkomst

1. 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 functiejaarschaal;
 - 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 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 3 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.

Artikel 4. Arbeidsduur

1. Op jaarbasis berekend bedraagt de voltijdse arbeidsduur volgens dienstrooster gemiddeld 36 uur per week.

De gemiddelde arbeidsduur per dag bedraagt tenminste 8 uren op fulltime basis. 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.

Per kalenderjaar kan er sprake zijn van drie inhaaldagen. Wanneer de inhaaldagen niet of slechts gedeeltelijk zijn ingehaald / uitgevoerd, worden de niet ingehaalde/uitgevoerde dagen/uren aan het einde van het kalenderjaar verrekend met het saldo van de vakantie-/snipperuren van de desbetreffende werknemer. Indien het saldo van de vakantie-/snipperuren niet toereikend is, wordt dit verrekend met de salarisbetaling. Over de kalenderjaren 2024, 2025 en 2026 wordt de regeling inhaaldagen niet toegepast.

2. De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt afhankelijk van het arbeidsrooster maximaal 8 of 9 uur per werkdag of dienst. De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt afhankelijk van het arbeidsrooster bij een standaard werkdag van 8 uur niet minder dan 32 uur per week en niet meer dan 42 uur per week. De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt afhankelijk van het arbeidsrooster bij een standaard werkdag van 9 uur niet minder dan 32 uur per week en niet meer dan 45 uur per week.
3. De roostervrije dagen die op een feestdag zijn ingepland zullen, aan diegenen die het betreft, (met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2024) worden gecompenseerd. Als een roostervrije dag/dagdeel op een feestdag is ingepland zullen voor die dag/dat dagdeel de ingeplande uren worden bijgeschreven aan het Tijd voor Tijd saldo. Op FT basis geldt een maximum van 4 uur per dagdeel en 8 uur per dag. Er bestaat geen aanspraak op enige toeslag in welke vorm dan ook als gevolg van bijschrijving van de genoemde t.v.t. uren.

Bovenwettelijk meerwerk:

- a. Onder bovenwettelijk meerwerk wordt verstaan, de uren waarop door de werknemer in overleg met de werkgever arbeid is verricht en die uitgaan boven 36 uur per week/72 uur per twee weken met een maximum van 4 uur per week/8 uur per twee weken.
- b. De uitbetaling van bovenwettelijk meerwerk telt niet mee voor de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en artikel 32 van de cao (Doorbetaling van loon/salaris op feestdagen, vakantie-, snipper- en verzuimuren en dagen van verzuim met behoud van loon) en is niet pensioengevend.

Bovenwettelijk meerwerk, gemaakt op verzoek van de werkgever, kan worden gecompenseerd in vervangende vrije tijd op een door de werknemer in overeenstemming met de werkgever te bepalen dag en tijd, doch binnen een tijdsverloop van zes maanden na de dag waarop het bovenwettelijk meerwerk is gemaakt. Wanneer de opgebouwde bovenwettelijke meeruren niet zijn opgenomen dan betaalt de werkgever ze alsnog als bovenwettelijke meeruren uit.

4. 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.
5. De te werken dagen en aanvangstijdstippen worden in beginsel 4 weken voor de ingangsdatum vastgesteld. Het aantal te werken uren per dag zal in beginsel tenminste een week tevoren worden vastgesteld.
6. 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 dan wel de BLG 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.
7. Indien dringende werkzaamheden dit noodzakelijk maken kan in een afdeling of afdelingen, na overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging dan wel de BLG, van de sub 1 t/m 4 genoemde verdeling van de normale arbeidsduur worden afgeweken, in welk geval de arbeidsduur over maandag t/m zaterdag kan worden verdeeld.
8. In overleg met de vakbonden kan van lid 1 tot en met 6 van dit artikel worden afgeweken. Bij overmacht situaties zullen partijen streven naar zodanige oplossingen, dat de bedrijfsschade en daarmee mogelijke gevolgen voor werkgelegenheid zo goed mogelijk worden opgevangen.
9. Arbeidsduur oudere werknemers
Werknemers van 60 jaar en ouder mogen een halve dag per week (4 uur op fulltime basis) korter werken, met behoud van loon. Het is de bedoeling dat per week een halve dag korter wordt gewerkt en dus niet dat deze tijd wordt opgespaard.
10. Voor die medewerkers in de vestiging van werkgever te Gouda die thans 3 pauzes per dag genieten, zal de werkgever gedurende de looptijd van deze CAO geen wijziging aanbrengen in het aantal pauzes per dag.
Voor de medewerkers van Zevenaar gelden er 4 pauzes per dag.

Artikel 5. Deeltijd

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken in deeltijd te mogen werken. De werkgever zal een dergelijk verzoek in principe honoreren, tenzij de bedrijfsvoering van de werkgever zich daartegen verzet, een en ander conform de normen die zijn vastgelegd in de Wet Aanpassing Arbeidsduur.
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 arbeid verrichten boven zijn of haar contractueel vastgestelde arbeidsduur hebben aanspraak op dezelfde beloning of toeslagen voor overwerk als voltijders in een vergelijkbare situatie.

Artikel 6. Nevenwerkzaamheden

1. De werkgever kan de werknemer verbieden een betaalde (neven)functie uit te oefenen, als de werknemer door die werkzaamheden zijn eigen functie niet meer naar behoren kan vervullen. De werknemer is verplicht een betaalde (neven)functie aan de werkgever te melden en voorafgaand aan het accepteren van een betaalde (neven)functie elders, dit aan de werkgever te melden. De werkgever zal zo spoedig mogelijk schriftelijk aangeven of er al dan niet bezwaar tegen de (neven)functie bestaat, en/of dat de werkgever onder bepaalde voorwaarden bereid is toestemming te verlenen aan de werknemer.
2. Met onder lid 1 genoemde (neven)functies worden verstaan zowel (neven)functies c.q. werkzaamheden in loondienst bij andere werkgevers alsook (neven)functies c.q. werkzaamheden die als zelfstandig ondernemer worden uitgevoerd.

Artikel 7. Geheimhouding

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

Artikel 8. 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 Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees (VLEP).
2. Pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof.
Tijdens het wettelijke 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.

Artikel 9. Einde arbeidsovereenkomst

1. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geldt het bepaalde in artikel 7:672 BW.
2. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde 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 ontslag op staande voet als bedoeld in art 7:678 en 7:679 BW;
 - e. door ontbinding door de kantonrechter op grond van art 7:685 BW;
 - f. met ingang van het pensioen.
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.
4. Artikel 7:670 lid 1 en 3 BW is niet van toepassing op werknemers met wie na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een arbeidsovereenkomst is aangegaan.

HOOFDSTUK 3 - VERPLICHTINGEN WERKGEVER EN WERKNEMERS

Artikel 10. 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 11. Overige verplichtingen

1. Overleg bij fusie en reorganisaties

Indien de werkgever overweegt:

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

zal de werkgever 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 voldoen aan de terzake geldende wettelijke voorschriften.

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.

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.

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.

Tevens zal de werkgever ten minste twee maal per jaar de betrokken Werknemers-organisaties 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 8 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

3.1 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.

- 3.2 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

- 4.1 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.
- 4.2 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 van de werkgever;
 - 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 van de werkgever.
- 4.3 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.
- 4.4 De werkgever zal op verzoek van de vakvereniging waarvan de betrokken werknemer lid is, aan de werknemer verzuim met behoud van loon toekennen in de volgende gevallen:
- 4.4.1 het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakbond opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakbond ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
- 4.4.2 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 maand van tevoren schriftelijk bij de werkgever worden ingediend.
- 4.5 Compaxo zal de contributies van leden van landelijk erkende vakbonden fiscaal 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 werknemer uit te keren, dit binnen de fiscale mogelijkheden.
- 4.6 Compaxo zal aan FNV Bondgenoten uiterlijk per 31 december van enig jaar, een bedrag overmaken ter hoogte van 0,1% van de loonsom op jaarbasis.

5. Werkgelegenheid

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

- 5.1 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;

- 5.2 als onderdeel van het totale sociaal beleid in de onderneming bijzondere aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt;
- 5.3 het verrichten van overwerk zoveel mogelijk beperken;

6. Flexibele arbeid

- 6.1 De werkgever zal flexibele arbeid doorgaans beperken tot maximaal 20 procent van het totaal aantal werkzame personen per vestiging van de onderneming.
- 6.2 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 personeelsvertegenwoordiging of ondernemingsraad heeft verkregen, behoudens wegens seizoensgebonden arbeid.
- 6.3 Onder flexibele arbeid als genoemd in lid 2 wordt verstaan het werk van:
 - 6.3.a. uitzendkrachten en gedetacheerde werknemers met uitzondering van scholieren en/of andere vakantiewerkers gedurende de periode 1 juni tot 1 september;
 - 6.3.b. uitbeentkrachten tewerkgesteld door of door bemiddeling van zogenoemde uitbeentploegen.
- 6.4.a. Genoemd percentage van sub 1 wordt berekend over het totaal aantal werkzame personen in de vestigingen van de werkgever. Daartoe worden ook gerekend werknemers met een leer-/arbeidsovereenkomst.
- 6.4.b. Het totaal aantal werkzame personen volgens lid 4 a van dit artikel wordt steeds op twee peildata vastgesteld, te weten:
 - op 1 januari van elk jaar;
 - op 1 juli van elk jaar.
- 6.5. Compaxo zegt toe alleen zaken te doen met uitzendbureaus die geregistreerd staan bij de SNA onder de sector vlees.
- 6.6. Aanbieding vaste baan flexkrachten.

