COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE VLEESSECTOR

Inleiding

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

de Centrale Organisatie voor de Vleessector te Zoetermeer
(ook genoemd: VleesNL)

en aan werknemerskant:

FNV te Utrecht en
CNV te Utrecht.

De looptijd van deze cao is van 1 mei 2025 tot 1 september 2026.

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1a Werkingssfeer

Deze cao is van toepassing op arbeidsovereenkomsten en andere overeenkomsten tot het verrichten van arbeid tussen:
1. de werkgever bedoeld in artikel 1b lid 4, en/of
2. de werknemer bedoeld in artikel 1b lid 5.

Artikel 1b Definities

1. In deze cao worden de volgende definities gehanteerd:
   a. Onder 'onderneming in de vleessector' wordt verstaan:
      Die onderneming, of dat gedeelte van een onderneming, welke zich bezighoudt met een of meerdere van de volgende werkzaamheden:
      - slachten van dieren met uitzondering van pluimvee, wild en konijnen;
      - afsnijden of anderszins bewerken van geslachte dieren (m.u.v. pluimvee, wild en konijnen);
      - bewerken van vlees of ongesmolten dierlijke vetten;
      - verhandelen van vlees of ongesmolten dierlijke vetten;

      Niet onder de cao Vleessector vallen:
      - slachten, afsnijden of anderszins bewerken van pluimvee, wild en konijnen;
      - werkzaamheden die uitsluitend bestaan uit het verhandelen, be- of verwerken van darmen;
      - werkzaamheden die uitsluitend bestaan uit het verhandelen, be- of verwerken van niet voor menselijke consumptie bestemde organen. (NB: al het andere dan darmen en niet voor menselijke consumptie bestemde organen is vlees in het kader van deze cao, zo ook bv. Koppen en huiden);
      - ondernemingen zonder productiebewerkings- of verwerkingsfuncties.

   b. Die onderneming, of dat gedeelte van een onderneming, waarin ook andere werkzaamheden dan bovenstaande worden verricht wordt, indien meer cao's van toepassing kunnen zijn, gerangschikt onder de cao van die bedrijfstak, waartoe het merendeel van de werkzaamheden van deze onderneming behoort.

2. Onder 'inleenbedrijf in de sector' wordt verstaan:
   a. De rechtspersoon of natuurlijke persoon, niet zijnde een uitzendbedrijf in de sector in de zin van lid 3 van dit artikel, die in de regel een of meer van zijn werknemers arbeid laat verrichten binnen ondernemingen zoals omschreven in lid 1 van dit artikel op basis van een overeenkomst van opdracht of van aanneming met die

ondernemingen, niet zijnde een uitzendbedrijf in de sector.

b. Onder inleenbedrijf in de sector wordt niet verstaan: de rechtspersoon of natuurlijke persoon die in de regel voor minder dan 50% van de totale loonsom werknemers in ondernemingen in de vleessector zoals bedoeld in artikel 1b lid 1 tewerkstelt.

c. Onder inleenwerk worden onder andere de volgende werkzaamheden verstaan: slachten of afsnijden of bewerken of uitbenen of verder veredelen van (geslachte) dieren of onderdelen daarvan.

3. Onder 'uitzendbedrijf in de sector' wordt verstaan:
   a. De rechtspersoon of natuurlijke persoon die in de regel voor meer dan 50% van de totale loonsom uitzendkrachten ter beschikking stelt van ondernemingen zoals omschreven in lid 1 van dit artikel op basis van uitzendovereenkomsten in de zin van artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek.
   b. Onder uitzendbedrijf in de sector wordt echter niet verstaan het uitzendbedrijf dat aan de volgende cumulatieve vereisten voldoet:
      - De bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, en
      - De arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn voor 25% of meer van de loonsom betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingssfeer van onderhavige cao omschreven, en
      - De werkgever zendt voor ten minste 15% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek, en
      - De uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring gebonden is aan de cao voor de Vleessector, en
      - De uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.

4. Onder werkgever wordt verstaan:
   De rechtspersoon of natuurlijke persoon die een onderneming drijft zoals omschreven in lid 1, 2 en 3 van dit artikel.

5. Onder werknemer wordt verstaan:
   Een ieder, die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan met een werkgever als bedoeld in lid 4.

6. Flexibele arbeidskracht (niet vallend onder lid 5):
   a. Hieronder moeten worden begrepen:
      - Uitzendkracht: dit is een arbeidskracht in dienst van ondernemingen die activiteiten verrichten op het terrein van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, anders dan in artikel 1b lid 3 onder a.
      - Inleenkracht: dit is een arbeidskracht die te werk wordt gesteld

door, of door bemiddeling van, inleenbedrijven anders dan in artikel 1b lid 2 onder a.

b. Op de uitzendkracht en inleenkracht, genoemd onder a, zijn de bepalingen op het terrein van lonen, vergoedingen en arbeidstijden (daar- onder begrepen overwerk, rusttijden, arbeid in nachtdienst, pauzes, de duur van vakantie en het werken op feestdagen) van deze cao van toepassing.

7. Vervallen

8. Vaste Commissie:
Door partijen bij deze cao ingestelde commissie, die een aantal in deze cao en het daarbij behorende Reglement vermelde taken heeft.

9. Functieniveau:
Een aantal in bijlage I van de cao gedefinieerde activiteiten, die binnen een loongroep zijn ingedeeld.

10. Loongroep:
Een aantal opeenvolgende bruto loonbedragen, betrekking hebbende op activiteiten in de productie-afdelingen en op activiteiten ten behoeve van de productie.

11. Loonstructuur:
De structuur, die wordt gevormd door de functieniveaus en de loongroepen.

12a. Basisloon:
Loon genoemd in de bij deze cao behorende loontabel (zie bijlage II).

12b. Basisuurloon:
$^{1}/_{144}$ van het basis vier wekenloon.

12c. Basis vier wekenloon:
Loon genoemd in de bij deze cao behorende loontabel (zie bijlage II). Dit loon wordt bij iedere cao verhoging opnieuw vastgesteld met twee decimalen achter de komma.

12d. Basis maandloon:
Het basis vier wekenloon*$^{13}/_{12}$.

13. Ploegenarbeid:
- Het betreft 2 of meer groepen van onderscheidende werknemers.
- Er moet sprake zijn van het daadwerkelijk overdragen van werkzaam- heden.
- Overlap van diensten is maximaal 1 uur per dienst.
- De diensten dienen afwisselend te zijn en elkaar op te volgen.
- De diensten bestrijken regelmatig en systematisch ongunstige uren.
- Werknemers moeten alle voorkomende diensten in het ploegenrooster in regelmaat draaien.

14. Dienstrooster:
    Dit is een door de werkgever wekelijks uiterlijk op donderdag voorafgaande aan de nieuwe werkweek opgesteld en aan de werknemer kenbaar gemaakt indicatief overzicht waarop per werknemer is vermeld op welke tijdstippen arbeid moet worden verricht.

15. Partner:
    - de echtgenoot of echtgenote van de werknemer;
    - de bij de burgerlijke stand geregistreerde partner van de werknemer;
    - de persoon die met de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding heeft; dit dient te blijken uit een notariële samenlevingsovereenkomst of uit de indeling bij de inkomstenbelasting.

16. Cao bedragen:
    Alle in deze cao genoemde bedragen zijn bruto bedragen in euro's.

17. Inkomen:
    Onder inkomen wordt in deze cao verstaan:
    - Het overeengekomen vaste salaris, en
    - de vaste toeslagen al dan niet op grond van een overheidsbesluit, en
    - verdiensten op grond van een in de onderneming geldend beloningssysteem, en
    - ploegentoeslag, en
    - vaste toeslagen en uitkeringen gebaseerd op deze cao waaronder overwerktoeslag en vakantietoeslag.

    Buiten beschouwing blijven reiskostenvergoeding, onkostenvergoeding alsmede gratificaties, uitkeringen krachtens winstdelingsregelingen en soortgelijke emolumenten.

18. Minimum cao:
    De cao Vleessector is een minimum cao. Afwijking ten gunste van de werknemer is toegestaan.

19. Vakvolwassen werknemer:
    Een werknemer van 19 jaar of ouder, dan wel jonger dan 19 jaar die is ingedeeld in functieschaal D of hoger.

Artikel 2 Toepassing cao Vleessector

De artikelen 12, 14 tot en met 21, 23 tot en met 26, 28 en 29 van deze cao zijn niet toepasselijk op:
- bewakingspersoneel
- administratief personeel
- leidinggevend personeel
- verkoopkundig personeel
- hoger technisch personeel

voor zover hun loon exclusief toeslagen meer bedraagt dan het loon genoemd in Loonniveau F, functieperiodiek 11 van deze cao.

Indien hun loon exclusief toeslagen lager is dan Loonniveau F, functieperiodiek 11 dan gelden deze artikelen wel onverkort.

De artikelen 12, 25 en 28 van deze cao zijn niet van toepassing op chauffeurs buitenland.

De definitie van chauffeur binnenland en chauffeur buitenland is opgenomen in artikel 21.

HOOFDSTUK 2 DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3 Arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd

Iedere arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden aangegaan.

Artikel 4 Proeftijd

1. Er geldt een proeftijd van twee maanden voor arbeidsovereenkomsten van 6 maanden of langer. Deze termijn kan 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 5 Afroep contracten en stagiaires

1. Het is niet toegestaan een arbeidsovereenkomst aan te gaan op basis van een afroepcontract.

2. Stagiaires mogen geen reguliere arbeidsplaats innemen.

Artikel 6 Deeltijdarbeid

1. Indien zich in een bedrijf voltijds vacatures voordoen hebben deeltijdwerkers het recht om bij voorrang naar de functie te solliciteren.

2. Voor zover in deze cao niet anders is bepaald ontvangen deeltijdwerkers naar rato dezelfde rechten uit de cao als voltijdwerkers.

3. Bij een deeltijdwerker is eerst van overuren sprake als er ook voor een voltijder sprake zou zijn van overuren.

4. Deeltijdwerkers hebben dezelfde rechten als voltijdwerkers inzake medezeggenschap.

5. Medewerkers die in deeltijd willen werken, kunnen de wens daartoe aan de werkgever te kennen geven conform de Wet flexibel werken.
   De werkgever zal zijn beslissing in dit verband schriftelijk aan de werknemer mededelen. Indien de werkgever een verzoek van werknemer om in deel-

tijd te werken afwijst, zal hij de motivatie voor deze weigering vermelden conform de Wet flexibel werken.

Artikel 7 Einde arbeidsovereenkomst door opzegging

1. De arbeidsovereenkomst neemt (conform art 7:672 lid 2 BW), behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 Burgerlijk Wetboek en behalve in geval van ontslag tijdens de proeftijd, voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst een einde door opzegging met inachtneming van de volgende termijnen:

   voor de werkgever :

Duur arbeidsovereenkomst	**opzegtermijn**
Minder dan 5 jaar	1 maand
5 tot 10 jaar	2 maanden
10 tot 15 jaar	3 maanden
15 jaar of langer	4 maanden

   voor de werknemer : 1 maand.

2. Voor commerciële en leidinggevende functies (salarisschaal F9 of hoger) kan een langere opzegtermijn worden bedongen. In dat geval zal de opzegtermijn voor werkgever gelijk zijn aan die van werknemer, of zoveel langer als uit toepassing van art 7:672 lid 2 Burgerlijk Wetboek volgt.

3. Opzegging dient zodanig plaats te vinden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de betalingsperiode.

Artikel 8 Ontslagbescherming arbeidsongeschikte werknemer

De werkgever zal alles in het werk stellen om te voorkomen dat gedeeltelijk arbeidsongeschikten worden ontslagen. Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte mag niet worden ontslagen, tenzij de werkgever in het kader van de ontslagaanvraag aan het UWV kan aantonen dat er in de onderneming geen enkele aangepaste arbeidsplaats geschikt en beschikbaar is.

Artikel 9 Nevenwerkzaamhedenbeding

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

Artikel 10 Einde arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd

Ongeacht het bepaalde in artikel 7 eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging is vereist, met aanvang van de kalenderweek die volgt op de kalenderweek waarin de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 11 Werkkleding

De werkgever is verplicht de aanschaf en het onderhoud van de door hem voorgeschreven bedrijfskleding en schoeisel voor zijn rekening te nemen. Daar waar de Arbeidsomstandighedenwet persoonlijke beschermingsmiddelen voor- schrijft, zal de werkgever in deze middelen voorzien.

HOOFSTUK 3 ARBEIDSTIJD

Artikel 12 Arbeidstijd

1. De werkgever stelt met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden de arbeidstijden vast binnen de volgende grenzen.

2. Voor werknemers geldt een minimum wekelijkse rusttijd van hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur, hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur). Voorts geldt een minimum dagelijkse rust van 11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur).

3. De arbeidstijd (structureel) bedraagt maximaal 9,5 uur per dienst, met een minimum van 32 en een maximum van 45 uur per week.
   De standaard arbeidstijd bedraagt 36 uur per week conform deze cao. Werkgevers kunnen deze per (afdeling binnen een) bedrijf verhogen naar 38 uur per week, tegen volledige betaling van deze twee extra uren.