Bij goed functioneren van een flexkracht, gedurende een onafgebroken periode van twee jaren, heeft Compaxo de intentie om de desbetreffende flexkracht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden tegen tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. In het geval zoals genoemd in dit artikel dient de flexkracht of de direct leidinggevende een verzoek daartoe in te dienen bij het management.

Compaxo heeft de verplichting om (internationale) medewerkers die langer dan vijf jaar op het bedrijf in een productiefunctie werkzaam zijn (al dan niet via verschillende bureaus), duurzaam in Nederland of net over de grens met Duitsland verblijven en in de directe omgeving eigen huisvesting hebben, een arbeidsovereenkomst aan te bieden tegen tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden.

Compaxo houdt bij welke flexkrachten, gedurende hoe lang en via welk bureau of welke bureaus op het bedrijf werkzaam zijn. Bij de vaststelling van de periode van 5 jaar worden alle gewerkte perioden bij de opdrachtgever 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 5 jaar verlengd met de periode van afwezigheid.

Of de medewerker duurzaam in Nederland verblijft of net over de grens met Duitsland en in de directe omgeving eigen huisvesting heeft, kan blijken uit:

- Het hebben van eigen, niet door een inleen- of uitzendbureau geregelde, gefaciliteerde of beheerde, huisvesting (huur of koop), waarbij de medewerker niet meer dan 45 minuten hoeft te reizen om van zijn huis bij het bedrijf te komen.
- De medewerker beschikt over een eigen BSN.
- De medewerker heeft een aantoonbare zorgverzekering.
- De medewerker spreekt Nederlands of is bereid Nederlandse les te volgen
- De medewerker is zelf verantwoordelijk voor vervoer naar het werk.

6.7. Ontziemaatregelen gelden ook voor de flexkrachten.

7. Werkdruk

Werkgever wordt verplicht om in de periodieke medisch onderzoek (PMO) een inventarisatie naar de beleving van hoge werkdruk op te nemen. Hiertoe wordt een gestandaardiseerde vragenlijst gebruikt. Indien op basis van de PMO blijkt dat er sprake is van beleving van hoge werkdruk, kan de Quick scan werkdruk worden toegepast.

8. Interne en externe scholing

- 8.1 Werkgever biedt haar werknemers waar nodig de mogelijkheid tot het volgen van interne of externe opleiding.
- 8.2 Werknemers zijn verplicht om alle opleidingen te volgen welke in het belang van werkgever zijn en welke noodzakelijk zijn voor een goede uitvoering van de werkzaamheden. Deze opleidingen zullen in beginsel plaatsvinden in werktijd en de studiekosten zullen in beginsel worden vergoed door werkgever.
- 8.3 Werknemers die op eigen initiatief een opleiding wensen te volgen, kunnen een verzoek tot (gedeeltelijke) vergoeding indienen bij werkgever. Werkgever beoordeelt of en in hoeverre de opleiding een wenselijke aanvulling geeft op de functie-inhoud van de werknemer en of en in hoeverre deze opleiding toegevoegde waarde heeft voor werkgever. Op basis van dit oordeel kunnen de studiekosten, na het succesvol afronden van de opleiding, geheel of gedeeltelijk worden vergoed.
- 8.4 Werknemers die een studiekostenvergoeding hebben ontvangen voor een succesvol afgeronde opleiding zoals beschreven in sub 3, zijn bij beëindiging van het dienstverband binnen vijf jaren na het afronden van de opleiding verplicht aan werkgever voor de studiekosten volgens navolgende schema de kosten terug te betalen:
 - 8.4.a bij beëindiging van het dienstverband binnen 1 jaar na het afronden van de opleiding dient de werknemer 100% van de vergoede studiekosten aan de werkgever te vergoeden;
 - 8.4.b Bij beëindiging van het dienstverband binnen 1 tot 2 jaar na het afronden van de opleiding dient de werknemer 80% van de vergoede studiekosten aan de werkgever te vergoeden;
 - 8.4.c Bij beëindiging van het dienstverband binnen 2 tot 3 jaar na het afronden van de opleiding dient de werknemer 60% van de vergoede studiekosten aan de werkgever te vergoeden;
 - 8.4.d Bij beëindiging van het dienstverband binnen 3 tot 4 jaar na het afronden van de opleiding dient de werknemer 40% van de vergoede studiekosten aan de werkgever te vergoeden;

- 8.4.e Bij beëindiging van het dienstverband binnen 4 tot 5 jaar na het afronden van de opleiding dient de werknemer 20% van de vergoede studiekosten aan de werkgever te vergoeden;
- 8.4.f Bij beëindiging van het dienstverband na 5 jaar na het afronden van de opleiding behoeft de werknemer geen studiekosten meer aan de werkgever te vergoeden.

9. Arbeidsomstandighedenbeleid

Werkgever erkent haar verantwoordelijkheden inzake de arbeidsomstandigheden en geeft uitvoering aan een actief arbeidsomstandighedenbeleid. Hierbij geeft werkgever nadrukkelijk aandacht aan de preventie van arbeidsongeschiktheid, arbeidsgerelateerde aandoeningen en arbeidsongevallen, als ook aandacht aan de begeleiding bij arbeidsongeschiktheid teneinde voor haar werknemers gezonde arbeidsomstandigheden te realiseren en re-integratie van de werknemer te bevorderen. De wijze van werkplek beoordeling zal in overeenstemming met de BLG plaatsvinden. Naar aanleiding van de werkplekbeoordelingen zal een plan van aanpak worden opgesteld en besproken met de personeelsvertegenwoordiging c.q. ondernemingsraad.

HOOFDSTUK 4 - SALARIS EN OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN

Artikel 12. Indeling in loongroepen en loonschalen

1. Algemeen

- 1.1. De functies van de werknemers zijn in (loon)groepen ingedeeld. De invulling van deze (loon)groepen is opgenomen in Bijlage 1 van deze CAO.
- 1.2. Ten aanzien van de toepassing van lid 1.1. van dit artikel geldt, dat 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.
- 1.3. Bij elke (loon)groep behoort een (loon)schaal, die gebaseerd is op het aantal functiejaren.
- 1.4. De werknemers worden, afhankelijk van de uitgeoefende functie, ingedeeld in één der in lid 1.1. van dit artikel 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.

2. Aanloopschaal

Werknemers die nieuw in dienst treden in de vleeswarenindustrie, mogen maximaal één jaar volgens een aanloopschaal worden beloond. Indien minimaal zes maanden bij werkgever is gewerkt als uitzendkracht, wordt die tijd in mindering gebracht op de hierboven genoemde periode van een jaar.

3. Functiejaarschaal

- 3.1. De vakvolwassen werknemers ontvangen het schaalloon dat overeenkomt met het aantal jaren voorafgaande aan 1 januari, dat zij onafgebroken in hun loonschaal ingedeeld zijn geweest. Voor werknemers in de loonschalen A tot en met D met nul functiejaren 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.
- 3.2. 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. Gedurende deze tijdelijke waarneming ontvangen zij een toeslag ten bedrage van het verschilbedrag bij 0 functiejaren tussen de beide loonschalen. 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

- 6.1. 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.

- 6.2. Bij indeling in een hogere loonschaal van een vakvolwassen werknemer bedraagt de verhoging van het schaalloon de helft van het verschil tussen de schallonen 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

- 7.1. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek.

7.1.1 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.

7.1.2 Bij indeling in een lagere loonschaal om bovenstaande redenen van een vakvolwassen werknemer, bedraagt de verlaging van het schaalloon het verschil tussen de schallonen 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.

- 7.2. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden en op medisch advies.

7.2.1 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.

7.2.2 Bij overplaatsing op medisch advies - bijvoorbeeld in geval van wijziging in de lichamelijke of geestelijke gesteldheid - wordt het bepaalde sub 1 overeenkomstig toegepast.

7.2.3 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.

7.2.4 Indien wegens de onder sub 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 sub 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 c.q. pensioengerechtigde leeftijd. Tenzij specifiek anders is overeengekomen met de betrokken werknemer.

- 7.3. De in dit artikel vastgelegde procedure met betrekking tot plaatsing in lager ingedeelde functies en dergelijke geldt niet ingeval 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.
- 7.4. De in dit artikel vastgelegde procedures en voorwaarden gelden niet in het geval er sprake is van arbeidsongeschiktheid van de werknemer en artikel 33 van deze CAO van toepassing is. Artikel 33 van deze CAO prevaleert derhalve boven de bepalingen in dit artikel

Artikel 13. Bijzondere beloningen

1. Toeslag voor het werken in ploegen
Over de in ploegendienst gewerkte uren zullen de volgende toeslagen op het basisuurloon worden toegekend voor uren op:
 - maandag van 0.00 tot 6.00 uur: 22,5%;
 - maandagavond tot en met vrijdagmorgen te weten steeds tussen 18.00 en 6.00 uur: 22,5%;
 - vrijdagavond van 18.00 tot 24.00 uur: 22,5%;
 - zaterdag van 0.00 tot 24.00 uur: 45%;
 - zon- en feestdagen van 0.00 tot 24.00 uur: 80%.Indien regelmatig in ploegendienst wordt gewerkt zal uit bovenstaande percentages een weekgemiddelde worden berekend.
2. Werknemers van 58 jaar en ouder zullen niet meer verplicht worden tot het werken in ploegendienst. Voor deze categorie zal de ploegentoeslag niet worden afgebouwd als zij 4 jaar of langer in ploegendienst hebben gewerkt.
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 ploegendienst 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 loonperiodes doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende loonperiode;
 - als hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende loonperiode
 - 80 % gedurende 2 loonperiodes
 - 60 % gedurende 2 loonperiodes
 - 40 % gedurende 1 loonperiode
 - 20 % gedurende 1 loonperiode;
 - als hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende loonperiode
 - 80 % gedurende 4 loonperiodes
 - 60 % gedurende 4 loonperiodes
 - 40 % gedurende 3 loonperiodes
 - 20 % gedurende 3 loonperiodes.

Artikel 14. Toeslag voor bijzondere werkzaamheden (inconveniënten)

Inconveniëntentoeslag

Aan werknemers worden toeslagen gegeven verband houdend met daadwerkelijk uitgevoerde werkzaamheden en omstandigheden. Deze inconveniëntentoeslagen staan vermeld in bijlage 2 van deze CAO.

Artikel 15. Beloningen van afwijkingen in het dienstrooster

Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan, de uren waarop door de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht en die uitgaan boven:
 - a. de in het standaard dienstrooster vermelde uren per dag;
 - of
 - b. 40 uur per week

met dien verstande dat elk uur slechts eenmaal telt.

Overwerk is voor alle medewerkers op vrijwillige basis, echter wanneer het bedrijfsbelang in het gedrang komt is de werknemer redelijkerwijs verplicht gehoor te geven aan verzoek van de werkgever om overwerk te verrichten.

2. Voor de eerste twee overuren per week geldt een toeslag van 22,5% van het basis uurloon. Voor het derde overwerkuur en verdere overwerkuren geldt een toeslag van 45% van het basis uurloon. Voor leidinggevendenden geldt de toeslagregeling niet binnen één uur voor het dienstrooster en binnen twee uur na het dienstrooster. Voor geconsigneerde leidinggevendenden geldt de normale toeslagregeling.
3. Overwerk kan op verzoek van zowel de 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 22,5% respectievelijk 45% 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 22,5% moet worden betaald een extra compensatie in tijd van 13 minuten per gewerkt overuur en voor de uren waarover de toeslag van 45% moet worden betaald een extra compensatie in 27 minuten per gewerkt overuur.

Artikel 16. Ongebruikelijke werktijden

Indien volgens het dienstrooster arbeid moet worden verricht zonder dat de normale wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden en het niet in ploegendienst gewerkte uren of overuren betreft, ontvangen de betrokken werknemers een toeslag op hun basisuurloon van:

- 22,5% indien de werkzaamheden moeten worden verricht op maandag t/m donderdag tussen 18.00 en 6.00 uur, alsmede op vrijdag tussen 18.00 en 24.00 uur;
- 45% indien de werkzaamheden moeten worden verricht op zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur

Artikel 17. Vergoeding voor extra opkomst en consignatie

1. Indien een werknemer in opdracht van Compaxo geconsigneerd is, ontvangt de als eerste geconsigneerde medewerker van de storingsdienst daarvoor een vaste toeslag van 9 maal het in F-8 van het Loonsysteem vermelde uurloon per dienst. De medewerker die als tweede storingsdienst is geconsigneerd, ontvangt de helft van voornoemde vergoeding.
2. Indien wegens een storing van maandag tot en met vrijdag tussen 23.00 en 6.00 uur gewerkt moet worden, kunnen deze uren in vrije tijd worden opgenomen. Als de extra gewerkte uren in vrije tijd worden opgenomen, dan dient dit te geschieden, met een minimum van 1 uur bij aanvang van de eerst volgende normale dagdienst, derhalve vanaf 7.00 uur. De minimaal aan de werknemer te vergoeden tijd per opkomst bedraagt 15 minuten. Indien de werknemer vanaf thuis met een computer in dient te loggen op het systeem van de werkgever, bedraagt de minimum tijd die hiervoor door de werkgever wordt vergoed 20 minuten.
3. Indien wegens een storing op een zaterdag dient te worden gewerkt, kunnen deze uren in vrije tijd worden opgenomen met een extra toeslag van 45% op de gewerkte uren. Indien wegens een storing op een zondag of een nationale feestdag dient te worden gewerkt, kunnen deze uren in vrije tijd worden opgenomen met een extra toeslag van 80% op de gewerkte uren. Als de extra gewerkte uren in vrije tijd worden opgenomen, dan dient dit te geschieden, met een minimum van 1 uur bij aanvang van de eerst volgende normale dagdienst, derhalve vanaf 7.00 uur. De minimaal aan de werknemer te vergoeden tijd per opkomst bedraagt 15 minuten.
4. Noodzakelijk door de werknemer te maken reizen worden vergoed op basis van de volgens de door Compaxo gehanteerde routeplanner noodzakelijke reistijd, berekend vanaf de formele woonplaats of als dit dichterbij is, vanaf de werkelijke verblijfplaats van de werknemer, met een minimum vergoeding van 30 minuten per opkomst.
5. Indien van toepassing worden de abonnementskosten voor een telefoonuitsluiting voor medewerkers van de TD door de werkgever vergoed op basis van een bruto vergoeding ter hoogte van € 16.76 per vier weken.
6. Aan werknemers jonger dan 18 jaar kan geen consignatie worden opgelegd. Werknemers ouder dan 55 jaar kunnen niet worden verplicht tot consignatie. Consignatie voor werknemers ouder dan 55 jaar is op vrijwillige basis wel mogelijk.

Artikel 18. Diplomatoeslagen

1. Aan de werknemers die de primaire opleiding van het leerlingstelsel voor de vleeswarenindustrie hebben gevolgd, worden de navolgende bruto uitkeringen toegekend:
 - a. na het met goed gevolg afsluiten van de leerovereenkomst ontvangt de betrokkene een uitkering ineens van € 233,00;
 - b. één jaar na het behalen van het diploma ontvangt de betrokkene een uitkering ter grootte van € 349,00.
2. Aan de werknemers die deelcursussen volgen van de Stichting Opleiding Werknemers voor de Vleeswarenindustrie, zullen bij het behalen van het volledige vakdiploma de volgende uitkeringen worden toegekend:
 - a. na het met goed gevolg afsluiten van de leerovereenkomst ontvangt de betrokkene een uitkering ineens van € 233,00 bruto;
 - b. één jaar na het behalen van het diploma ontvangt de betrokkene een uitkering ter grootte van € 349,00 bruto.
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 op niveau 2 in het kader van de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) een éénmalige uitkering ter grootte van € 233,00 bruto worden toegekend. In het daaropvolgende jaar ontvangt betreffende werknemer een uitkering ter grootte van € 349,00 bruto.
4. Werknemers die vóór 1 april 1989 reeds een toeslag ontvingen op grond van de tot dan toe geldende bepalingen conform de CAO voor de Vleeswarenindustrie, behouden deze toeslag.
5. Niet vakvolwassen werknemers worden na het behalen van een vakdiploma één extra salaristrede hoger ingeschaald.

Artikel 19. Tegemoetkoming basisverzekering

1. Met ingang van de CAO april 2007 zal de werkgever € 4,50 per loonperiode aan iedere werknemer in vaste dienst toekennen. Voor deeltijd werkers geldt deze regeling naar rato.

Artikel 20. Vakantietoelage

1. Iedere werknemer heeft recht op een vakantietoelage gelijk aan 8% van zijn jaarinkomen. Met het wettelijk voorgeschreven minimum. Bij een korter dienstverband wordt de vakantietoelage naar rato uitgekeerd.