4. a. De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan de vakbonden, een rooster vaststellen van gemiddeld 160 uur per 4 weken. Hierdoor ontstaat in principe een 8-urige werkdag.
   b. In geval van een afwijkend rooster worden de extra gewerkte uren boven de 36 uur per week voor de helft (t.w. 8 uur per 4 weken) door de werkgever op regelmatige basis vrij geroosterd. De werknemer kan voor aanvang van elk kalenderjaar een verzoek indienen om deze uren niet vrij te roosteren en op basis van een à la carte systeem te storten in een pensioenregeling of uit te betalen in de vorm van loon.
      De andere helft van de uren wordt in betreffend kalenderjaar naar inzicht van de werkgever in overleg met de werknemer in perioden met een afwijkende seizoensmatige aanvoer-, productie- en/of afzet-patroon ingeroosterd.
   c. De inroostering van deze ADV dagen is minimaal twee weken van te voren bij de werknemer bekend. Ook met betrekking tot deze uren kan werknemer het verzoek indienen deze in te brengen in het à la carte systeem.
   d. Indien in een onderneming meer dan 30% inleenarbeid aanwezig is dan hebben de eigen werknemers de mogelijkheid een verzoek in te dienen om - volgens de hierboven genoemde voorwaarden - met een rooster van 5 maal 8 uur te gaan werken.
   e. De waarde van een ADV dag is, zowel in tijd als in geld, gelijk aan die dag in het voor werknemer gebruikelijke individuele rooster. (zie artikel 38 lid 3).
   f. ADV dagen kunnen niet worden 'meegenomen' naar een volgend jaar.

Indien er dagen overblijven dienen deze te worden uitbetaald.

g. Bij arbeidsongeschiktheid geldt dat ingeroosterde ADV dagen niet worden gecompenseerd. Er kunnen nooit meer dagen vervallen dan opgebouwd kunnen worden in de betreffende maand, tenzij deze zijn ingeroosterd in die betreffende (verzuim)periode.
h. ADV kan opgenomen worden nadat ADV is opgebouwd, met uitzondering van vooraf ingeroosterde ADV dagen.
i. Bestaande afspraken tussen bedrijven en vakbonden blijven onverkort van kracht.

5. De bruto arbeidsduur op jaarbasis bij een voltijds arbeidsovereenkomst bedraagt:
   - De bruto arbeidsduur bedraagt, bij een 36-urige werkweek:
     Het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar, vermenigvuldigd met 7,2 uren, dat is:
     - in 2025 1879,2 uren.
     - in 2026 1879,2 uren.
   - De bruto arbeidsduur bedraagt, bij een 38-urige werkweek:
     Het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar, vermenigvuldigd met 7,6 uren, dat is:
     - in 2025 1983,6 uren.
     - in 2026 1983,6 uren.

   De netto arbeidsduur op jaarbasis bij een volledig arbeidsovereenkomst bedraagt:
   De bruto arbeidsduur verminderd met de vakantie-uren zoals bedoeld in artikel 40 lid 1 en verminderd met het aantal feestdagen zoals bedoeld in artikel 13 lid 1 voor zover deze feestdagen niet op een zaterdag of zondag vallen vermenigvuldigd met 7,2 uren bij een 36-urige werkweek en vermenigvuldigd met 7,6 uren bij een 38-urige werkweek.
   - De netto arbeidsduur bedraagt bij een 36-urige werkweek:
     - in 2025 1656 uren.
     - in 2026 1663,2 uren.
   - De netto arbeidsduur bedraagt bij een 38-urige werkweek:
     - in 2025 1748 uren.
     - in 2026 1775,6 uren.

   Hierbij moet nog rekening gehouden worden met de rechten op betaald verlof toegekend in andere artikelen in deze cao.
   Er wordt voor de snipper/vakantiedag evenveel uren afgeschreven als het rooster lang was op die betreffende dag.

6. De arbeidstijd bij overwerk (incidenteel) bedraagt maximaal 11 uur per dienst, 50 uur per week, en gemiddeld 45 uur per week per 4 weken (180 uur).

7. Indien er sprake is van nachtdiensten (arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur)

geldt een minimum rusttijd na nachtdienst die eindigt na 02.00 uur van 14 uur en een minimum rusttijd na een reeks nachtdiensten van 48 uur. De arbeidstijd (structureel) per nachtdienst bedraagt maximaal 8 uur. Het maximum aantal nachtdiensten is 10 per 4 weken en 35 per 13 weken, dan wel ten hoogste 20 uren arbeid verricht tussen 00.00 en 06.00 uur in elke periode van 2 achtereenvolgende weken. Het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten is 5. De arbeidstijd bij overwerk (incidenteel) bedraagt maximaal 9 uur per nachtdienst en gemiddeld 40 uur per week per 4 weken (160 uur).

8. Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 5,5 uur geldt een pauze (zijnde een tijdruimte van minimaal 1/4 uur) van een 1/2 uur.
   - Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 8 uur geldt een pauze van ¾ uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten.
   - Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 10 uur geldt een pauze van 1 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten.

   De pauze vangt aan na afronding van alle eventuele tussentijdse hygiënische handelingen en eindigt voor aanvang van alle eventuele tussentijdse hygiënische handelingen.

9. De zaterdag kan voor alle bedrijfsactiviteiten vanaf de 2e snit als normale werkdag worden ingeroosterd. Nadat instemming is verkregen van de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan de vakbonden, op het rooster wordt het werkgeversvoorstel ter toetsing op de relevante cao-bepalingen aan het Fonds Collectieve Belangen Vleessector voorgelegd. Werk- nemers kunnen binnen een vijfdaagse werkweek in principe 1 maal per 4 weken, maar maximaal 13 weken per kalenderjaar, op zaterdag verplicht worden ingeroosterd. Werknemers kunnen wel op vrijwillige basis voor meer zaterdagen worden ingeroosterd.
   Bedrijven dienen bij afwijking van de standaardregeling lokale afspraken te maken met vakbonden over locatie specifieke wensen (frequentie, toeslag en/of aard van de bedrijfsactiviteiten). Bestaande afspraken tussen bedrijven en vakbonden blijven onverkort van kracht.

10. Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en de ondernemingsraad of personeelsvertegen-woordiging met inachtneming van het bepaalde in artikel 13 lid 2 daarmee instemt. Tevens zal er melding aan de vakbonden plaatsvinden.

11. Voor werknemers van 16 of 17 jaar geldt in afwijking van c.q. in aanvulling op hetgeen in de vorige leden van dit artikel is bepaald, het volgende:
   de wekelijkse rust bedraagt minimaal 36 uur per periode van 7 x 24 uur. De dagelijkse rust bedraagt minimaal 12 uur per 24 uur, waarin de periode tussen hetzij 22.00 uur en 06.00 uur, hetzij 23.00 uur en 07.00 uur is begrepen. Indien op zondag arbeid wordt verricht, is de zaterdag vrij. De arbeidstijd (structureel en incidenteel) bedraagt maximaal 9 uur per

dienst, 42 uur per week en gemiddeld 36 uur per week per 4 weken (144 uur), met een minimum van 32 en een maximum van 45 uur per week. Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 4,5 uur geldt een pauze, zijnde een tijdruimte van minimaal 1/4 uur, van een 1/2 uur. Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 8 uur geldt een pauze van ¾ uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten. Voor de toepassing van de normen uit dit lid geldt dat de schooltijd wordt gelijk gesteld met de arbeidstijd.

12. Werknemers met een contract van 32 uur en meer dienen minimaal een dagdeel te worden ingeroosterd (3,6 ; 4 of 4,5 uur afhankelijk van het rooster).

13. Voor medewerkers met wisselende diensten zal, uiterlijk op de donderdag 10 dagen voorafgaand aan de betreffende werkweek, een rooster voor informatieve doeleinden worden opgesteld.

14. Betaalde werktijd in het kader van hygiënehandelingen: de tijd gemoeid met tussentijdse hygiënische handelingen en hygiënische handelingen aan het einde van de dienst, waaronder wordt verstaan alle hygiënische handelingen aan gereedschappen en persoonlijke beschermingsmiddelen door de werknemer die in opdracht van de werkgever uitgevoerd dienen te worden, inclusief het wassen van de handen voor zover dit plaatsvindt direct bij het betreden of verlaten van de werkplek. Deze vergoeding kan zowel in tijd als in geld worden gewaardeerd.

Artikel 13 Arbeid op zon- en feestdagen

1. Met uitzondering van de in lid 2 genoemde gevallen wordt geen arbeid verricht op zondagen en algemeen erkende christelijke feestdagen (2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, Nieuwjaarsdag) en Koningsdag. Tevens wordt geen arbeid verricht op 5 mei, indien deze dag in een jaar valt, dat eindigt op een 0 of op een 5.

2. Voor zover nodig is arbeid op deze dagen toegestaan, onder de volgende voorwaarden:
   a. Voor onverwachte en noodzakelijke reparaties die niet kunnen worden uitgesteld en voor die reparaties en werkzaamheden, die gedurende de bedrijfstijd niet plaats kunnen vinden.
   b. Indien en voor zover producten gevaar lopen te bederven of in kwaliteit achter uit te gaan.
   c. Indien en voor zover arbeid nodig is voor verlichting, verwarming, drogen en koelen.
   d. Voor arbeid in ploegendienst, met dien verstande dat op zondagen en algemeen erkende christelijke feestdagen om 22.00 uur mag worden begonnen aan de voorbereidende werkzaamheden, zodat om 24.00 uur de ploeg de arbeid kan aanvangen.

3. a. Iedere werknemer heeft, indien hij niet werkt op één van de in lid 1 genoemde dagen, recht op doorbetaling van het loon als deze vallen op een normaliter voor werknemer geldende werkdag. In geval de werknemer toch moet werken conform lid 2 ontvangt de werknemer zijn loon verhoogd met 80% conform artikel 25 lid 4. Daarnaast heeft hij in dat geval recht op compenserende vrije tijd van het aantal gemaakte uren op de feestdag in de vorm van een aaneengesloten periode. Slechts indien de vrije tijd niet kan worden genoten dient deze compenserende tijd tegen 100% te worden uitbetaald.

   b. Onder loon dient in dit artikel te worden verstaan, het loon van de werknemer conform artikel 1b lid 17 bij de normale wekelijkse arbeidstijd, inclusief tariefverdiensten en ploegentoeslagen en exclusief de overwerktoeslagen.

4. Roostervrije dagen mogen niet samenvallen met betaalde feestdagen, genoemd in lid 1 van dit artikel.

HOOFDSTUK 4 SALARIS EN OVERIGE FINANCIELE REGELINGEN

Artikel 14 Algemeen

1. De werkgever deelt werknemers in één van de loongroepen van de in bijlage II genoemde loontabel in en wel op basis van de in bijlage I opgenomen functieniveau-indeling. Voor de indeling in een cao functieniveau is bepalend welke werkzaamheden feitelijk verricht worden.

2. De werkgever is bij aanvang van de arbeidsovereenkomst verplicht, de werknemer mede te delen, op welk functieniveau hij wordt ingedeeld. Deze verplichting geldt ook bij wijziging van de functieniveau-indeling.

3. De loongroepen in de loontabel (bijlage II), hebben een minimumkarakter.

4. Bij verschil van mening tussen de werkgever en de werknemer over de indeling in een functieniveau kan beroep bij de Vaste Commissie worden ingesteld.

5. Iedere vakvolwassen werknemer wordt in beginsel bij indiensttreding ingedeeld in functieperiodiek 0 van de voor zijn functieniveau geldende loongroep.

Artikel 15 Jeugdschalen

1. Voor werknemers tot 19 jaar die zijn ingedeeld in schaal B of C gelden de in bijlage II opgenomen jeugdschalen. Werknemers van 19 jaar of ouder worden ingeschaald in de reguliere loontabel.

2. De lonen van de jeugdschalen worden als volgt bepaald:

Leeftijd werknemer	Uurloon volgens de jeugdschaal
16 jaar	Bruto minimum (jeugd)uurloon voor een 18 jarige
17 jaar	Bruto minimum (jeugd)uurloon voor een 19 jarige
18 jaar	Bruto minimum (jeugd)uurloon voor een 20 jarige

De bedragen zoals gepubliceerd in de Staatscourant zijn leidend.

Artikel 16 Vervallen

Artikel 17 Toekennen van functieperiodieken

1. Een vakvolwassen werknemer zal jaarlijks per 1 januari in een hogere functieperiodiek worden ingedeeld, tot het maximum aantal

functieperiodieken in de functiegroep waarin hij is ingedeeld, is bereikt, indien deze werk- nemer gedurende een geheel jaar de functie heeft uitgeoefend.

2. Een werknemer die voor 30 juni van enig jaar in dienst treedt, ontvangt per 1 januari daaropvolgend een functieperiodiek.

3. In afwijking van lid 1 is de werkgever bevoegd de werknemer in geval van slecht functioneren of onbehoorlijk gedrag een functieperiodiek te onthouden, indien de werkgever de werknemer tussentijds ten minste tweemaal heeft gewaarschuwd, bij aangetekend schrijven en met redenen omkleed.

Artikel 18 Tijdelijke waarneming

1. a. De werknemer, die tijdelijk wordt belast met werkzaamheden die vallen onder de functieomschrijving van een hoger functieniveau, blijft voor een jaar ingedeeld in zijn oude loongroep.
   b. Indien de tijdelijke waarneming in het hogere functieniveau langer dan 1 jaar heeft geduurd, wordt de werknemer na dat jaar ingedeeld in de bij de functie behorende loongroep.

2. Gedurende deze tijdelijke waarneming, ontvangt de werknemer een toeslag ten bedrage van het verschil tussen de beide loongroepen bij functieperiodiek 0.

3. Deze toeslag vervalt bij beëindiging van de tijdelijke waarneming.

Artikel 19 Definitieve indeling in een hoger functieniveau

1. De vakvolwassen werknemer, die in een hoger functieniveau wordt ingedeeld ontvangt het daarbij behorende basisloon met ingang van de betalingsperiode die volgt op de betalingsperiode waarin de indeling in het hogere functieniveau heeft plaatsgevonden.

2. Het basisloon van deze vakvolwassen werknemer wordt verhoogd met de helft van het verschil tussen de oude en de nieuwe loongroep bij functieperiodiek 0 dan wel verhoogd met het bedrag dat nodig is, opdat het nieuwe loon van deze werknemer gelijk is aan het eerstkomende bedrag van de bij dat functieniveau behorende loongroep.