Onder jaarinkomen wordt in dit artikel verstaan het bij de werkgever in de voorafgaande 12 maanden verdiende inkomen, op grond van het in deze CAO bepaalde, doch uitgezonderd de vakantietoelage, tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering, meerwerk en eventuele winstdelings,- gratificatie- of andere eenmalige uitkeringen.

2. De uitbetaling van de in het vorige lid bedoelde vakantietoelage zal geschieden in loonperiode 5. Het recht op vakantietoelage wordt opgebouwd in de periode 1 juli t/m 30 juni. De rekenbasis is loonrun 6 t/m loonrun 5.
3. Bij het einde van de dienstbetrekking heeft de werknemer voor iedere maand dat hij sinds 1 juli van het lopende of voorafgaande jaar bij de werkgever werkzaam is geweest en waarvoor hij nog geen vakantietoelage heeft ontvangen, recht op 1/12 van de vakantietoelage.

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 de werknemer laatstelijk toekomende loon.

Onder nagelaten betrekkingen worden in die volgorde verstaan:

1. De partner van de werknemer op het moment van overlijden;
2. De minderjarige wettige, natuurlijke, pleeg- of stiefkinderen;
3. Andere personen met wie de werknemer in gezinsverband leefde;
4. Andere door de werknemer aangewezen personen.

Artikel 22. Eindejaarsuitkering/ eenmalig uitkering(en)

1. De werkgever zal in december van enig kalenderjaar aan de werknemer, met wie een onafgebroken dienstverband van ten minste twee loonperiodes heeft bestaan, een uitkering toekennen van 2% van het in de voorafgaande 13 loonruns (loonrun 13 t/m 12) bij de werkgever verdiende inkomen. Onder inkomen wordt verstaan het bij de werkgever verdiende inkomen (exclusief vakantietoeslag, meerwerk, eenmalige toeslagen, tantièmes of gratificaties alsmede de uitkering zelf) en van de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkering ingeval van arbeidsongeschiktheid. Bij beëindiging van het dienstverband zal voor elke loonperiode dienstverband waarover deze uitkering nog niet is verstrekt 1/13 van deze uitkering worden gegeven.
2. Bij het einde van de dienstbetrekking heeft de werknemer voor iedere loonperiode dat hij sinds loonrun 13 van het lopende of voorafgaande jaar bij de werkgever werkzaam is geweest en waarvoor hij nog geen jaaruitkering heeft ontvangen, recht op 1/13 van de jaaruitkering.
3. Bij ontslag op staande voet is een eindejaarsuitkering uitgesloten.
4. Nieuwjaarsuitkering: De werkgever zal in december van enig kalenderjaar aan de werknemer een eenmalige netto uitkering toekennen van € 50,00 op fulltime basis.
5. Feestdaguitkering. Werkgever zal in december van enig kalenderjaar aan de werknemer, met wie een onafgebroken dienstverband van tenminste 13 loonperiodes heeft bestaan, een eenmalige netto uitkering toekennen van € 135,00 op fulltime basis.

Artikel 23. Procedure Fiscaal Faciliteren vakbondscontributie

Inleiding

Bij de laatste CAO onderhandelingen hebben partijen afgesproken dat de werkgevers worden geadviseerd om de contributies van leden van bij de CAO vleeswarenindustrie 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 werknemer uit te keren.

Bij de volgende CAO-onderhandelingen zal op basis van de ervaringen over de toepassing van de regeling worden bekeken of nadere afspraken hier omtrent noodzakelijk zijn.

Procedure

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

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 dientengevolge 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.

Artikel 24. Salarisbetaling

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

1. Naam en stamnummer van de werknemer;
2. Periode waarop betaling betrekking heeft;
3. Bruto -loonbedrag, gespecificeerd volgens vast loon, premies, stukloon, overwerkgeld of wel andere beloningen;
4. De inhouding van loonbelasting;
5. Andere toegepaste kortingen, nauwkeurig te specificeren.

HOOFDSTUK 5 - VERLOF

Artikel 25. 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 32, 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 volcontinuarbeid;
5. voor continuarbeid, met dien verstande dat op zon- en algemeen erkende Christelijke feestdagen na 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 80% van het basisuurloon toegekend.

Artikel 26. Vakantie

1. Duur van de vakantie

- 1.1. Elke werknemer die 18 jaar of ouder is, heeft op jaarbasis recht op 192 vakantie-uren. Dit recht wordt ieder kalenderjaar op jaarbasis vooraf op 1 januari op het tegoed bijgeschreven.
- 1.2. De werknemer die op 1 januari de 18-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt zal in de gelegenheid worden gesteld in dat vakantiejaar, boven de onder sub 1 genoemde vakantierechten, 8 uur extra genieten.
- 1.3. De werknemer die de 45-, 50-, 55- respectievelijk 60-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 200, resp. 208 resp. 224 resp. 232 uren vakantie met behoud van loon.

2. Aaneengesloten vakantie

Van de in lid 1 van dit artikel genoemde vakantie- uren kunnen tenminste 3 weken aaneengesloten worden genomen. 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. Gedurende de vastgestelde zomervakantieperiode van de middelbare en basisscholen geldt voor alle werknemers dat de maximum duur van een vakantie in deze periode drie weken bedraagt.

3. Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden

De in lid 1 van dit artikel bedoelde vakantie wordt (naar rato) verminderd met 1/12 deel voor elke maand gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht.

- 3.1. Het in de vorige zin bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - 3.1.a. ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - 3.1.b. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - 3.1.c. het genieten van vrije uren gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen vrije uren;
 - 3.1.d. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - 3.1.e. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - 3.1.f. zwangerschap of bevalling.
- 3.2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid 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.
- 3.3. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig vakantierechten opgebouwd en bij opname van de vakantiedagen volledig afgeboekt.

Artikel 27. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

De werknemer dient bij aanvang van de dienstbetrekking de werkgever middels een verklaring van zijn vorige 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. De werkgever is slechts gehouden deze onbetaalde vakantie te verlenen tot maximaal vier maal de gemiddelde arbeidssuur per week

Artikel 28. Vakantierechten bij het einde der dienstbetrekking

Bij het beëindigen van de dienstbetrekking heeft de werknemer recht op de nog niet opgenomen vakantie-uren minus de reeds bijgeboekte toekomstige vakantie-uren.

Artikel 29. Sparen vakantie-uren

De werknemer kan jaarlijks maximaal 108 vakantie-uren sparen tot een maximum van 320 uur. Niet opgenomen vakantie-uren vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. Wanneer de werknemer niet in staat was de vakantie uren op tijd op te nemen, bijvoorbeeld bij langdurige ziekte, geldt er een termijn van 2 jaar.

Bij langdurige ziekte (>4 weken) worden de bovenwettelijke vakantie-uren na rato afgeschreven. De opname van het verlof door de werknemer geschiedt in overleg met de werkgever.

Artikel 30. Verlofsparen om eerder te stoppen

De werknemer mag bovenop zijn normale vakantie uren extra verlofuren sparen. De werknemer krijgt daardoor meer ruimte om eerder te stoppen met werken direct voorafgaand aan het bereiken van de AOW- gerechtigde leeftijd of pensioen.

1. Maximumaantal verlofuren dat de werknemer mag sparen

De medewerker kan verlofsparen tot het fiscaal toegestane maximum van 100 keer de (gemiddelde) contractuele arbeidsomvang per week. Dit maximum geldt op grond van belastingregels (artikel 11 Wet op de Loonbelasting).

Reguliere vakantie-uren (d.w.z. wettelijke vakantie-uren, bovenwettelijke vakantie-uren en/of andere (compensatie)verlofuren van de medewerker die buiten het verlofpaarsaldo vallen of die niet worden toegevoegd aan het verlofpaarsaldo) tellen naast het verlofpaarsaldo mee voor het maximaantal verlofuren dat de medewerker mag hebben. Dit betekent dat de medewerker met een voltijdsdienstverband op 31 december van enig kalenderjaar bij elkaar maximaal 3.600 uur aan spaar-, vakantie- en compensatieverlof mag hebben: 100 weken x 36 uur per week. Voor de medewerker met een parttime dienstverband geldt het maximaal aantal uur naar rato.

Overschrijding van het maximaal fiscaal toegestane verlofpaarsaldo wordt voorkomen door het tijdig opnemen van het verlofsaldo en niet door uitbetaling van het verlof.

2. Bronnen waaruit gespaard kan worden

De medewerker kan verlofsparen uit de hiernavolgende bronnen. De bronnen kunnen volledig dan wel gedeeltelijk worden ingezet ten behoeve van verlofsparen. Een combinatie van bronnen is mogelijk.

- Bovenwettelijke vakantie-uren: dit zijn alle vakantie-uren die boven het wettelijk recht van 4 weken vakantie (4 keer het aantal uren dat je per week werkt) uitkomen.
- De compensatie in tijd voor overwerk/meerwerk.