Artikel 20 Indeling in een lager functieniveau

1. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, of op eigen verzoek.
   a. De werknemer, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, of op eigen verzoek, wordt ingedeeld in een lager functieniveau wordt volgens de daarbij behorende loongroep uitbetaald met ingang van de betalingsperiode, die volgt op de betalingsperiode, waarin de indeling in het lagere functieniveau heeft plaatsgevonden.

b. Het basisloon van deze werknemer wordt dan verlaagd met het verschil tussen de loongroepen bij functieperiodiek 0 van de twee functieniveaus dan wel zoveel meer als nodig is opdat het nieuwe basisloon van deze werknemer in overeenstemming is, met het eerstkomende lagere bedrag van de bij dat functieniveau behorende loongroep.

2. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden.
   a. Wordt een werknemer door bedrijfsomstandigheden, zoals het opheffen van functies, op een lager functieniveau ingedeeld, dan wordt hem door het toekennen van functieperiodieken van het loonniveau dat bij dat functieniveau hoort een basisloon toegekend dat gelijk is aan zijn oude basisloon.
   b. Is het toekennen van functieperiodieken niet toereikend, dan wordt het verschil tussen de hoogste functieperiodiek en het oude basisloon overbrugd door een toeslag.
   c. De werknemer heeft 6 maanden aanspraak op deze toeslag.

3. Op medisch advies.
   a. Voor een werknemer, die op medisch advies, bijvoorbeeld wegens een wijziging in zijn lichamelijke of geestelijke gesteldheid, op een lager functieniveau wordt ingedeeld, geldt het bepaalde in lid 2 van dit artikel.
   b. Wordt de werknemer ingedeeld op een functieniveau, dat meer dan één functieniveau lager is dan zijn oude functieniveau, dan wordt deze werk- nemer per 12 maanden telkens slechts één functieniveau terug-geplaatst.
   c. Wordt een werknemer gedurende een of meer perioden op medisch advies wegens dezelfde oorzaak op een lager functieniveau inge-deeld, dan worden deze perioden beschouwd als een geheel.

4. Voordat een werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden of op medisch advies op een lager functieniveau kan worden ingedeeld, moet eerst worden nagegaan of indeling in een andere functie op hetzelfde functieniveau mogelijk is.

5. Een werknemer, die na het bereiken van de 53-jarige leeftijd wegens bedrijfs-omstandigheden of op medisch advies in een lager functieniveau wordt ingedeeld, behoudt zijn oorspronkelijke basisloon totdat hij uit dienst gaat.

6. a. De regeling van de leden 2, 4 en 5, betreffende de indeling in een lager functieniveau als gevolg van bedrijfsomstandigheden, geldt niet in geval van een ingrijpende reorganisatie.
   b. Onder ingrijpende reorganisatie dient in dit artikel te worden verstaan een zodanige wijziging in de totaliteit van de onderneming, dat daar-door belangrijke veranderingen ontstaan in de positie van een - ten

opzichte van de totale personeelsbezetting - belangrijk aantal personeelsleden. Een dergelijke regeling heeft een eenmalig karakter en wordt als zodanig behandeld.

Artikel 21 Beloning chauffeurs

a. Een chauffeur wordt als chauffeur binnenland aangemerkt als hij overwegend werkzaamheden verricht die zijn gericht op binnenlands goederen- vervoer. Voldoet een chauffeur niet aan dit criterium, dan wordt hij aangemerkt als chauffeur buitenland.
b. Werkt een chauffeur binnenland in enige betalingsperiode meer dan 10 werkdagen buiten Nederland, dan valt hij voor die periode onder de categorie chauffeur buitenland. Werkt een chauffeur buitenland in enige betalingsperiode meer dan 10 werkdagen binnen Nederland, dan valt hij voor die periode onder de categorie chauffeur binnenland.
c. Na overleg tussen werkgever en chauffeur kan deze worden geplaatst in de categorie chauffeur binnenland dan wel chauffeur buitenland.

Artikel 22 Aanpassing lonen

1. a. Per 1 mei 2025 worden de basislonen genoemd in de bij deze cao behorende loontabel en de feitelijke lonen, met uitzondering van de feitelijke lonen voor medewerkers die in B0 en B1 zijn ingeschaald, met 3,5% verhoogd.
   b. Per 1 januari 2026 worden de basislonen genoemd in de bij deze cao behorende loontabel en de feitelijke lonen, met uitzondering van de feitelijke lonen voor medewerkers die in B0 en B1 zijn ingeschaald met 1,9% verhoogd.

   De B0 en B1 worden gedurende de looptijd van deze cao vastgesteld op het wettelijk minimum uurloon.

   In de loontabel in bijlage II zijn de basislonen inclusief de verhogingen opgenomen.

   Indien de lonen per 1 mei 2025 in het bedrijf niet zijn verhoogd, moet de verhoging van 1 mei 2025 uiterlijk 1 maart 2026 met terugwerkende kracht doorgevoerd worden.

2. De pensioenopbouw van actieve werknemers wordt verhoogd conform het bepaalde in de pensioenregeling van de VLEP.

Artikel 23 Ploegendienst en beloning

1. Van ploegentoeslag is sprake indien ploegenarbeid wordt verricht.

2. Verricht de werknemer de arbeid in drie ploegen, dan wordt per week een gemiddelde toeslag betaald van 19% van het basisloon.

3. Verricht de werknemer de arbeid in twee ploegen, dan wordt per week een gemiddelde toeslag betaald van 15% van het basisloon.

4. Daar waar de zaterdag structureel deel uit maakt van het ploegenrooster, zal een afwijkende toeslag gelden, welke het berekende gemiddelde is van de ongunstige uren toeslagen volgens artikel 25 van deze cao. De werknemer heeft minimaal recht op de toeslag ingevolge het bepaalde in lid 2 of 3 van dit artikel.

5. Indien in ploegendienst wordt gewerkt, zijn werknemers vanaf 55 jaar niet meer verplicht om in ploegendienst te werken.

Artikel 24 Inconveniëntentoeslag

1. De werknemer die werkzaamheden verricht in de productieafdelingen: afsnijderij, uitbenerij, vrieshuis, expeditie, zouterij of de inpakafdeling ontvangt een basistoeslag van € 1,329 per gewerkte dag. Met ingang van 1 januari 2026 van bedraagt de toeslag €1,42.

2. De werknemer die werkzaamheden verricht in de productieafdelingen: slachterij of in de stal ontvangt een basistoeslag van € 2,36 per gewerkte dag. Met ingang van 1 januari 2026 bedraagt de toeslag € 2,40.

3. De werknemer die werkzaamheden verricht in de darmbewerking ontvangt een basistoeslag van € 3,75 per gewerkte dag. Met ingang van 1 januari 2026 bedraagt de toeslag € 3,82.

4. Hij ontvangt een extra toeslag van € 1,41 per gewerkte dag indien per dag minimaal 4 uur wordt gewerkt in ruimten waar de temperatuur lager is dan 7°C. Met ingang van 1 januari 2026 bedraagt de toeslag € 1,43.

5. Hij ontvangt een extra toeslag van € 1,87 per gewerkte dag indien per dag minimaal 4 uur wordt gewerkt in ruimten waar de temperatuur lager is dan 0°C. Met ingang van 1 januari 2026 bedraagt de toeslag € 1,91.

6. Het naar binnen en buiten brengen van producten wordt in het kader van de leden 4 en 5 van dit artikel, geacht werk in deze ruimten te zijn.

7. De bovengenoemde bedragen zullen worden aangepast aan toekomstige loonsverhogingen.

Artikel 25

Extra beloning van arbeid op ongunstige uren en de relatie met overuren

1. De werknemer die werkzaamheden verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 04.00 en 06.00 uur en/of tussen 19.00 en 22.00 uur ontvangt een toeslag van 17% op het basisuurloon, voor de tijd die in die periode wordt gewerkt.

2. De werknemer die werkzaamheden verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 22.00 en 04.00 uur ontvangt een toeslag van 35% op het basisuurloon, voor de tijd die in die periode wordt gewerkt.

3. De werknemer die werkzaamheden verricht op zaterdag tussen 00.00 en 24.00 uur ontvangt een toeslag van 37,5% op het basisuurloon, voor de tijd die in die periode wordt gewerkt. Afwijking ten nadele van de werknemer is alleen mogelijk op grond van het bepaalde in artikel 12 lid 9 van deze cao.

4. De werknemer die werkzaamheden verricht op zon- of feestdag tussen 00.00 en 24.00 uur ontvangt een toeslag van 80% op het basisuurloon, voor de tijd die in die periode wordt gewerkt.

5. Wanneer een ongunstig uur op maandag tot en met vrijdag tevens een overuur is, vervalt de toeslag op grond van lid 1 of 2 van dit artikel en wordt alleen de overwerktoeslag op grond van artikel 28, lid 3 uitbetaald.

6. Wanneer een ongunstig uur op zaterdag tevens een overuur is, moet naast de toeslag op grond van lid 3 van dit artikel tevens de overwerktoeslag op grond van artikel 28, lid 3 worden uitbetaald.

7. Wanneer op een zon- of feestdag wordt gewerkt wordt naast de toeslag op grond van lid 4 van dit artikel geen overwerktoeslag betaald.

8. De in de leden 1 t/m 4 van dit artikel genoemde toeslagen gelden niet indien de werknemer arbeid verricht in ploegendienst en een vergoeding ontvangt op grond van artikel 23 lid 2 en 3 van deze cao.

Zie bijlage III voor de ongunstige urenmatrix.

Artikel 26 25-jarig jubileum

Aan de werknemer die 25 jaar in dienst is bij een werkgever wordt eenmalig een extra bruto maandsalaris netto uitgekeerd. De uitkering wordt uitgekeerd bij de eerste volgende betalingsperiode na het behalen van het jubileum.

Artikel 27 Eindejaarsuitkering

1. De werkgever kent de werknemer, met wie een onafgebroken dienstverband van tenminste twee maanden bestaat in de loop van december een uitkering toe van 2% van het in de voorafgaande 12 maanden bij de werk- gever verdiende inkomen zoals bedoeld in artikel 1b lid 17 van de cao. De eindejaarsuitkering wordt niet betaald over vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering zelf, alsmede de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

2. Wordt de arbeidsovereenkomst anders dan op grond van een dringende

reden ex art. 7:678 Burgerlijk Wetboek beëindigd, dan wordt voor iedere maand van de arbeidsovereenkomst waarvoor deze uitkering nog niet is verstrekt 1/12 van deze uitkering gegeven.

3. Indien in een onderneming enigerlei regeling bestaat, niet zijnde een belastingvrije uitkering of een vleespakket, dan wordt de uitkering als bedoeld in lid 1 en 2 met deze uitkering verrekend.

Artikel 28 Overwerkvergoeding

1. De werknemer is verplicht om indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken voor korte tijd overwerk te verrichten.

2. Onder overwerk wordt verstaan: de uren die een werknemer op verzoek van de werkgever heeft gewerkt en die uitgaan boven:

   a. Per dag

   Meer dan 25% boven het geldende rooster voor die dag.
   Daarbij geldt een maximum per dag. Alle uren boven deze grens gelden altijd als overwerk, ongeacht de 25%-regel en de contractuele arbeidsduur:

   - Bij een werkdag korter dan 9 uur: alle uren boven 9 uur per dag.
   - Bij een normale werkdag van 9 uur: alle uren boven 9,5 uur per dag.

   b. Per week

   Meer dan 25% boven het geldende rooster voor die week, na aftrek van de overuren per dag.
   Daarbij geldt een maximum per week. Alle uren boven deze grens gelden altijd als overwerk, ongeacht de 25%-regel en de contractuele arbeidsduur:

   - Meer dan 42 uur per week.

   c. Per kwartaal of 12 weken

   Het aantal uren dat meer is gewerkt dan een kwart van de overeengekomen bruto arbeidsduur in het kalenderjaar.
   Bij een periodebetaling (per 4 weken) wordt er na de 3e, 6e, 9e en 13e periode afgerekend.

Indien er afspraken zijn gemaakt over de zaterdag conform artikel 12 lid 9 dienen overuren na een maand of periode te worden afgerekend.

Van overwerk is sprake zodra aan een van de gedachtestreepjes wordt voldaan.

3. Voor overuren, ontstaan op maandag tot en met zaterdag, geldt een toeslag op het basisuurloon van 25%.

4. De werknemer die op zijn vrije dag wordt verzocht om diezelfde dag arbeid te verrichten, ontvangt een toeslag van 35% op het basisuurloon

per gewerkt uur voor de eerste 2 uren. Voor de volgende uren ontvangt de werknemer een toeslag van 80% op het basisuurloon per gewerkt uur. Minimaal ontvangt de werknemer de vergoeding gelijk aan hetgeen hij verdiend zou hebben wanneer hij voor dezelfde uren op een eerder moment was ingepland.

5. a. De uren die zijn overgewerkt, kunnen met de overwerktoeslag, geheel of gedeeltelijk in vrije tijd worden gecompenseerd, in overleg tussen de werkgever en de werknemer.
   b. De uren, die zijn overgewerkt en de overwerktoeslag kunnen daartoe worden opgespaard tot halve of hele vrije dagen.

6. Werknemers van 55 jaar of ouder zijn niet verplicht om over te werken.

Artikel 29 Toeslag voor extra opkomst

De werknemer die onverwacht arbeid moet verrichten ten behoeve van dringende werkzaamheden buiten de normale werktijd, verkrijgt per extra opkomst
€ 1,59 extra en tenminste eenmaal zijn basisuurloon.

Artikel 30 Toeslag EHBO-diploma

Medewerkers met een EHBO-diploma ontvangen, mits zij deel uitmaken van de BHV, € 113,- toeslag per jaar.

Artikel 31 Vakantietoeslag

1. Iedere werknemer die op 1 mei, sinds 1 mei van het vorig jaar 12 maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, heeft ten tijde van zijn aaneengesloten vakantie, doch uiterlijk in de maand juni, recht op een vakantietoeslag die gelijk is aan 8% van zijn jaarinkomen.

2. Onder inkomen wordt in dit artikel verstaan de definitie zoals opgenomen in artikel 1b lid 17 van de cao. In uitzondering op deze definitie wordt voor de berekening van de vakantietoeslag bij dit artikel geen vakantietoeslag, geen eventuele winstdeling of gratificatie-uitkering meegenomen in het inkomen.
   De vloer van het vakantiegeld van werknemers in de schalen B tot en met F is gekoppeld aan de vakantietoeslag, behorend bij het salarisniveau D, functieperiodiek 0.

3. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst heeft de werknemer voor iedere maand die hij sinds 1 mei van het lopende of voorafgaande jaar bij de werkgever werkzaam is geweest en waarvoor hij nog geen vakantietoeslag heeft ontvangen, recht op $^1/_{12}$ van de vakantietoeslag.

4. Opdrachtnemers kunnen ervoor kiezen de vakantietoeslag gespreid per

betalingsperiode uit te keren. In dat geval wordt de toeslag naar rato berekend over het verdiende inkomen in de betreffende periode. De uitbetaling van de vakantietoeslag moet op transparante wijze op de loonstrook worden vermeld, zodat duidelijk is welk deel van het loon als vakantietoeslag wordt aangemerkt.

Artikel 32 Overlijdensuitkering

In geval van overlijden van een werknemer wordt aan zijn nagelaten betrekkingen, op de wettelijke uitkeringen nog gedurende de maand van overlijden en de twee daarop volgende maanden een aanvulling verstrekt tot aan 100% van het laatst genoten loon van de overledene.

Onder nagelaten betrekkingen worden in die volgorde verstaan:
a. de partner van de werknemer op het moment van overlijden;
b. de minderjarige wettige, natuurlijke, pleeg- of stiefkinderen;
c. andere personen met wie de werknemer in gezinsverband leefde.

Artikel 33 Betaalbaarstelling van het loon

1. Bij verrekening op grond van artikel 28 van de cao van 4 weken/1 maand kan de werknemer uiterlijk 4 werkdagen na afloop van de betalingsperiode beschikken over het loon.
   Bij verrekening op grond van artikel 28 van de cao van 13 weken/3 maanden kan de werknemer uiterlijk 4 kalenderdagen na afloop van de betalingsperiode beschikken over het loon.

2. De werkgever dient op het tijdstip van de betaalbaarstelling aan de werknemer een loonstrook te verstrekken waarop duidelijk leesbaar is vermeld:
   - naam en bedrijfsnummer van de werknemer;
   - periode waarop de betaling betrekking heeft;
   - bruto loonbedrag, gespecificeerd naar de bedragen waaruit dit is samengesteld;
   - de gespecificeerde bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden;
   - het bedrag van het uurloon waarop een persoon van de leeftijd van de werknemer op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantie- bijslag recht heeft;
   - de overeengekomen arbeidsduur;
   - type contract (of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die schriftelijk is aangegaan, en of sprake is van een oproepovereenkomst).

3. Wenst de werkgever over te gaan van een bestaand systeem van wekelijkse betaalbaarstelling naar een systeem van betaalbaarstelling per 4 weken of per maand, dan moet de werkgever daarover vooraf overleg plegen met de vakbonden die partij zijn bij deze cao.

Artikel 34 Uitruil van arbeidsvoorwaarden

1. De uitzendonderneming/inlener, zoals bedoeld in artikel 1b lid 2 en 3 van de cao Vleessector en de werknemer werkzaam bij een werkgever als bedoeld in artikel 1b lid 2 en 3 van de cao kunnen schriftelijk overeenkomen dat een deel van het loon als bedoeld in hoofdstuk 4 van de cao Vleessector wordt uitgeruild voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten ('doelen')
   De uitruil van het loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen is toegestaan met inachtneming van de volgende beperkingen en voorwaarden:
   a. Uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten is uitsluitend toegestaan voor dubbele huisvestingskosten, vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht en tot 1 januari 2026 extra uitgaven van levensonderhoud. Onder extra uitgaven van levensonderhoud wordt limitatief verstaan:
      1. Extra uitgaven voor gas, water en licht;
      2. Extra uitgaven voor maaltijden;
      3. Opslagkosten voor het deel van de boedel dat de werknemer niet verhuist naar Nederland;
      4. Extra (niet-zakelijke) telefoonkosten;
      5. Cursuskosten voor het aanleren van de Nederlandse taal;
      6. (Extra) duurdere kosten ten opzichte van het woonland voor het doen van de aangifte van de inkomstenbelasting.
   b. Bij uitruil van loon dient rekening te worden gehouden met dwingend- rechtelijke bepalingen.
   c. Uitruil van loon is uitsluitend toegestaan indien en voor zover fiscaal toelaatbaar.
   d. Het bedrag van de vrije vergoedingen of de waarde van de vrije verstrekkingen die de werkgever onbelast wil vergoeden of verstrekken, dient gespecificeerd vermeld te worden op de loonstrook.
   e. De uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen dient vooraf schriftelijk met de werknemer te worden overeengekomen en wordt vastgelegd in (een aanvulling op) de arbeidsovereenkomst. In de (aanvulling op de) arbeidsovereenkomst wordt onder andere opgenomen voor welke vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen de werk- nemer loon uitruilt en de afgesproken periode.
   f. Het loon na uitruil mag niet lager zijn dan het geldende wettelijk minimumloon.
   g. Uitruil van loon en toeslagen als bedoeld in hoofdstuk 4 in deze cao, wordt beperkt tot een maximum van 30 procent van het loon als bedoeld in hoofdstuk IV van deze cao.
   h. Een vrije vergoeding die in het kader van deze regeling wordt

toegekend, blijft beperkt tot de daadwerkelijk gemaakte kosten. Een vrije verstrekking die in het kader van deze regeling wordt toegekend, zal worden gewaardeerd tegen de waarde in het economische verkeer.

i. Het bedrag van het loon dat de werknemer uitruilt voor de vrije vergoeding of vrije verstrekking bedraagt maximaal 81% van het bedrag aan extraterritoriale kosten die de werkgever onbelast wil vergoeden of verstrekken.

2. De bepalingen in lid 1 gelden evenzeer voor werknemers die niet permanent in Nederland woonachtig zijn, echter met dien verstande dat zij in afwijking van de in de volgende leden van dit artikel opgenomen cao-bepalingen de uit die cao-bepalingen voortvloeiende rechten en plichten op alternatieve wijze kunnen worden vormgegeven. De waarde van de arbeidsvoorwaarden is voor deze werknemers gelijk aan de waarde van de arbeidsvoorwaarden van de overige werknemers. Voor zover in dit artikel wordt gesproken van “de werknemer” wordt hiermee “de niet permanent in Nederland woonachtige werknemer” bedoeld. De bepalingen in dit lid en de volgende leden gelden daarmee niet voor de overige werknemers.

3. De werkgever kan overeenkomen met de werknemer dat de navolgende arbeidsvoorwaarden maandelijks/periodiek in geld kunnen worden uitgekeerd aan de werknemer.
   - vier bovenwettelijke vakantiedagen (artikel 40 van de cao Vleessector)
   - extra vakantiedagen wegens bereiken van bepaalde leeftijd (artikel 41 lid 3 van de cao Vleessector)

4. Het is de werkgever toegestaan het loon deels in natura te voldoen, met inachtneming van de beperkingen zoals opgenomen in lid 1 van dit artikel.

Artikel 34a WagwEu

Werknemers met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WagwEU)

1. In overeenstemming met het bepaalde in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU (WagwEU) zijn de op de hieronder genoemde gebieden algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de cao ook van toepassing op de werknemer die vanuit het buitenland door een buitenlandse uitzendonderneming aan een opdrachtgever in Nederland ter beschikking wordt gesteld en van wie de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht.

   Het betreft de volgende gebieden:
   - maximale werktijden en minimale rusttijden;
   - het minimum aantal doorbetaalde vakantiedagen en extra vergoedingen in verband met vakantie;
   - het minimumloon, bestaand uit:
     - het geldende periodeloon in de schaal;
     - de geldende arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode;

- toeslagen voor overwerk, verschoven uren en onregelmatigheid, waaronder feestdagentoeslag en ploegentoeslag;
- tussentijdse loonsverhoging;
- kostenvergoeding waaronder reiskosten en reistijdvergoeding, pensionkosten en andere noodzakelijke kosten voor uitoefening van de functie;
- periodieken;
- eindejaarsuitkeringen;
- extra vergoedingen in verband met vakantie;

Tot dit minimum wordt niet gerekend: aanvullende bedrijfspensioen-regelingen, bovenwettelijke sociale zekerheidsaanspraken en vergoedingen boven het loon voor onkosten van de gedetacheerde werknemer voor reizen, huisvesting of voeding;

- voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
- gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of onlangs bevallen werkneemsters;
- gelijke behandeling van mannen en vrouwen en andere bepalingen over niet-discriminatie;
- voorwaarden van huisvesting van werknemers, indien de dienst-ontvanger als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie huisvesting ter beschikking stelt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats in Nederland bevinden.

2. Wanneer de detachering meer dan twaalf maanden bedraagt, waarborgt de dienstverrichter voor zijn gedetacheerde werknemers vanaf de dertiende maand alle verbindend verklaarde bepalingen die zijn neergelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is op grond van het eerste lid, met uitzondering van de bepalingen inzake procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en inzake aanvullende bedrijfspensioenregelingen.

3. De in het vierde lid genoemde termijn van twaalf maanden bedraagt achttien maanden indien de dienstverrichter, gedurende de laatste drie maanden van de periode van ten hoogste twaalf maanden waarin de detachering plaats- vindt, aan Onze Minister een gemotiveerde kennisgeving verstrekt, dat de in eerste instantie opgegeven vermoedelijke duur van de werkzaamheden zal worden overschreden tot ten hoogste achttien maanden. Wanneer de detachering in geval van verdere verlenging meer dan acht- tien maanden bedraagt, waarborgt de dienstverrichter de in het vierde lid bedoelde arbeids- voorwaarden en -omstandigheden vanaf de negentiende maand.

4. Indien een gedetacheerde werknemer door de dienstverrichter wordt vervangen door een andere gedetacheerde werknemer die op dezelfde

plaats hetzelfde werk uitvoert, is de duur van de detachering de totale duur van de perioden van detachering van de afzonderlijke gedetacheerde werknemers gezamenlijk.

Bijlage X is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing.

Artikel 34b Inkomens- en huisvestingsgarantie

1. Werknemers, die:
   a. werkzaam zijn voor inleen- of uitzendondernemingen vallend onder de cao voor de vleessector;
   b. niet permanent in Nederland woonachtig zijn;
   c. door, of in opdracht van de onderneming buiten Nederland zijn geworven en,
   d. in Nederland of de grensstreek gehuisvest worden om in Nederland te werken in de vleessector, hebben recht op een huisvestingsgarantie en inkomensgarantie. Hieronder wordt niet verstaan de werknemer die grensarbeider is en zijn permanente thuisadres in België of Duitsland heeft en werkt in Nederland.

2. Huisvestingsgarantie: de huisvestingsgarantie houdt in dat de inleen- of uitzendonderneming de in lid 1 genoemde werknemers, mits deze voor het eerst voor werk bij die onderneming naar Nederland komen, na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een termijn bieden van 4 weken om in de woning te blijven wonen. De huurprijs blijft maximaal gelijk aan de huur- prijs tijdens de arbeidsovereenkomst. De uitzendkracht voldoet de huurprijs wekelijks, tenzij vooraf anders is overeengekomen.

3. Inkomensgarantie: De inkomensgarantie houdt in dat de in het eerste lid genoemde werknemers, mits deze voor het eerst voor werk bij die onderneming naar Nederland komen, gedurende de eerste 2 maanden tenminste recht hebben op een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum bruto (jeugd)loon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren.
   a. Indien voor aanvang van de werkzaamheden op verzoek van de werknemer een parttime arbeidsovereenkomst wordt overeengekomen of een arbeidsovereenkomst met een looptijd van minder dan 2 maanden, heeft de werknemer recht op het voltijdsminimum bruto (jeugd)loon naar rato van het parttime percentage of de duur van het dienstverband. Zodra de werknemer meer uren werkt dan vooraf overeengekomen, heeft de werknemers alsnog recht op het voltijdsminimum bruto (jeugd) loon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren.

4. De huisvestings- en inkomensgarantie vervallen indien de werknemer de arbeidsovereenkomst zelf beëindigt, of wanneer zich een situatie voordoet van disfunctioneren of verwijtbaar handelen door de werknemer.

Artikel 34c Aanbod arbeidsovereenkomst bij de opdrachtgever

1. Opdrachtgevers hebben de verplichting om (internationale) medewerkers die langer dan twee jaar op het bedrijf in een productiefunctie werkzaam zijn (al dan niet via verschillende bureaus), duurzaam in Nederland verblijven en in de directe omgeving eigen huisvesting hebben, een arbeidsovereenkomst aan te bieden tegen tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden.

2. De opdrachtgever houdt bij welke flexkrachten, gedurende hoe lang en via welk bureau of welke bureaus op het bedrijf werkzaam zijn. Bij de vaststelling van de periode van twee jaar worden alle gewerkte perioden bij de opdracht- gever en werkzaamheden op dezelfde locatie bij diens rechtsvoorganger meegeteld plus genoten vakanties en afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid van maximaal 3 maanden per jaar. Na afwezigheid, al dan niet wegens vakantie of arbeidsongeschiktheid, van meer dan 3 maanden per jaar wordt de periode van twee jaar verlengd met de periode van afwezigheid.