Niet gespaard kunnen worden:

- Wettelijke vakantie-uren.
- Extra verlofuren op grond van leeftijd.
- Extra vakantie-uren op grond van anciënniteit/duur van het dienstverband
- Bronnen in geld.

4. Voorwaarden aan gespaard verlof

Het verlof dat in het kader van deze verlofspaarregeling wordt gespaard verjaart niet en komt derhalve niet te vervallen.

De waarde van het verlofpaarsaldo wordt geïndexeerd op basis van het actuele uurloon.

Eenmaal gespaard verlof blijft toebehoren aan het verlofpaarsaldo.

Registratie van het spaarverlof vindt plaats in myProtime.

5. Hoe verlof te sparen

Ieder jaar in januari wordt de mogelijkheid geboden om resterende bovenwettelijke (vakantie)uren van het voorgaande jaar in te zetten voor verlofsparen.

In geval van overwerk dient de medewerker aan te geven of deze een compensatie in geld of tijd wil. Bij de keuze voor tijd kan worden aangegeven of deze compensatie moet worden toegevoegd aan het verlofspaarsaldo.

6. Opnemen van gespaard verlof

Opname van spaarverlof kan alleen plaatsvinden in doorbetaalde vrije tijd en dus niet in geld.

Spaarverlof kan uitsluitend worden aangewend voor eerder stoppen met werken direct voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of pensioen. Het spaarverlof kan tussentijds niet worden beëindigd. Dit kan alleen als de werkgever en de werknemer hiermee instemmen.

7. Ziek tijdens de opname van verlof

Als de medewerker op het moment dat het spaarverlof ingaat geheel of gedeeltelijk ziek is, zal de bedrijfsarts worden geraadpleegd. Indien de bedrijfsarts beoordeelt dat spoedig herstel verwacht wordt (d.w.z. herstel binnen 3 weken na ziekmelding), gaat het spaarverlof conform afspraak in. In alle andere gevallen zal het spaarverlof voor de omvang van het ziekteverlof worden opgeschort.

In geval van ziekte die aanvangt tijdens een opname van spaarverlof wordt op initiatief van de werkgever de bedrijfsarts geraadpleegd. Het spaarverlof loopt door in die situaties waarin de bedrijfsarts beoordeelt dat spoedig herstel (d.w.z. herstel binnen 3 weken na ziekmelding) verwacht wordt. In alle andere gevallen wordt het spaarverlof vanaf 3 weken ziekte opgeschort voor de omvang van het ziekteverlof. De medewerker neemt na 3 weken ziekte alleen spaarverlof op voor het aantal uren waarvoor hij arbeidsgeschikt is. Het verbruik van het verlofspaarsaldo wordt in deze situatie overeenkomstig aangepast.

Het gestelde in artikel 7 betekent dat bij ziekte (arbeidsongeschiktheid) van de medewerker bij aanvang of tijdens opname van het spaarverlof, ziektedagen als vakantiedagen gelden met als maximum het aantal bovenwettelijke vakantiedagen (waaronder mede begrepen de voorwaardelijke vakantiedagen) voor dat betreffende jaar in de zin van artikel 7:638 lid 8 BW. Deze dagen worden op het verlofspaarsaldo in mindering gebracht.

Bij ziekte tijdens de opname van spaarverlof meldt de medewerker zich op de eerste ziektedag op de gebruikelijke manier ziek en eveneens op de gebruikelijke manier weer beter. Vanaf 52 weken, vanaf het moment van ziekmelden wordt er gekort op het salaris. De opname van het spaarverlof heeft op deze termijn van 52 weken geen opschortende werking. Tijdens de dagen waarop spaarverlof wordt opgenomen wordt het salaris niet gekort.

8. Wijziging van arbeidsomvang

Als de omvang van het dienstverband van de medewerker wordt verhoogd ontstaat er meer ruimte om tijd te sparen. Als de arbeidsomvang wordt verlaagd ontstaat er minder ruimte om tijd te sparen. Voor zover de medewerker dan nog niet aan het maximumaantal uren zit kan er tot het nieuw berekende (lagere) maximum worden opgebouwd.

Indien bij verlaging van de arbeidsomvang het maximale verlofspaarsaldo wordt overschreden spreken medewerker en leidinggevende af om de overschrijding voorafgaand aan de urenvermindering op te nemen dan wel uiterlijk voor het einde van het betreffende kalenderjaar.

Enkel indien deze opname niet of slechts gedeeltelijk mogelijk is kan ervoor worden gekozen het verlofsaldo boven de fiscaal toegestane grens uit te laten betalen. Dit met inachtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen.

9. Verlofsparen en uitdiensttreding

Wanneer de medewerker uit dienst gaat zal het verlofspaarsaldo voorafgaand aan einde dienstverband worden opgenomen of worden uitbetaald. Uitbetaling vindt plaats met inachtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen.

Het verlofspaarsaldo van de medewerker kan bij einde dienstverband niet worden overgedragen naar een andere werkgever.

In geval van overlijden van de medewerker, waardoor de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, wordt het spaarsaldo aan de nabestaanden (erven) uitbetaald.

10. Fiscale wet- en regelgeving

Voor verlofsparen gelden wettelijke en fiscale regels. Indien een bepaling van dit artikel in strijd is met een wettelijke of fiscale regel, dan gaat de wettelijke of fiscale regeling voor. (Wijzigingen in) dwingende bepalingen in wet- en regelgeving kunnen direct gevolgen hebben voor het verlofsparen.

Artikel 31. Verzuim met behoud van loon

1. In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van loon:
 - 1.1. bij ondertrouw van de werknemer: voor de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 5 uren;
 - 1.2. bij eigen huwelijk, mits daarvan ten minste een maand van tevoren aan de werkgever kennis is gegeven: gedurende twee diensten;
 - 1.3. 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 verlof heeft de werknemer recht op een uitkering van het UWV van maximaal 70% van het dagloon (tot een maximum van 70% van het maximum 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;
 - 1.4. bij huwelijk van één der eigen kinderen, pleegkinderen, ouders, broers of zusters, zwagers of schoonzusters, kleinkinderen: gedurende één dienst;
 - 1.5. 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;
 - 1.6. bij overlijden van niet inwonende ouders, schoonouders, grootouders en schoongrootouders, niet inwonende eigen en aangehuwde kinderen, pleegkinderen en kleinkinderen en van inwonende broers en zusters: gedurende de dag van overlijden 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;
 - 1.7. bij begrafenis of crematie van niet inwonende broers, zusters, zwagers en schoonzusters: gedurende één dienst;
 - 1.8. bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, alsmede bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van diens ouders, schoonouders of grootouders: gedurende één dienst;
 - 1.9. voor het voldoen aan wettelijke of op wettelijke voorschriften berustende verplichtingen - mits niet te wijten aan schuld of nalatigheid van de werknemer en voorzover 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;
 - 1.10. bij vooraf aangevraagd en ten genoegen van de werkgever aangetoond noodzakelijk bezoek aan een arts, tandarts, fysiotherapeut of andere medicus voor zichzelf, dat niet kan geschieden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd;
 - 1.10.a. indien werknemer voorafgaand aan het verzuim arbeid verricht, én na afloop van het verzuim de arbeid voortzet: 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;

- 1.10.b. indien werknemer voorafgaand aan het verzuim arbeid verricht, of na afloop van het verzuim de arbeid voortzet: gedurende de daarvoor vereiste tijd tot ten hoogste één uur, tenzij de werknemer ten genoegen van de werkgever kan aantonen dat deze tijd moest worden overschreden;
- 1.10.c. indien werknemer noch voorafgaand aan het verzuim arbeid verricht, noch na afloop van het verzuim de arbeid voortzet, heeft werknemer geen aanspraak op verzuim met behoud van loon;

Vooropgesteld dient te worden dat de werknemer gehouden is een bezoek als in dit artikel bedoeld zoveel mogelijk buiten werktijd te laten plaatsvinden. De werknemer dient het voornoemde bezoek derhalve zoveel mogelijk na werktijd danwel op een vrije dag te plannen.

- 1.11. 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, voorzover mogelijk de daartoe strekkende bewijsstukken te overleggen. De werkgever heeft het recht het verzochte verlof te weigeren als niet de in redelijkheid door de werkgever gevraagde bewijsstukken door de werknemer aan de werkgever worden verstrekt.

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.

- 2. Desgewenst zullen werknemers in het jaar, voorafgaand aan de (pre-) pensionering éénmalig 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 gevolgde cursus een formele vervolgbijeenkomst wordt georganiseerd zal de werknemer eveneens in de gelegenheid worden gesteld deze te volgen.

- 3. Met echtgenoot/echtgenote worden in dit artikel gelijk gesteld de geregistreerde partner en diegene met wie de werknemer samenwoont middels een notariële samenlevingsovereenkomst.