3. Of de medewerker duurzaam in Nederland verblijft en in de directe omgeving eigen huisvesting heeft, kan blijken uit:
   - Het hebben van eigen, niet door een inleen- of uitzendbureau geregelde, gefaciliteerde of beheerde, huisvesting (huur of koop), waarbij de medewerker niet meer dan 45 minuten hoeft te reizen om van zijn huis bij het bedrijf te komen.
   - De medewerker beschikt over een eigen BSN.
   - De medewerker heeft een aantoonbare zorgverzekering.
   - De medewerker spreekt Nederlands of is bereid Nederlandse taallessen te volgen.
   - De medewerker is zelf verantwoordelijk voor vervoer naar het werk.

4. Cao-partijen evalueren deze bepaling in mei 2024.

Artikel 35 Koffiegeld

Werkgevers zullen geen kosten van thee en koffie doorberekenen aan de eigen werknemer.

HOOFDSTUK 5 VERLOF

Artikel 36 Behoud van loon bij verzuim

Het geregistreerd partnerschap en de geregistreerde partner in dit artikel worden gelijk gesteld aan het huwelijk en de echtgenoot.

1. De werkneemster heeft gedurende haar wettelijke zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op doorbetaling van haar loon.

2. Voor de werknemer geldt in aanvulling op de Wet arbeid en zorg, dat hij met behoud van loon:
   a. Bij eigen huwelijk 2 dagen en bij eigen ondertrouw 1 dag mag verzuimen, mits dat tenminste een week van te voren aan de werkgever bekend is gemaakt.
   b. Bij het huwelijk van een van de ouders, broers of zusters, zwagers of schoonzusters en eigen kinderen, 1 dag mag verzuimen.
   c. Vervallen.
   d. Bij zijn eigen 25- of 40 jarig huwelijksfeest, 1 dag mag verzuimen, bij 25, 40, 50, of 60 jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders, 1 dag mag verzuimen.
   e. Bij overlijden van echtgenoot of echtgenote, eigen- of schoonkinderen en eigen- of schoonouders, vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie, mag verzuimen, indien de werk- nemer aantoonbaar de begrafenis regelt. Anders geldt het bepaalde in artikel 36 lid 2 sub f.
   f. Op de dag van overlijden van grootouders, broers, zusters, schoonzusters en zwagers, gedurende 1 dag mag verzuimen, alsmede op de dag van de begrafenis of crematie.
   g. Voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van niet inwonende broers en zusters, schoonzusters, zwagers, op de dag van de begrafenis of crematie mag verzuimen.
   h. Daar waar in dit artikellid wordt gesproken over echtgenoot en de familiebetrekkingen van de echtgenoot, zijn deze bepalingen tevens toepasselijk op de levenspartner (of de geregistreerde partner) en diens familiebetrekkingen wanneer zich de in dit artikellid genoemde omstandigheden voordoen.

3. Bij vooraf aangevraagd noodzakelijk doktersbezoek voor zichzelf, dat niet buiten de arbeidstijd van de werknemer kan geschieden, mag de werknemer, de daarvoor vereiste tijd met behoud van loon verzuimen tot ten hoogste 2 uren tenzij de werknemer voldoende aan kan tonen dat deze tijd moest worden overschreden.

4. De werknemer mag twee dagen per jaar met behoud van loon verzuimen

bij verhuizing. De werknemer dient de verhuizing aan te kunnen tonen en op het nieuwe adres ingeschreven te zijn bij het bevolkingsregister.

5. a. De werknemer die lid is van een vakbond, verkrijgt op zijn verzoek en voor zover de werkzaamheden dat naar het oordeel van de werkgever toelaten, vrijaf met behoud van loon, tot een maximum van 10 dagen per kalenderjaar voor het bijwonen van vergaderingen en congressen van de vakbond.
   b. De werkgever kan de kosten van deze dagen ten laste brengen van het algemene deel van het Fonds Collectieve Belangen voor de Vlees-sector. Daartoe dient hij een jaarafsluitende declaratie in te dienen bij het Secretariaat van dit Fonds.

6. Onder loon wordt in dit artikel verstaan: het inkomensbegrip zoals verwoord in artikel 1b lid 17 van deze cao, met uitzondering van de overwerktoeslag.

Artikel 37 Arbeidstijdverkorting

1. Artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek is van kracht. De werkgever is echter niet gehouden, het loon aan betrokken werknemers door te betalen over de uren waarin geen arbeid is verricht, ten gevolge van de invoering door de werkgever van een verkorte werkweek (een 0-uren week daar- onder begrepen).

2. Indien tot invoering van een verkorte werkweek als wordt bedoeld in lid 1 wordt besloten, dan deelt de werkgever dit mede aan de vakbonden die partij zijn bij deze overeenkomst.

3. Ten aanzien van de gevallen als bedoeld in lid 1 gaat de regeling uit van de situatie waarin artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 toepasselijk is.

4. Bij wijziging van de desbetreffende wettelijke bepalingen zal over een herziening van deze regeling nader overleg tussen partijen worden gepleegd.

Artikel 38 Onbetaald verlof en waarde van een betaalde vrije dag

1. Werknemers hebben het recht, om in overleg met de werkgever onbetaald verlof op te nemen.

2. Werknemers kunnen ter viering van een dag of gebeurtenis die verband houdt met hun religie of levensovertuiging desgewenst een dag per jaar onbetaald verlof of een gegarandeerde vakantiedag opnemen.

3. De waarde van een betaalde vrije dag (bijvoorbeeld een vakantiedag, ziektedag, bijzonder verlof, ADV en vakbondsverlof) is, zowel in tijd als in geld, gelijk aan die dag in het voor werknemer gebruikelijke individuele

rooster.

Artikel 39 Arbeid en Zorg

1. Calamiteitenverlof:
   a. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte naar billijkheid te berekenen tijd wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens een plotselinge gebeurtenis, waarvoor zonder uitstel maatregelen door de betrokkene moeten worden genomen.
   b. De werknemer dient aannemelijk te maken dat hij zijn arbeid niet heeft kunnen verrichten wegens de calamiteit.
   c. Het verlof is in principe maximaal een dag per gebeurtenis, met de mogelijkheid tot verlenging in de vorm van wettelijk zorgverlof, na overleg met de werkgever.

2. Zorgverlof:
   a. Op grond van de Wet arbeid en zorg wordt in de periode van een jaar aan de werknemer een recht op zorgverlof toegekend van ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week.
   b. De werknemer heeft recht op zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van kind, partner of ouder.
   c. De werkgever dient de eerste 5 dagen van het zorgverlof de wettelijke vergoeding aan te vullen met 30% van het loon.
   d. De werknemer dient aannemelijk te maken dat hij zijn arbeid niet heeft verricht in verband met het bepaalde onder 2b.

Artikel 40
Duur van de vakantie (verwerving van vakantie- en snipperuren)

1. De werknemer die op 1 mei sedert 1 mei van het vorige jaar, 12 maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, heeft recht op 172,8 uur vakantie met behoud van loon, bij een standaard 36-urige werkweek. Bij een 38-urige werkweek heeft de werknemer recht op 182,4 uur vakantie met behoud van loon.

2. Onder inkomen wordt in dit artikel verstaan de definitie zoals opgenomen in artikel 1b lid 17 met uitzondering van de overwerktoeslag. Artikel 7:639 BW is van toepassing.

3. De werknemer, die op 1 mei, de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft boven het in lid 1 genoemde aantal vakantie-uren, recht op 21,6 vakantie-uren extra.

4. Voor de berekening van het aantal vakantie-uren waarop een werknemer recht heeft, van wie de arbeidsovereenkomst tenminste een maand heeft geduurd, wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden.

5. Voor de werknemer, die korter dan een maand in dienst is geweest, geldt een evenredige aanspraak op vakantie.

Artikel 41
Extra vakantie wegens langdurige arbeidsovereenkomst of bereikte leeftijd

Extra vakantie wegens langdurige arbeidsovereenkomst:

1. De werknemer die 20, 21, 22, 23 en 24 jaar onafgebroken in dienst van dezelfde werkgever is geweest heeft jaarlijks recht op 21,6 extra vakantie-uren.

2. De werknemer, die 25 jaar of langer onafgebroken in dienst van dezelfde werkgever is geweest, heeft jaarlijks recht op 36 extra vakantie-uren.

Extra vakantie wegens bereikte leeftijd.

3. a. De werknemer van 50 jaar of ouder heeft recht op 14,4 extra vakantie-uren per jaar.
   b. De werknemer van 55 jaar of ouder heeft recht op 36 extra vakantie-uren per jaar.
   c. De werknemer van 57,5 jaar tot 60 jaar heeft recht op 50,4 extra vakantie-uren per jaar.
   d. De in dit lid onder a, b en c genoemde extra vakantierechten cumuleren niet met elkaar.
   e. De werknemer van 60 jaar of ouder heeft recht op deelname aan de in artikel 42 opgenomen seniorenregeling en ontvangt daarnaast geen extra vakantiedagen wegens het bereiken van een bepaalde leeftijd.

4. De werknemer verkrijgt het recht op extra vakantiedagen wegens zijn leeftijd in het jaar dat de betreffende leeftijd wordt bereikt. Het recht op extra vakantie-uren wegens leeftijd cumuleert niet met het recht op extra vakantie-uren op grond van langdurig arbeidsovereenkomst. Heeft een werknemer aanspraak op zowel extra vakantie-uren op basis van zijn arbeidsovereenkomst als op basis van zijn leeftijd, dan gaat het hoogste recht voor.

5. Werknemers van 62, 63 en 64 jaar kunnen per jaar 5 dagen educatief verlof opnemen, mits zij tot hun 65ste in dienst blijven en met een maximum van in het totaal 10 dagen verlof in drie jaar.

Artikel 42 Seniorenregeling

1. Werknemers van 60 jaar en ouder hebben recht om gebruik te maken van een van de twee mogelijkheden om de werkweek terug te brengen, namelijk:
   1. 80% werken voor 90% loon bruto en 100% pensioenopbouw volgens de overeengekomen premieverdeling tussen werkgevers en

werknemers, of

2. 90% werken, voor 100% loon bruto en 100% pensioenopbouw volgens de overeengekomen premieverdeling tussen werkgevers en werknemers.

Het recht om deel te nemen gaat in per de 1e van de betalingsperiode waar- binnen de werknemer 60 jaar wordt.

Wisselen van regeling is toegestaan met ingang van 1 januari van een kalenderjaar. Werknemers die per 1 januari van het komende kalenderjaar willen overstappen naar een andere regeling dan die van het lopende jaar, moeten dit uiterlijk vóór 1 oktober van het lopende jaar schriftelijk aan de werkgever melden.

2. Werkgevers kunnen besluiten de 80/90/100 regeling aan te bieden aan werknemers die jonger zijn dan 60 jaar.

3. Om deze regeling mogelijk te maken, dient de werknemer twee van de bovenwettelijke vakantiedagen van artikel 40 lid 1 van deze cao in te leveren en wordt het aantal vakantie uren naar rato van de werkelijke arbeidsduur opgebouwd. Indien de werknemer van de 80/90/100 regeling gebruik maakt jonger is dan 60 jaar, dient de werknemer tevens al zijn seniorendagen van artikel 41 lid 3 te gebruiken.

4. Het bepaalde in artikel 41 lid 1 en 2 blijft van toepassing met dien verstande dat extra vakantiedagen worden opgebouwd naar rato van de werkelijke arbeidsduur.

5. Afhankelijk van de gekozen regeling worden de dagen voor een halve dag per week, een dag per week of een dag per twee weken door de werkgever in overleg met de werknemer ingeroosterd. Het rooster voor deze dagen zal in overleg minimaal een half jaar van te voren worden vastgesteld. De roostervrije dagen zullen in principe niet uitsluitend op een maandag of een vrijdag worden ingeroosterd.

6. Ingeroosterde seniorendagen mogen conform artikel 13 lid 4 niet samen vallen met een officiële feestdag.

7. Ingeroosterde seniorendagen tellen als werkdag voor de bepalingen in de cao die zien op overwerk.

Artikel 43 Opname van vakantie- en snipperuren

1. De werknemer heeft recht op drie weken aaneengesloten vakantie. Het plannen van deze vakantiedagen en snipperdagen dient in overleg te geschieden.

2. Een periode van volledige bedrijfssluiting wordt na overleg met de

werknemers c.q. met instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging door de werkgever vastgesteld.

3. De aaneengesloten vakantie-uren zullen zoveel mogelijk in de maanden mei tot en met september vallen.

4. Op verzoek van een werknemer zal een werkgever jaarlijks drie van de aan de werknemer toegekende verlofdagen in beginsel per definitie verlenen, mits deze tijdig zijn aangevraagd. Indien deze dagen niet toegekend worden, dient de werkgever te onderbouwen waarom inwilliging van het verzoek tot deze vrije dagen redelijkerwijs niet mogelijk is.

Artikel 44 Snipperuren

1. De vakantie-uren, die door de werknemer niet aaneengesloten worden opgenomen, kunnen als snipperuren worden opgenomen.

2. a. Onder deze snipperuren, zijn de zgn. "vaste snipperuren" begrepen.
   b. Vaste snipperuren zijn de door de werkgever na instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging vastgestelde, voor het gehele personeel geldende bijzondere vrije uren die niet vallen op nationale feestdagen, of algemeen erkende christelijke feest- dagen, of dagen van geoorloofd verzuim.

Artikel 45 Vakantie bij ziekte en ongeval

1. De werknemer die tijdens de aaneengesloten vakantie of tijdens "vaste snipperuren" ziek wordt, heeft recht op het alsnog genieten van deze uren mits hij zijn ziekte op de daarvoor bestemde wijze heeft gemeld.

2. Is de werknemer reeds voor de aanvang van de aaneengesloten vakantie of voor de aanvang van de "vaste snipperuren", arbeidsongeschikt ten gevolge van ziekte of ongeval, zodat hij van de vakantie geen gebruik kan maken, dan stelt de werkgever na overleg met deze werknemer vast op welk tijdstip hij deze vakantie- of snipperuren alsnog kan opnemen.

Artikel 46
Vakantierechten bestaande bij het einde van de arbeidsovereenkomst

1. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst heeft de werknemer voor iedere maand die hij sinds 1 mei van het voorafgaande jaar, onafgebroken werkzaam is geweest en waarover hij nog geen vakantie- of snipperuren heeft genoten, recht op 1/12 deel van de hem volgens de artikelen 40 en 41 toekomende vakantie- of snipperuren.

2. a. Op zijn verzoek wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld, de hem toekomende vakantie- of snipperuren alsnog voor het eind van de arbeidsovereenkomst op te nemen.
   b. Deze dagen mogen niet in de opzeggingstermijn zijn begrepen,

tenzij met wederzijds goedvinden.

3. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden de niet genoten vakantie- of snipperuren uitbetaald. Teveel genoten vakantie- of snipperuren worden verrekend met het laatste salaris.

4. De werkgever is verplicht om bij het einde van de arbeidsovereenkomst, een verklaring aan de werknemer uit te reiken, waaruit de duur van de vakantie en de duur van het verlof zonder behoud van loon blijkt, waarop de werknemer op dat tijdstip nog recht heeft.

Artikel 47 Verlof voor vorming en scholing

1. Na voorafgaand overleg met de werkgever kan voor vorming en scholing (met uitzondering van vorming en scholing in het kader van employability) maximaal 5 dagen verlof per jaar aan de werknemer worden gegeven.

2. De werkgever dient de werknemer bij het volgen van een functiegebonden opleiding 100% tegemoet te komen in de vergoeding van de opleidings- kosten en de daaraan verbonden uren binnen of buiten werktijd en bij het volgen van een gedeeltelijk functiegebonden opleiding 50% tegemoet te komen in de vergoeding van de opleidingskosten en de daaraan verbonden uren binnen werktijd. De werkgever kan een deel van de gemaakte opleidingskosten gerestitueerd krijgen van het scholingsfonds, onder de voor- waarden zoals opgenomen in het Subsidiereglement , welke als bijlage onderdeel uitmaakt van de cao Fonds Collectieve Belangen Vleessector.

HOOFDSTUK 6 VERZUIM, ARBO EN REINTEGRATIE

Artikel 48 Loonbetaling bij ziekte en ongeval

1. 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.
   a. In het eerste ziektejaar zal in afwijking van artikel 7:629 lid 1 BW, 100% van het maandinkomen worden doorbetaald ,mits de Wet Poortwachter is nageleefd, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen.
   b. In het tweede ziektejaar zal in afwijking van artikel 7:629 lid 1 BW, 90% van het maandinkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald, mits de Wet Poortwachter is nageleefd.
   c. De werknemer ontvangt op grond van het bepaalde in dit artikel nooit meer dan hij zou hebben ontvangen indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

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 uurinkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen. In het kader van arbeidstherapie gewerkte uren worden als gewerkte uren aangemerkt.

3. Onder inkomen wordt in dit artikel verstaan de definitie zoals opgenomen in artikel 1b lid 17 met uitzondering van vakantietoeslag, eindejaars-uitkering en eventuele eenmalige uitkeringen die voortvloeien uit deze cao. Dit laat onverlet het bepaalde in artikel 27 en 31 van deze cao.

4. Als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid draagt de werknemer de vordering op die derde over aan de werkgever, voor zover die vordering betrekking heeft op de betalingen op grond van dit hoofdstuk.

5. Arbeidsongeschikte werknemers die een uitkering krachtens de WAO ontvangen en die gedeeltelijk worden afgeschat en uitsluitend ten gevolge daarvan tevens een uitkering krachtens de WW ontvangen, behouden hun volledige aanvulling krachtens dit artikel.

Artikel 49 Verrekening WHK premie

De werkgever betaalt 75% en de werknemer 25% van de WHK-premie (zonder ZW-flex deel) met uitzondering van de rentehobbel die voor rekening van de werkgever is.

Artikel 50 Medische keuring

1. Als aan de vervulling van een functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld, is de werknemer verplicht zich op kosten van de werkgever aan een medisch onderzoek te onder- werpen.

2. De werkgever heeft het recht van zijn (toekomstige) werknemer een vorm- vrije gezondheidsverklaring te eisen in het kader van EU Verordening 852/2004.

Artikel 51 WIA-Verzekering

1. De werkgever verzekert de werknemer met ingang van 1 januari 2008 voor arbeidsongeschiktheid in de categorie 35-80% conform de door het Georganiseerd Overleg vastgestelde collectieve sectorverzekering.

2. Werknemers nemen verplicht deel aan de aangeboden verzekering welke de arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% verzekerd.

3. De werkgever die wil afwijken van het bepaalde in lid 1 moet hiervoor een dispensatieverzoek indienen bij het Georganiseerd Overleg, met dien verstande dat de door werkgever voorgestelde verzekering ten minste gelijkwaardig dient te zijn aan de door het Georganiseerd Overleg vastgestelde collectieve verzekering. De vastgestelde collectieve verzekering wordt gepubliceerd op www.vleeswerkt.nl.

4. De premie voor de verzekering komt voor 50% voor rekening van de werk- nemer en voor 50% voor rekening van de werkgever. Indien de totale premie hoger is dan het premiepercentage zoals vastgelegd in de door het Georganiseerd Overleg vastgestelde collectieve verzekering, komt 50% van het volgens de collectieve verzekering geldende premiebedrag voor rekening van de werknemer. Het meerdere boven dit bedrag wordt volledig door de werkgever gedragen.

5. De door de werknemer betaalde premie zal per betalingsperiode worden ingehouden.

Artikel 52 Terugdringing 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 die niet aan

schuld van de werknemer zijn te wijten en ziekmeldingen van personen van wie bij de werkgever bekend is dat zij chronisch ziek zijn. Of er sprake is van chronisch ziek zijn dient de werknemer te onderbouwen met een deugdelijke verklaring van de bedrijfsarts dat er sprake is van een chronische ziekte. De werkgever faciliteert dat de werknemer een bezoek kan brengen aan de bedrijfsarts. De kosten van de bedrijfsarts komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 53 Overige rechten en verplichtingen bij ziekte

1. Indien na ziekmelding door een werknemer, door een controlerend arts wordt geconstateerd dat de werknemer arbeidsgeschikt is, heeft de werk- gever het recht om de loonbetaling stop te zetten als de werknemer zijn werkzaamheden niet vervult. In deze kan door geen ander dan een arts arbeidsgeschiktheid worden vastgesteld. De werkgever is niet gerechtigd de loonbetaling te stoppen uitsluitend op grond van het feit dat een werk- nemer het toepasselijke reglement niet heeft nageleefd.

2. De werknemer die arbeidsongeschikt is moet zich houden aan de controlevoorschriften opgenomen in bijlage VI van deze cao, dan wel de voor- schriften die hieromtrent in de onderneming gelden voor zover zij met instemming van de OR zijn overeengekomen. Indien de werknemer zich niet houdt aan de voorschriften gelden de sancties opgenomen onder punt b van bijlage VI. Van de in bijlage VI van deze cao opgenomen voorschriften kan alleen worden afgeweken, wanneer de afwijkende voorschriften met instemming van de ondernemingsraad worden vastgesteld, met dien verstande dat geen zwaardere sancties mogen worden gesteld.

3. De arbodienst houdt een spreekuur waarin over gezondheid en arbo adviezen worden gegeven. De dienst helpt mee ziekteverzuim te voor- komen en adviseert over preventie. Cao-partijen bevelen aan dat, indien de Arbodienst tevens wordt belast met controle op ziekteverzuim en arbeids- ongeschiktheid, de dienst daarvoor een andere Arbo-arts ter beschikking stelt dan degene die is belast met begeleiding van zieken en advisering over arbeidsomstandigheden.

Artikel 54 Arbobeleid

De werkgever dient voor de werknemers een adequate bedrijfsgezondheids- zorg te realiseren. Onder adequate bedrijfsgezondheidszorg wordt verstaan een op de onderneming toegesneden pakket van taken en voorzieningen, zoals is bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet.

Artikel 55 Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%

1. Partijen spreken af de financiële en sociale consequenties ten gevolge van

gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zoveel mogelijk te beperken. Om dit te kunnen realiseren is overeengekomen dat werkgevers veel aandacht zullen besteden aan het re-integratieproces. Zij zullen hierbij gebruik kunnen maken van de ondersteuning vanuit Fonds Collectieve Belangen Vlees- sector.

Medewerkers met een arbeidsongeschiktheid van 35% of minder

2. Werknemers die ten gevolge van een bedrijfsongeval arbeidsongeschikt zijn worden, zullen niet worden ontslagen maar blijven in dienst tot het moment dat zij eventueel extern zijn gere-integreerd.

3. Gedurende de eerste twee jaar van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid gelden de wettelijke regelgeving en de afspraken vastgelegd in de cao. Indien een interne of externe re-integratie niet mogelijk is en de werkgever heeft besloten een ontslagvergunning aan te vragen bij het UWV werkbedrijf, zal hiervan melding worden gedaan aan 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.

4. Medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en intern gere-integreerd worden en ten gevolge hiervan in een lagere functie worden geplaatst, ontvangen het salaris dat bij deze indeling hoort. Gedurende een periode van 4 jaar zal het verschil van het oude en nieuwe salaris worden aangevuld op basis van het volgende schema: 1e jaar 100%, 2e jaar 75%, 3e jaar 50%, 4e jaar 25% en vervolgens 0%.

Artikel 56 Arbocatalogus & RI&E

In de Vleessector is door sociale partners een Arbocatalogus ontwikkeld over arbeidsomstandigheden in de brede zin en de onderwerpen Machineveiligheid, Mesveiligheid, en RSI en werkdruk in het bijzonder. De onderwerpen zijn uitgewerkt in richtlijnen en de arbeidsomstandigheden in brede zin zijn uitgewerkt in goede praktijken.

De Arbocatalogus is goedgekeurd door de Arbeidsinspectie en is terug te vinden op www.arbocatalogus-vlees.nl

Er is een branche RI&E ontwikkeld, welke eveneens terug te vinden is op www.arbocatalogus-vlees.nl.
Sociale partners hebben overleg over mogelijke verbreding van de afspraken onderwerpen.

HOOFDSTUK 7 COLLECTIEVE REGELINGEN

Artikel 57 SNA inclusief Wtta module en SNF certificering

1. Definities

a. Opdrachtgever: een werkgever als bedoeld in art. 1b lid 4 cao Vleessector.
b. Opdrachtnemer: een bedrijf als bedoeld in artikel 1b leden 2, 3 en zzp-er als bedoeld in lid 7 cao Vleessector.
c. Medewerker: een natuurlijk persoon die in opdracht van opdrachtnemer onder leiding en toezicht van opdrachtgever inleenwerk ten behoeve van opdrachtgever verricht.
d. Fonds Collectieve Belangen Vleessector: het door het Georganiseerd Overleg aangewezen orgaan dat dit artikel uitvoert.

2. **SNA certificering**

a. De opdrachtgever is verplicht om gebruik te maken van opdrachtnemers die NEN 4400-1 en/of NEN 4400-2 gecertificeerd zijn Per 1 januari 2026 moeten deze opdrachtnemer tevens zijn aangemeld voor de vrijwillige Wtta-module van de SNA. De daadwerkelijke controle op deze module moet vóór 1 april 2026 hebben plaatsgevonden. Vanaf 1 april 2026 mag er niet meer worden gewerkt met opdrachtnemers die niet op de vrijwillige Wtta-module zijn getoetst. Opdrachtnemers die op grond van artikel 1b leden 2 en 3 onder de cao Vleessector vallen dienen te voldoen aan NEN 4400-1, per 1 januari 2026 te zijn aangemeld voor de vrijwillige Wtta-module en voor 1 april 2026 te zijn getoetst op deze module. Opdrachtnemers die niet aan dit vereiste voldoen mogen na 1 april 2026 geen personeel meer ter beschikking stellen aan opdrachtgevers. Opdrachtnemers die gecertificeerd zijn staan ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA). Dit actuele register is te vinden op www. normeringarbeid.nl.
b. De opdrachtgever stelt het Fonds Collectieve Belangen Vleessector op schriftelijk verzoek binnen de daarbij aangegeven termijn in kennis van het aantal ingeleende medewerkers, de periodes waarover zij ingeleend zijn en de opdrachtnemers bij wie zij in dienst zijn.
c. De opdrachtgever is gehouden op schriftelijk verzoek van sociale partners in de vleessector, binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat artikel 57 lid 2 sub a en sub b van de cao correct is nageleefd.
d. Indien de opdrachtgever niet aantoont dat dit artikel getrouwelijk is nageleefd, is de opdrachtgever ten opzichte van sociale partners schadeplichtig overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 van de Wet cao. Partijen bij de cao dragen daartoe hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 3 Wet AVV en artikel 15 Wet cao ten aanzien van alleen dit artikel over aan Fonds Collectieve Belangen. Sociale partners dragen de door hen ontvangen

schadevergoeding af aan Stichting Fonds Collectieve Belangen Vleessector.

e. De forfaitaire schadevergoeding (S), zoals genoemd in lid 2 sub d van dit artikel wordt als volgt berekend:
S = A ÷ 52 x W waarin A = de laatste voor de betrokken werkgever vastgestelde jaarlijkse premieafdracht Fonds Collectieve Belangen Vleessector (omgerekend in euro), of bij gebreke daarvan 0,7% van de jaarlijkse loonsom in de onderneming (omgerekend in euro), of bij gebreke daarvan een door het Fonds forfaitair vast te stellen bedrag, gebaseerd op een schatting van de laatstelijk voor de betrokken werkgever veronderstelde premieafdracht Fonds Collectieve Belangen Vleessector (omgerekend in euro), met dien verstande dat A ten minste € 2.600,- zal bedragen.
W = het aantal weken dat de werkgever in gebreke blijft.