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-, snipper- en verzuimuren en dagen van verzuim met behoud van loon.

Met betrekking tot de doorbetaling van het loon op de in de artikelen 25, 26, 28, 29 en 30 bedoelde feestdagen, vakantie-, en verzuimuren wordt onder loon verstaan: **Het basis uurloon.**

Bij werken in ploegendienst:

Het loon dat de werknemer gemiddeld per dag over de laatste 24 weken heeft verdiend bij werken in ploegendienst met uitzondering van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en eventueel eenmalige uitkering(en).

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 Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Terugdringen ziekteverzuim

Vanaf de derde ziekmelding in één kalenderjaar is de werkgever gerechtigd om per ziekmelding één wachtdag bij de ziek gemelde werknemer in te houden.

Uitgezonderd zijn hierbij ziekmeldingen door bedrijfsongevallen en ziekmeldingen van personen van wie bij de werkgever bekend en geregistreerd is dat zij chronisch ziek zijn.

2. Verplichtingen van de werkgever

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, zonodig 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 CWI, 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.

3. Verplichtingen van de werknemer

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 vier wekelijkse salaris worden doorbetaald, 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 vier wekelijkse salaris 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 uurinkomen worden doorbetaald en over de niet gewerkte uren 90% van het uurloon

(op basis van het salaris). 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 WGA premie met uitzondering van de rentehobbel die voor rekening van de werkgever is. Indien het fiscaal mogelijk is, zal de premie ingehouden worden van het brutoloon.
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.
 - a. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het loon zoals nader beschreven in artikel 32.
Indien de toepassing van het voorgaande leidt tot onredelijke situaties kan aan de BLG worden verzocht hiervan te mogen afwijken.
 - b. Om administratieve redenen kan van de sub 1 genoemde periode van 26 weken afgeweken worden.
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.

Artikel 35. WIA / WGA regeling

De wet WIA bestaat uit twee regelingen:

- **De regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en**
- **De regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA)**

IVA

De arbeidsovereenkomst wordt bij toekenning van een uitkering via de regeling IVA, na toestemming van het CWI, ontbonden. Zie ook artikel 33 van de CAO.

WGA

Indien de werknemer langer dan 2 jaar (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is ontvangt de werknemer volgens de huidige wetgeving onder bepaalde voorwaarden een WGA uitkering van het UWV.

De werknemer behoudt, na 2 jaar (gedeeltelijk) arbeidsongeschiktheid, waarvan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag op of na 1 april 2007 is ontstaan, naast de WGA uitkering een (gedeeltelijke) arbeidsovereenkomst ter hoogte van het arbeidsongeschiktheidspercentage (Zie onderstaande tabel).

Om de (gedeeltelijke) arbeidsovereenkomst te behouden moet de werknemer minimaal de adviezen en/of regelgeving van de bedrijfsarts en/of het UWV opvolgen.

De werknemer geeft, bij aanvraag van de WGA uitkering, opdracht aan het UWV om de uitkering over te maken aan de werkgever.

De werkgever zal de uitkering gelijk met eventuele salaris na beëindiging van de salarisperiode betaalbaar stellen.

Tabel.	
Arbeidsongeschiktheidspercentage bepaald door het UWV	Hoogte nieuwe arbeidsovereenkomst (2 jaar na eerste AO dag) t.o.v. oorspronkelijke arbeidsovereenkomst.
tot 35%	100%
van 35 - 100%*	Percentage arbeidsongeschiktheid.
*Bij volledige arbeidsongeschiktheid met vooruitzichten (AO binnen de WGA) behoudt de werknemer de arbeidsovereenkomst maar zonder ontvangst van enig loon.	

De mate van de arbeidsongeschiktheid wordt bepaald door het UWV.

Bij wijzigingen in het arbeidsongeschiktheidspercentage, als gevolg van bijvoorbeeld (her)keuringen door het UWV, wordt de arbeidsovereenkomst dienovereenkomstig aangepast.

Voorbeelden:

Bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 70% wordt de arbeidsovereenkomst met ingang van het derde jaar na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag teruggebracht naar 30% van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst.

Bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 40% wordt de arbeidsovereenkomst met ingang van het derde jaar na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag teruggebracht naar 60% van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst.

Collectieve WIA Vaste Aanvulling AOV (Arbeidsongeschiktheidsverzekering).

Ingaande 2 april 2008 is een verplichte collectieve WIA vaste Aanvulling AOV afgesloten binnen Compaxo. Deze verzekering verleent, op basis van de polisvoorwaarden, dekking van inkomen ten gevolge van arbeidsongeschiktheid door ongeval of ziekte.

Arbeidsongeschiktheid is aanwezig zolang de verzekerde (werknemer) arbeidsongeschikt is krachtens de WIA.

Het verzekerd percentage van het salaris is 10%.

Uitkeringspercentage:

Mate van Arbeidsongeschiktheid	Uitkeringspercentage
35-55 %	50%
55-100%	100%

De verschuldigde premie wordt vierwekelijks ingehouden op het loon.

HOOFDSTUK 7 - OVEREENKOMST

Artikel 36. Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor een periode lopende van 1 december 2024 tot 1 december 2026, Maasland per 1 januari 2025 geïntegreerd. Indien geen van de partijen de overeenkomst uiterlijk binnen drie maanden voor het einde van de looptijd per aangetekend schrijven aan elk van de overige partijen heeft opgezegd, wordt zij geacht telkens voor de duur van één jaar stilzwijgend te zijn verlengd.

Aldus overeengekomen en getekend,

Compaxo Gouda B.V. te Gouda,

Compaxo Vlees Zevenaar B.V. te Zevenaar,

Compaxo Groep B.V. te Gouda,

Maasland Vleeswaren B.V. te Almere,

Maasland Vleeswaren B.V. te Belfeld.

en aan werknemerskant,

FNV te Utrecht

Bijlage 1 Indeling Loongroepen

Compaxo kent voor Compaxo Gouda B.V., Compaxo Vlees Zevenaar B.V. en Compaxo Groep B.V. één loonsystematiek, zulks als gevolg van het akkoord van April 2007 Compaxo enerzijds, en de BLG en FNV anderzijds welke onder andere de totstandkoming van deze Compaxo CAO en de nieuwe loonschaal tot gevolg. Per 1 januari 2025 is hieraan Maasland Vleeswaren B.V. toegevoegd.

De bij deze Loonsystemen behorende loonschalen zijn opgenomen in Bijlage 2

De in de tabellen in Bijlage 2 genoemde inconveniënten - toeslag is uitsluitend van toepassing bij Compaxo Gouda B.V. en Compaxo Vlees Zevenaar B.V. en wordt alleen uitgekeerd indien deze vanwege werkomstandigheden van toepassing is

Indeling Loongroepen in het Loonsysteem

Het loonsysteem is van toepassing op werknemers van Compaxo Gouda B.V., Compaxo Vlees Zevenaar B.V., Compaxo groep B.V. en Maasland Vleeswaren B.V.

Het loonsysteem kent een verdeling in loonschalen, te weten loonschaal A t/m H. Administratief 1 t/m 3.

De indeling in groepen is als volgt:

Loongroep A: Aanloopschaal.

Loongroep B: Medewerkers Droge Afdelingen.

Loongroep C: Medewerkers Natte Afdelingen; Medewerkers Algemene Dienst; Medewerkers Technische Dienst en Medewerkers Slachthal*.

Loongroep D: Halfgeschoolde Medewerkers Slachthal; Halfgeschoolde Medewerkers Technische Dienst; Gediplomeerd Heftruckmedewerker.

Loongroep E: Geschoolde medewerkers Slachthal; Geschoolde Medewerkers Technische Dienst; Voorlieden In Opleiding en Vrachtwagenchauffeurs

Loongroep F: Voorlieden; All Round monteur.

Loongroep G: Zelfstandig werkende voorlieden; Assistent Chefs; Chefs verantwoordelijk voor kleine afdelingen.

Loongroep H: Afdelingschefs verantwoordelijk voor grote afdelingen.

Leidinggevende Functies

Loongroep E: Voorlieden In Opleiding

Loongroep F: Voorlieden

Loongroep G: Assistent Chefs / Zelfstandigwerkende Voorlieden, Chef kleine afdeling

Loongroep H: Afdelingschefs

* Voor de medewerkers van de productieafdelingen van de slachthal geldt dat na een periode van 5 jaar er een promotie naar loonschaal D plaats zal vinden. Het functiejaar in loonschaal D zal naar het eerst volgende hogere uurloon gaan ten opzichte van het op dat moment geldende uurloon in loonschaal C.