3. SNF certificering

1. De opdrachtgever is verplicht om daar waar opdrachtnemers de huisvesting voor één of meer werknemers verzorgen gebruik te maken van opdrachtnemers die SNF gecertificeerd zijn.
2. De opdrachtgever dient zich ervan te vergewissen dat de huisvestingslocatie (op adresniveau) waar werknemers die voor opdrachtgevers werken daadwerkelijk is meegenomen in de SNF controle.
3. Opdrachtnemers die op grond van artikel 1b leden 2 en 3 onder de cao Vleessector vallen en huisvesting voor één of meer werknemers verzorgen dienen SNF gecertificeerd te zijn. Opdrachtnemers die gecertificeerd zijn staan ingeschreven in het register van de Stichting Normering Flexwonen. Dit actuele register is te vinden op www.normeringflexwonen.nl

Artikel 58 Pensioen

1. Werkgevers zijn sinds 1 april 1980 verplicht voor de werknemer een verplichte pensioenverzekering af te sluiten.

2. Vanaf 1 januari 1999 zijn werkgevers verplicht aangesloten bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswarenindustrie, Gemaksvoeding en Pluimveevlees (BPF VLEP). Voor de nadere regeling wordt verwezen naar het Reglement. Deze regeling is te vinden op www.vlep.nl

3. De pensioenregeling is gebaseerd op de mogelijkheid om de fiscale ruimte van de pensioenregeling maximaal te benutten, waardoor werknemers in de vleessector in de gelegenheid worden gesteld om bij volledige opbouw eerder te kunnen stoppen met werken.

4. Indien een werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid van ouderschapsverlof, aanvullend ouderschapsverlof, geboorteverlof en/of

aanvullend geboorteverlof vindt gedurende deze verlofperiode pensioenopbouw plaats op basis van de reguliere premieverdeling tussen werkgever en werknemer.

5. Een werknemer heeft recht op deeltijdpensioen conform de regeling van het pensioenfonds VLEP. De deeltijddagen in het kader van deeltijdpensioen worden in overleg met de werkgever ingeroosterd. Het rooster voor deze dagen zal een half jaar van te voren worden vastgesteld.

6. Sociale partners zullen zich inspannen om de werknemers nog beter te informeren over de voorwaarden en mogelijkheden van de pensioenregeling, daarbij wordt de bekendheid van deeltijdpensioen onder werkgevers en werknemers via gerichte communicatie getracht te vergroten en het gebruik ervan zoveel als mogelijk bevorderen.

7. Werknemer van 60 jaar kunnen éénmalig een financieel advies laten opstellen door één van de onafhankelijke door sociale partners aangewezen partijen. De werkgever kan de kosten bij het Fonds Collectieve Belangen Vleessector declareren.

Artikel 59 Rechtsbescherming kaderleden

In gevolge artikel 7:670 lid 5 Burgerlijk Wetboek kan de werkgever de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het verrichten of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van een vereniging van werknemers, die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van werknemer te behartigen, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van werkgever.

Artikel 60 Fonds Collectieve Belangen Vleessector

1. Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben een cao Fonds Collectieve Belangen Vleessector afgesloten.

2. Ingevolge deze cao is een heffing ingesteld die wordt gerekend over de loonsom waarover de werkgever premie is verschuldigd in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen.

3. De uitvoering van deze cao is in een Reglement neergelegd dat deel uitmaakt van de cao Fonds Collectieve Belangen Vleessector.

4. Elk bedrijf is verplicht een scholingsplan op te stellen.

Artikel 61 Arbeidsvoorwaardenregeling Duurzame inzetbaarheid

Een werknemer die deelneemt aan een project gericht op duurzame inzetbaarheid georganiseerd door of mede door de werkgever kan een

beroep doen op de Arbeidsvoorwaardenregeling Duurzame inzetbaarheid, zoals opgenomen in bijlage IX.

Artikel 62 Employability

1. Een werknemer kan een verzoek voor bijdrage in scholingkosten in het kader van employability bij het sociaal secretariaat indienen. Uitgangspunt is dat de scholing een bijdrage moet leveren aan het verbeteren van de positie op de arbeidsmarkt. EVC- en loopbaantrajecten kunnen ook in aanmerking komen voor een bijdrage via de employabilityregeling.

2. De bijdrage in scholingskosten is maximaal € 500,- per jaar (maximaal € 1.000,- per twee jaar).

3. Een werknemer kan eenmaal in de vijf jaar een loopbaanadvies verzoeken. Dit loopbaanadvies mag maximaal € 750,- kosten.

4. Deze regeling staat los van de huidige scholingsregeling in de cao Fonds Collectieve Belangen Vleessector en is niet bedoeld voor functiegerichte scholing.

5. Onder scholingskosten wordt ook verstaan de noodzakelijke tijd voor het afleggen van een examen.

6. De som van de subsidies aan de werknemers van een bedrijf zal nooit meer bedragen dan 0,2% per jaar van de loonsom van de werkgever.

7. Het sociaal secretariaat van de Vleessector zal beoordelen of een aanvraag kan worden toegekend op basis van vooraf vastgestelde criteria. Het Fonds Collectieve Belangen Vleessector zal de subsidie uitbetalen.

Artikel 63 EVC en Nederlands op de werkvloer

1. Werknemers in vaste dienst hebben het recht om tijdens werktijd en op kosten van werkgever een EVC certificaat te behalen.

2. De werkgever kan de kosten bij Fonds Collectieve Belangen Vleessector declareren.

3. Buitenlandse werknemers in vaste dienst zullen (voor zover nog nodig) worden verplicht een cursus Nederlands op de werkvloer te volgen.

Artikel 64 Vakbondsfaciliteiten

1. Vakbonden kunnen per bedrijfsvestiging één kaderlid per 50 werknemers aanwijzen.

2. Vakbonden kunnen op publicatieborden in het bedrijf mededelingen aan het personeel doen.

3. Vakbonden kunnen in overleg met de werkgever gebruik maken van bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden.

4. Het aantal te besteden dagen conform artikel 36 lid 5 is per bedrijfsvestiging beperkt tot 10 dagen per 50 werknemers met een maximum van 40 dagen. Deze dagen zijn uitwisselbaar tussen de aangewezen kaderleden. In aanvulling hierop kan op verzoek van de bij deze cao betrokken werk- nemersorganisaties in overleg met de werkgever voor specifieke situaties vakbondsverlof aan kaderleden worden toegekend tot een maximum van 10 dagen per werknemersorganisatie.

5. Werkgevers zullen de contributies van leden van bij deze cao betrokken vakbonden fiscaal faciliteren door de betaalde premies op basis van een opgave van de werknemer die lid is van een vakbond 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.

6. Vakbonden hebben toegang tot de kantines van bedrijven. De voorwaarden hiervoor worden vastgelegd in een door sociale partners vastgesteld protocol.

Artikel 64a Zware beroepen regeling (RVU regeling)

1. Aan de werknemer die:
   a. in de periode 1 januari 2021 tot en met 30 april 2026, op de datum waarop de arbeidsovereenkomst vrijwillig wordt beëindigd (de uittredingsdatum), een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt; en
   b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste 20 jaar in een directe productiefunctie (”vlees in de handen”) bij een werkgever vallend onder de cao voor de vleessector heeft gewerkt, waarvan de laatste 10 jaar bij de huidige werkgever of diens rechtsvoorganger; wordt door de werkgever op verzoek van de werknemer een bedrag beschikbaar gesteld ter hoogte van maximaal het van RVU heffing vrijgestelde bedrag (gebaseerd op het nettobedrag van een AOW uitkering).
   c. De jaren waarin een werknemer via een uitzendbureau heeft gewerkt bij een onderneming die onder deze cao valt, tellen mee voor het bepalen van de eis van twintig dienstjaren. De bewijslast hiervoor ligt bij de werknemer.

2. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

3. Voorwaarden met betrekking tot de deelname en uitvoering van de regeling zijn opgenomen in het Reglement Zwaar Werk Vleessector welke als bijlage is opgenomen bij de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.

4. Sociale partners voeren overleg over een nieuwe Zware beroepen regeling (RVU regeling) die past binnen de kaders van het pensioenakkoord “Gezond naar het pensioen”. Totdat een nieuwe RVU-regeling is overeengekomen, doch uiterlijk tot 1 mei 2026, wordt de huidige regeling voortgezet onder dezelfde voorwaarden.

HOOFDSTUK 8 SLOTBEPALINGEN

Artikel 65 Vaste commissie

1. Ter bevordering van de eenduidige uitleg en toepassing van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst en ter voorkoming van geschillen omtrent de uitleg en toepassing daarvan, wordt door partijen een Vaste Commissie ingesteld.

2. De Vaste Commissie bestaat uit 6 leden en is paritair samengesteld en kan zich bij laten staan door een onafhankelijk voorzitter. Zij bepaalt haar werkwijze zelf en legt deze neer in een Reglement dat geacht wordt een integrerend onderdeel van deze cao uit te maken.

3 a. Indien er tussen een werkgever en een werknemer een geschil ontstaat over de uitlegging dan wel toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst dan wordt allereerst getracht door overleg tussen betrokkenen tot een oplossing te komen.
   b. Komen betrokkenen in dit overleg niet tot een oplossing dan heeft degene die het geschil aan de rechter voor wil leggen de mogelijkheid eerst de Vaste Commissie om advies te vragen.

4. Een dispensatieverzoek kan worden ingediend door iedere werkgever of werknemer dan wel groepen van werkgevers of werknemers die menen dat de toepassing van één of meerdere bepalingen uit deze cao voor hem/haar/ hun om gegronde redenen onmogelijk dan wel onwenselijk is. De procedure, bevoegdheden, werkwijze, beoordelingscriteria en voorwaarden waaraan het dispensatieverzoek moet voldoen, zijn neergelegd in het Reglement Vaste Commissie, dat integraal onderdeel uitmaakt van deze cao.

5. Partijen bij deze overeenkomst die een rechterlijke uitspraak inzake de teksten en interpretatie van deze cao hebben gekregen, melden dit aan de Vaste Commissie.

6. Uitspraken van de Vaste Commissie met een wijdere strekking dienen te worden rondgestuurd aan de bedrijven die deze cao hanteren.

Artikel 66 Naleven cao

Partijen zullen een paritaire commissie oprichten waaraan cao partijen kunnen melden dat de cao Vleessector niet wordt nageleefd. De commissie stelt een onderzoek in en kan, na partijen informeel bevraagd te hebben en indien er een vermoeden bestaat dat de cao niet wordt nageleefd, het bedrijf uiteindelijk verzoeken schriftelijk aan te tonen dat de cao Vleessector wordt nageleefd. Indien de commissie constateert dat de cao niet wordt nageleefd, kunnen Vakbonden verdere stappen ondernemen. Indien de commissie bij

haar onderzoek stuit op problemen bij de praktische toepasbaarheid en/of onderlinge inconsistentie van bepalingen van de cao Vleessector, kan zij het gesignaleerde probleem voorleggen aan het Georganiseerd Overleg voor de Vleessector. Voor inleenbedrijven geldt dat de paritaire commissie medewerking kan verzoeken van de opdrachtgever.

Artikel 66a Naleving en handhaving uitzend- en inleenbedrijven in de sector

1. De paritaire Commissie Verbeteren Positie Uitzendkrachten Vleessector genoemd in artikel 66b ziet er toe dat de bepalingen van de cao algemeen en volledig worden nageleefd door inleen- en uitzendbedrijven zoals bedoeld in artikel 1b lid 2 en 3 van de cao.

2. De commissie stelt onderzoeken in en kan de werkgever verzoeken schriftelijk aan te tonen dat de bepalingen van de cao Vleessector worden nageleefd.

3. Indien de commissie constateert dat de cao niet wordt nageleefd, kunnen partijen passende maatregelen treffen, waaronder het vorderen van achterstallig loon en schadevergoeding of het publiceren van de naam van de overtreder op vleeswerkt.nl.

4. Indien de commissie bij haar onderzoek stuit op problemen bij de praktische toepasbaarheid en/of onderlinge inconsistentie van bepalingen van de cao Vleessector, kan zij het gesignaleerde probleem voorleggen aan het Georganiseerd Overleg voor de Vleessector.

5. Voor onderzoeken geldt dat de paritaire commissie medewerking kan verzoeken van de opdrachtgever.

6. Partijen kunnen de uitvoering van toezicht en handhaving delegeren aan een daartoe aangewezen instantie of organisatie, mits deze beschikt over aantoonbare expertise en onafhankelijkheid.

7. Partijen zijn bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde werkwijze van de paritaire commissie. Deze voorschriften maken onderdeel uit van deze cao.

Artikel 66b Commissie Verbeteren Positie Uitzendkrachten Vleessector

1. Er is een paritaire Commissie Verbeteren Positie Uitzendkrachten Vleessector.

2. De commissie bestaat uit ten minste één vertegenwoordiger namens FNV, één vertegenwoordiger namens CNV en twee vertegenwoordigers namens COV (VLEESNL). De commissie kan zich laten bijstaan door externe adviseurs.