Administratieve Functies

- | | |
|-----------------|---|
| Loongroep Adm 1 | Medewerkers met Eenvoudige Administratieve Functies (<i>Werkzaamheden waarvoor enige theoretische kennis en praktijk ervaring nodig zijn. Zekere mate van zelfstandigheid</i>). |
| Loongroep Adm 2 | Medewerkers met Administratieve Functies (<i>Werkzaamheden waarvoor enige algemene ontwikkeling en theoretische kennis en praktijkervaring noodzakelijk zijn. Redelijke mate van zelfstandigheid</i>). |
| Loongroep Adm 3 | Medewerkers met Zelfstandige Administratieve Functies (<i>Werk waarvoor redelijke algemene ontwikkeling, theoretische kennis en enige jaren praktijkervaring gewenst zijn. Ruime mate van zelfstandigheid</i>). |
| Loongroep Adm 4 | Allround administratief medewerkers. |

Bijlage 2

Salarisschalen Compaxo Gouda B.V.

Salarisschalen, instroom medewerkers *vanaf* april 2019.

Lonen zijn gebaseerd op een normale (gemiddelde) arbeidsduur van 36 uur per week.

Periodelonen in euro's (per 4 weken) per 1 april 2025 inclusief verhoging van 3,0%.

Trede	Schaal A	Schaal B	Schaal C	Schaal D	Schaal E	Schaal F	Schaal G	Schaal H
0	2.024,64	2.024,64	2.024,64	2.024,64	2.024,64	2.861,46	3.499,52	3.988,25
1	2.069,06	2.120,83	2.169,10	2.249,05	2.279,21	2.980,62	3.620,19	4.139,09
2	2.120,83	2.178,15	2.230,95	2.321,44	2.359,16	3.019,85	3.660,92	4.188,87
3	2.169,10	2.241,51	2.289,77	2.389,33	2.440,62	3.060,57	3.698,63	4.240,15
4	2.220,38	2.298,83	2.350,11	2.460,23	2.522,07	3.098,28	3.739,36	4.288,43
5	2.271,68	2.359,16	2.411,95	2.531,12	2.599,00	3.140,52	3.780,09	4.339,71
6	2.321,44	2.419,50	2.470,78	2.599,00	2.680,45	3.179,73	3.819,30	4.389,49
7	2.369,72	2.479,84	2.531,12	2.669,89	2.760,40	3.218,96	3.860,03	4.439,26
8	2.399,89	2.540,17	2.589,95	2.740,79	2.838,83	3.259,68	3.900,76	4.490,55
Inconveniententoeslagen:				Droog	I	25,62	per 4 weken	
				TD	II	38,10	per 4 weken	
				Nat	III	50,86	per 4 weken	

Salarisschalen, instroom medewerkers *tot* april 2019.

Lonen zijn gebaseerd op een normale (gemiddelde) arbeidsduur van 36 uur per week.

Periodelonen in euro's (per 4 weken) per 1 april 2025 inclusief verhoging van 3,0%.

Trede	Schaal A	Schaal B	Schaal C	Schaal D	Schaal E	Schaal F	Schaal G	Schaal H
0	2.024,64	2.024,64	2.024,64	2.516,03	2.582,41	3.228,01	3.863,05	4.473,96
1	2.303,35	2.374,24	2.424,02	2.657,82	2.733,25	3.333,60	3.980,70	4.611,23
2	2.348,61	2.433,08	2.491,90	2.706,10	2.784,53	3.368,29	4.018,41	4.657,98
3	2.396,87	2.493,41	2.559,78	2.754,36	2.834,31	3.402,99	4.059,15	4.703,24
4	2.442,12	2.552,24	2.627,65	2.802,63	2.884,09	3.437,68	4.098,36	4.746,98
5	2.490,40	2.611,06	2.695,54	2.849,39	2.932,36	3.473,88	4.136,07	4.793,74
6	2.537,16	2.669,89	2.763,42	2.896,15	2.983,64	3.510,08	4.175,29	4.838,99
7	2.582,41	2.730,23	2.831,29	2.944,42	3.033,42	3.544,78	4.214,51	4.884,25
8	2.630,67	2.789,05	2.899,17	2.991,18	3.083,20	3.577,96	4.253,72	4.931,01
Inconveniententoeslagen:				Droog	I	25,62	per 4 weken	
				TD	II	38,10	per 4 weken	
				Nat	III	50,86	per 4 weken	

Salarisschalen Compaxo Vlees Zevenaar B.V.

Salarisschalen, instroom medewerkers *vanaf* april 2019.

Lonen zijn gebaseerd op een normale (gemiddelde) arbeidsduur van 36 uur per week.

Periodelonen in euro's (per 4 weken) per 1 april 2025 inclusief verhoging van 3,0%.

Trede	Schaal A	Schaal B	Schaal C	Schaal D	Schaal E	Schaal F	Schaal G	Schaal H
0	2.024,64	2.024,64	2.024,64	2.024,64	2.024,64	2.867,50	3.510,08	3.998,81
1	2.076,48	2.125,35	2.175,13	2.258,10	2.286,75	2.988,16	3.629,25	4.151,16
2	2.125,35	2.185,69	2.235,47	2.327,48	2.365,19	3.025,88	3.668,47	4.199,42
3	2.175,13	2.246,03	2.294,29	2.396,87	2.445,14	3.066,61	3.709,19	4.250,71
4	2.223,40	2.304,86	2.356,15	2.467,77	2.528,10	3.107,33	3.749,92	4.300,49
5	2.276,20	2.365,19	2.416,48	2.537,16	2.608,05	3.148,06	3.789,13	4.350,27
6	2.327,48	2.427,04	2.475,31	2.608,05	2.686,49	3.187,28	3.829,86	4.400,05
7	2.374,24	2.485,86	2.537,16	2.678,95	2.766,44	3.228,01	3.870,60	4.449,83
8	2.404,41	2.546,20	2.597,48	2.746,82	2.847,89	3.268,74	3.908,30	4.501,11
Inconvenienttoeslagen:								
			Droog	I		25,62	per 4 weken	
			TD + productie	II		38,29	per 4 weken	
			Slachthal, vlinderen	III		51,09	per 4 weken	

Salarisschalen, instroom medewerkers *tot* april 2019.

Lonen zijn gebaseerd op een normale (gemiddelde) arbeidsduur van 36 uur per week.

Periodelonen in euro's (per 4 weken) per 1 april 2025 inclusief verhoging van 3,0%.

Trede	Schaal A	Schaal B	Schaal C	Schaal D	Schaal E	Schaal F	Schaal G	Schaal H
0	2.024,64	2.024,64	2.024,64	2.516,03	2.582,41	3.228,01	3.863,05	4.473,96
1	2.310,89	2.384,80	2.437,60	2.669,89	2.746,82	3.338,12	3.985,23	4.635,36
2	2.359,16	2.445,14	2.503,97	2.716,66	2.795,09	3.375,84	4.025,96	4.680,61
3	2.407,43	2.503,97	2.574,87	2.761,90	2.847,89	3.412,03	4.068,19	4.725,87
4	2.455,70	2.562,79	2.641,23	2.814,70	2.896,15	3.449,75	4.108,92	4.769,61
5	2.502,46	2.623,13	2.710,62	2.862,97	2.945,93	3.485,94	4.149,64	4.816,36
6	2.550,73	2.681,97	2.776,99	2.909,73	2.997,22	3.525,16	4.190,38	4.861,62
7	2.597,48	2.743,81	2.846,37	2.958,01	3.047,00	3.559,86	4.232,61	4.908,38
8	2.645,76	2.802,63	2.912,75	3.004,76	3.096,78	3.596,06	4.271,83	4.953,63
Inconvenienttoeslagen:								
			Droog	I		25,62	per 4 weken	
			TD + productie	II		38,29	per 4 weken	
			Slachthal, vlinderen	III		51,09	per 4 weken	

Salarisschalen Maasland B.V.

Lonen zijn gebaseerd op een normale (gemiddelde) arbeidsduur van 36 uur per week. Periodelonen in euro's (per maand: 21,667 dagen) per 1 april 2025 inclusief verhoging van 3,0%.								
Trede	Schaal A	Schaal B	Schaal C	Schaal D	Schaal E	Schaal F	Schaal G	Schaal H
0	2.193,36	2.193,36	2.193,36	2.193,36	2.193,36	3.099,92	3.791,15	4.320,60
1	2.241,49	2.297,57	2.349,86	2.436,47	2.469,15	3.229,01	3.921,88	4.484,01
2	2.297,57	2.359,66	2.416,85	2.514,90	2.555,76	3.271,50	3.965,99	4.537,94
3	2.349,86	2.428,30	2.480,59	2.588,44	2.644,00	3.315,62	4.006,85	4.593,50
4	2.405,42	2.490,40	2.545,95	2.665,24	2.732,24	3.356,47	4.050,97	4.645,79
5	2.460,98	2.555,76	2.612,96	2.742,05	2.815,58	3.402,22	4.095,09	4.701,35
6	2.514,90	2.621,12	2.676,68	2.815,58	2.903,83	3.444,71	4.137,58	4.755,27
7	2.567,19	2.686,49	2.742,05	2.892,38	2.990,43	3.487,20	4.181,70	4.809,20
8	2.599,87	2.751,85	2.805,77	2.969,19	3.075,40	3.531,32	4.225,82	4.864,76

Salarisschalen administratief personeel

Lonen zijn gebaseerd op een normale (gemiddelde) arbeidsduur van 36 uur per week.
Periodelonen in euro's (per 4 weken) per 1 april 2025 inclusief verhoging van 3,0%.

Compaxo Gouda B.V.

Trede	Schaal A	Schaal B	Schaal C	Schaal D
0	2.333,52	2.411,95	2.544,70	2.906,71
1	2.531,12	2.614,08	2.763,42	3.125,43
2	2.706,10	2.807,16	2.965,55	3.327,56
3	2.722,69	2.820,74	2.976,10	3.338,12
4	2.742,29	2.849,39	2.983,64	3.345,67
5	2.760,40	2.867,50	2.991,18	3.353,21
6	2.784,53	2.890,12	3.003,25	3.365,27
7	2.807,16	2.921,80	3.015,33	3.375,84
8	2.820,74	2.935,38	3.028,90	3.389,41

Salarisschalen administratief personeel, vervolg

Lonen zijn gebaseerd op een normale (gemiddelde) arbeidsduur van 36 uur per week.				
Periodelonen (per 4 weken) per 1 april 2025 inclusief verhoging van 3,0%.				
Compaxo Vlees Zevenaar B.V.				
Trede		Schaal A	Schaal B	Schaal C
0		2.344,07	2.424,02	2.558,27
1		2.543,18	2.626,15	2.776,99
2		2.719,67	2.819,22	2.980,62
3		2.736,27	2.834,31	2.989,68
4		2.755,87	2.864,48	2.997,22
5		2.772,46	2.881,07	3.004,76
6		2.796,60	2.902,19	3.016,83
7		2.819,22	2.935,38	3.028,90
8		2.834,31	2.950,46	3.045,49

Lonen zijn gebaseerd op een normale (gemiddelde) arbeidsduur van 36 uur per week.				
Periodelonen (per maand: 21,667 dagen) per 1 april 2025 inclusief verhoging van 3%.				
Maasland B.V.				
Trede	Schaal A	Schaal B	Schaal C	Schaal D
0	2.527,98	2.612,96	2.756,75	3.148,94
1	2.742,05	2.831,92	2.993,70	3.385,89
2	2.931,61	3.041,09	3.212,67	3.604,86
3	2.949,58	3.055,79	3.224,11	3.616,30
4	2.970,82	3.086,85	3.232,28	3.624,47
5	2.990,43	3.106,45	3.240,45	3.632,63
6	3.016,58	3.130,96	3.253,52	3.645,72
7	3.041,09	3.165,28	3.266,59	3.657,15
8	3.055,79	3.179,99	3.281,30	3.671,86

Bijlage 3: Collectieve Salarisverhogingen

De gehanteerde lonen in ons Loonsysteem worden als volgt verhoogd*:

- Per 1 april 2025 met 3,0%.**
- Per 1 juli 2025 met 1,5%.
- Per 1 april 2026 met 2,0%.
- Per 1 juli 2026 met 1,5%.

*Verhogingen gelden niet voor de WML bedragen.

** Bij Maasland wordt de verhoging per 1 april 2025 verrekend met de reeds toegekende verhoging vanuit de CAO-vleeswarenindustrie van 3,0% per 1 oktober 2024.

Eenmalige uitkering.

Werkgever zal aan de werknemer, met wie vanaf 1 december 2024 tot 1 april 2025 een onafgebroken dienstverband heeft bestaan, een eenmalige netto uitkering toekennen van € 35,00.

Bijlage 4: Overige afspraken.

Uitwerking Sociaal akkoord met betrekking tot 3de WW jaar

Cao partijen hebben afgesproken zich aan te sluiten bij de door sociale partners op landelijk niveau vastgelegde uitgangspunten voor de uitvoering van de private aanvulling WW zoals deze zijn verwoord in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 10 mei 2017 en 6 september 2017 en de eventueel daarop volgende aanvullingen en wijzigingen.

Dit alleen indien en voor zover de premielast voor rekening komt van de werknemers en werkgevers dientengevolge niet met een lastenverzwaring worden geconfronteerd.

Bijlage 5: Reiskostenregeling.

Reiskostenregeling (woon- werkverkeer).

- Werknemers die buiten de vestigingsplaats van Compaxo wonen en geen gebruik kunnen maken van het aangeboden busvervoer of ander vervoer ontvangen een reiskostenvergoeding woon- werkverkeer. De berekening van de reisafstand wordt vastgesteld volgens Google Maps.
- Uitbetaling van de reiskostenvergoeding is op basis van de gewerkte dagen. Werknemers die buiten de vestigingsplaats van Compaxo wonen en geen gebruik kunnen maken van het aangeboden busvervoer ontvangen een reiskostenvergoeding woon- werkverkeer. De berekening van de reisafstand (maximaal 40,5 km) wordt vastgesteld volgens Google Maps. Vergoeding bedraagt € 0,20 per km.
- In geval van verhuizing wordt de tegemoetkoming per direct aangepast.
- Werknemers die vallen onder een auto(lease) regeling zijn uitgesloten van de reiskostenregeling.
- Compaxo behoudt zich het recht voor de reisvergoeding aan te passen als gevolg van fiscale wet- en regelgeving.

Voor de werknemers van Maasland Vleeswaren B.V., die voor 1 januari 2025 in dienst waren, geldt de reiskostenregeling die op dat moment van kracht was bij Maasland Vleeswaren B.V.

Bijlage 6: Zwaar werk regeling (Reglement zwaar werk).

Lid 1.

Compaxo geeft aan werknemers de mogelijkheid gebruik te maken van het reglement zwaar werk Compaxo Groep, waarbij een bedrag beschikbaar wordt gesteld ter hoogte van het maximale van rvu-heffing vrijgestelde bedrag.

Lid 2.

Aanspraak op het vrijgestelde bedrag kan worden gemaakt door werknemers gedurende de periode van 1 januari 2021 tot en met uiterlijk 31 december 2025, indien een werknemer op de beoogde uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal een maand voor zijn Aow-gerechtigde leeftijd ligt. De werknemer in kwestie zal voorts tenminste 15 jaar in een directe productiefunctie bij Compaxo werkzaam moeten zijn geweest of tenminste 40 jaar in totaal bij Compaxo hebben gewerkt.

Lid 3.

Deze regeling vervalt in elk geval per 31 december 2025, tenzij reeds eerder geen aanspraak meer kan worden gemaakt in het kader van de wet bedrag ineens, rvu en verlofsparen dan wel zodanige wijzigingen zijn aangebracht in deze wettelijke regeling dat de daarmee verband houdende subsidieregeling niet meer van toepassing is, althans in de tussenliggende periode substantieel is c.q. wordt gewijzigd.

Lid 4.

Op deze regeling is uitdrukkelijk van toepassing het reglement zwaar werk Compaxo Groep.

Lid 5.

De overeenkomst loopt van rechtswege af per 31 december 2025.

Lid 6.

Deze regeling eindigt uiterlijk op 31 december 2025. Voor de eventuele invulling van de nieuwe RVU regeling moet er overleg plaatsvinden. Belangrijk is het feit dat de wettelijke kaders voor deze nieuwe, andere regeling nog niet bekend zijn. Partijen treden in overleg om te komen tot een concrete afbakening over onder andere de definitie van zwaar werk in de Compaxo-Cao, met het streven deze per 1 januari 2026 in te laten gaan.

Bijlage 7: Ondertekening

Aldus getekend in viervoud door partijen te Gouda.

Compaxo Gouda B.V.,
namens deze,

.....

Compaxo Vlees Zevenaar B.V.
namens deze,

.....

Compaxo Groep B.V.,
Namens deze,

.....

Maasland Vleeswaren B.V.
Namens deze,

.....

FNV te Utrecht,
namens deze,

.....

Bijlage 8: Adressen partijen bij de Cao

Compaxo Gouda B.V.
Postbus 100
2800 AC GOUDA
Tel. 0182 – 54 74 74
www.compaxo.nl

Compaxo Vlees Zevenaar B.V.
Postbus 318
6900 AH ZEVENAAR
Tel. 0316 – 58 44 44
www.compaxo.nl

Compaxo Groep B.V.
Postbus 100
2800 AC GOUDA
Tel. 0182 – 54 74 74

Maasland Vleeswaren B.V.
Damsluisweg 89
1332 EB Almere
Tel. 036-53 71 11 0

Maasland Vleeswaren B.V.
Pannenberg 9
5951 DM Belfeld

FNV te Utrecht