3. De commissie ontwikkelt een concreet en ambitieus maatregelenpakket ter verbetering van de positie van uitzend- en inleenkrachten en internationale werknemers in de vleessector. Dit pakket is tevens gericht op het waarborgen dat er geen sprake is van wijdverspreide en stelselmatige misstanden bij hun inzet. Het maatregelenpakket omvat in ieder geval:

    a. Een actieprogramma gericht op het terugdringen van meldingsplichtige arbeidsongevallen. Het streven is om het aantal meldingsplichtige ongevallen in de roodvleessector binnen drie jaar met 25% te verminderen.

    b. Directe toegang voor vakbonden tot de kantines van bedrijven. De voorwaarden hiervoor worden vastgelegd in een protocol.

    c. Een opdracht aan de SNCU om cao-controles uit te voeren bij gespecialiseerde uitzendbureaus in de vleessector. De commissie evalueert periodiek de uitvoering en effectiviteit van deze controles.

    d. Inspanningen gericht op het realiseren van meer geschikte woonruimte voor internationale werknemers in de directe omgeving van vleesverwerkende bedrijven.

    e. Het opstellen en delen van standaarddocumenten ter ondersteuning van bedrijven, waaronder een checklist werken met uitzendbureaus en een mantelovereenkomst. Deze documenten worden als bijlage bij deze cao opgenomen.

4. De commissie is door cao-partijen gemachtigd om alle handelingen te verrichten die nuttig en noodzakelijk zijn voor het realiseren van haar doelstellingen.

5. Cao-partijen zijn bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde werkwijze van de commissie. Deze voorschriften maken onderdeel uit van deze cao.

Artikel 67 Meldingsplicht aan vakbonden bij bedrijfsveranderingen

Naast het overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en rekening houdend met de positie van deze organen, neemt de werk- gever rechtstreeks contact op met de bij deze cao betrokken vakbonden, indien de werkgever voornemens is plannen uit te voeren die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven. Met name indien dit aanmerkelijke gevolgen voor de werkgelegenheid met zich meebrengt. Onder plannen dienen in dit kader ook investeringsplannen te worden verstaan.

Artikel 68 Protocollen

Protocol Leerwerkplekken
Werkgevers hebben de intentie om ten minste 50 leerwerkplekken te creëren, waaronder tenminste 10 voor Wajongers, met een looptijd van drie maanden. Dit is inclusief het opleiden van 10 medewerkers tot Wajong coaches. Werk- gevers hebben de intentie om hen na afloop een arbeidsovereenkomst (al dan niet in combinatie met aanvullend opleidingstraject) aan te bieden, indien deze periode goed is verlopen en de bedrijfsomstandigheden daar de ruimte voor biedt. Deze intentie – die niet mag leiden tot verdringing van reguliere arbeidsplaatsen - zal periodiek worden geëvalueerd. Bedrijven zullen jaarlijks een opgave verstrekken aan het Sociaal Secretariaat van de aangeboden en ingevulde leerwerkplekken.

Doelgroep voor deze kennismakingplekken zijn:
Werkzoekenden met startkwalificatie maar met beperkende mogelijkheden (bijvoorbeeld Wajongers), die met ondersteuning wel bemiddelbaar zijn naar reguliere banen in de vleessector.
De leerling ontvangt van de werkgever een leerwerkvergoeding van 70% van het minimum(jeugd)uurloon. De werkgever kan als tegemoetkoming in de kosten hiervoor een wettelijke subsidie aanvragen. De werkgever krijgt even- eens een forfaitair bedrag van € 1.500,- na drie maanden leerwerkplek.
Indien er sprake is van jongeren met startkwalificatie, maar beperkende moge- lijkheden en de leerling na 6 maanden nog steeds in dienst is, krijgt de werk- gever tevens een forfaitaire vergoeding van € 500,-.
De forfaitaire bedragen worden vergoed uit Fonds Collectieve Belangen Vlees- sector. De forfaitaire bedragen gaan uit van 3 maanden leerwerkplekken en zullen bij kortere leerwerkplekken (minimaal een maand) naar rato worden uitgekeerd.

Werkgelegenheidsparagraaf Protocol
De werkgever zal voor zover dit de normale bedrijfsuitoefening niet in de weg staat en daarbij rekening houdende met de taak en de positie van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging:

- bij het ontstaan van vacatures, zoveel mogelijk te streven naar interne vacature vervulling,
- indien interne vacaturevervulling niet mogelijk is, alle vacatures te melden bij het UWV werkbedrijf in het district van de werkgever met daarbij alle voor de functie relevante informatie. Bij het vervullen van deze vacatures wordt, als onderdeel van het sociale beleid in de onderneming, speciale aandacht geschonken aan jongeren, ouderen en gehandicapten en aan hun arbeidsomstandigheden.

- Vervulde vacatures worden afgemeld.
- De noodzaak tot het verrichten van overwerk, zoveel mogelijk trachten te beperken.
- Zo min mogelijk gebruik maken van uitzendkrachten van particuliere uitzendbureaus. Indien dit onvermijdelijk is, zal de ondernemingsraad hier- omtrent worden geïnformeerd en geraadpleegd.

Vakbonden, bij deze cao betrokken, hebben de bevoegdheid hierover inlichtingen aan de werkgever te vragen.

Ouderenbeleid Protocol

Partijen komen overeen dat met iedere werknemer van 50 jaar of ouder door de directe leidinggevende (in overleg met de afdeling Personeelszaken en eventueel de Arbodienst) minimaal eens per jaar een individueel gesprek zal worden gevoerd. Het verslag van dit gesprek wordt vastgelegd in een persoonlijk seniorenplan. Hierin kunnen – rekening houdend met de mogelijkheden binnen de onderneming en de positie van de werknemer hierin – afspraken worden gemaakt ten aanzien van de volgende onderwerpen:

- Werktijden
- Soort dienst
- Werkinhoud
- Scholing
- Pensioendatum
- Coaching
- Taakroulatie / interne mobiliteit
- Vakantieplanning
- Leeftijdsdagen
- Demotie
- Arbeidsomstandigheden
- Sportieve gezondheidstrajecten

Cao Private Aanvulling WW en WGA

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

Protocol eentonig werk

Gedurende de looptijd van de cao wordt onderzocht of er sector breed afspraken kunnen worden gemaakt met betrekking tot eentonig werk.

Protocol RVU Regeling na 31 december 2025 (Zware beroepen regeling)

Cao-partijen in de Vleessector hebben kennisgenomen van het akkoord dat op 18 oktober 2024 door sociale partners en de overheid is gesloten over duurzame inzetbaarheid en de RVU.

Partijen zijn het volgende overeengekomen:

1. Tijdelijke voortzetting huidige regeling

De bestaande regeling wordt tijdelijk voortgezet totdat een nieuwe regeling is vastgesteld, maar uiterlijk tot 1 mei 2026.

2. Nieuwe regeling

In de loop van 2026, doch uiterlijk 1 mei 2026 stellen partijen een nieuwe regeling vast binnen de kaders van het pensioenakkoord “Gezond naar het pensioen”.

a. De regeling zal gericht zijn op functies met bezwarende werkkenmerken.
b. De afbakening van de doelgroep en de onderbouwing daarvan worden ter validatie voorgelegd aan het Expertisecentrum Zwaar Werk (TNO) zodra dit operationeel is.

3. Onderbouwing en monitoring

Partijen verklaren dat zij de onderbouwing van de doelgroep van de nieuwe regeling zullen opstellen en de instroom jaarlijks te monitoren.

4. Duurzame inzetbaarheid

Partijen stellen, in samenhang met de afspraken over de nieuwe regeling, een duurzame inzetbaarheidsagenda op. Deze agenda bevat mitigerende maatregelen die bijdragen aan het behoud en de versterking van de inzetbaarheid van werknemers, met als doel dat werknemers met een zwaar beroep zoveel mogelijk kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd.

Protocol seniorenregeling

Tegelijkertijd met invoering van het nieuwe functiewaarderingssysteem en loon- gebouw wordt gekeken naar de mogelijkheid en impact van het wijzigen van de verplichting om 2 bovenwettelijke verlofdagen in te leveren naar 1 bovenwettelijk verlofdag bij deelname aan de seniorenregeling.

Artikel 69 Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst, treedt in werking op 1 mei 2025.

2. De looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst is 16 maanden en eindigt op 1 september 2026.

3. De overeenkomst loopt van rechtswege af.

4. Op het moment van inwerkingtreden van deze cao bestaande rechtens geldende gunstiger arbeidsvoorwaarden worden door deze overeenkomst niet aangetast. Dit geldt voor afspraken die binnen het bedrijf buiten de cao om zijn gemaakt. Die afspraken die betrekking hebben tot de inhoud van het cao akkoord, vallen niet onder dit artikel. Bij geschillen zal de Vaste Commissie ingeschakeld worden.

BIJLAGE I

Functieniveau-indeling

De activiteiten in de productie-afdelingen worden in 5 functieniveaus ingedeeld.

Functieniveau B
In functieniveau B worden ingedeeld:

a. Medewerkers die werkzaamheden verrichten, waarvoor een beperkte vak- kennis en vaardigheid is vereist.
   Enkele voorbeeldfuncties zijn:
   - Drijven, wegen brutogewicht, schoonmaken (materialen), transporteren van gesorteerde dieren en onderdelen, intouwen, stempelen, eenvoudige snij- werkzaamheden zoals ogen/oren uitsnijden, laden en lossen, verdoven en ophangen, machinaal afzwoerden, darmenpakket splitsen, enz.

b. Medewerkers in opleiding in het kader van het opleidingsplan na de eerste 12 maanden van de arbeidsovereenkomst.

Functieniveau C
In functieniveau C worden ingedeeld:
Medewerkers, die werkzaamheden verrichten, waarvoor enige vakkennis en vaardigheid is vereist.
Enkele voorbeeldfuncties zijn:
- Ontvangen, steken/snijden, zagen/hakken, hartslag splitsen, reuzel uithalen, koppen (af)snijden, onderdelen kanten, onderdelen sorteren, vacuüm trekken, zouten/ drainen/verpakken, bewerken van darmen, enz.

Functieniveau D
In functieniveau D worden ingedeeld:
Medewerkers, die werkzaamheden verrichten, waarvoor goede vakkennis en vaardigheid is vereist.
Enkele voorbeeldfuncties zijn:
- Afhuiden, uitslachten, openen/uithalen, wegen geslacht gewicht, opknappen, afsnijden halve varkens, uitbenen en (bij) kanten/vliezen, uitsnijden, orders gereed maken, klantenontvangst en -bediening, uitwegen expeditie, veteinden poetsen, enz.

Functieniveau E
In functieniveau E worden ingedeeld:
Medewerkers, die (nagenoeg) alle activiteiten in een afdeling op niveau D verrichten (afdelings-allrounder) en allround-chauffeurs binnenland.

Functieniveau F
In functieniveau F worden ingedeeld:
Medewerkers, die in meerdere afdelingen (nagenoeg) alle activiteiten op niveau D verrichten (bedrijfs-allrounder).

BIJLAGE II : LOONTABEL CAO VLEESSECTOR

Op de volgende pagina's staan de loontabellen cao vleessector per 1 maart 2024 en 1 januari 2025 op basis van een 36-urige werkweek en op basis van een 38-urige werkweek.

Let op!: Sommige lonen in de tabellen kunnen op enig moment onder het wettelijk minimumuurloon (WMUL) liggen. Werknemers hebben echter minimaal recht op WMUL. Werkgevers dienen de loontabellen steeds naast het geldende WMUL te leggen en het hoogste bedrag te hanteren. Het WMUL wordt steeds verhoogd per januari en juli in enig jaar.

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

Jeugdschalen

De jeugdschalen zijn van toepassing voor werknemers tot 19 jaar werkzaam in een functie die is ingedeeld in schaal B of C. Werknemers van 19 jaar of ouder worden ingeschaald in de reguliere salarisschaal. De bedragen zoals gepubliceerd in de Staatscourant zijn leidend.

Jeugdschalen functiegroep B en C per 1 januari 2025	
leeftijd	***Per uur***
18 jaar	€ 11,25
17 jaar	€ 8,44
16 jaar	€ 7,03

Jeugdschalen functiegroep B en C per 1 juli 2025	
leeftijd	***Per uur***
18 jaar	€ 11,52
17 jaar	€ 8,64
16 jaar	€ 7,20

Jeugdschalen functiegroep B en C per 1 januari 2026	
leeftijd	***Per uur***
18 jaar	€ 11,77
17 jaar	€ 8,83
16 jaar	€ 7,36

Loontabel CAO Vleessector per 1 mei 2025 op basis van een 36-urige werkweek															
inclusief verhoging:		3,50%													
		B			C			D			E			F	
Functie-															
periodiek	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand
0	WMUL	*	*	WMUL	*	*	WMUL	*	*	14,62	2105,27	2280,71	15,59	2244,43	2431,46
1	WMUL	*	*	14,24	2050,49	2221,37	14,79	2130,44	2307,98	15,48	2229,62	2415,43	16,47	2371,76	2569,41
2	14,64	2108,24	2283,92	15,03	2164,49	2344,87	15,61	2247,40	2434,69	16,35	2354,00	2550,17	17,36	2500,55	2708,93
3	15,43	2222,24	2407,42	15,82	2278,49	2468,37	16,41	2362,88	2559,79	17,21	2478,36	2684,89	18,30	2635,28	2854,89
4	15,69	2259,25	2447,52	16,11	2319,95	2513,28	16,69	2402,85	2603,09	17,55	2527,21	2737,81	18,64	2684,15	2907,83
5	15,96	2297,74	2489,22	16,38	2358,43	2554,97	17,01	2448,75	2652,81	17,86	2571,64	2785,94	19,01	2737,45	2965,57
6	16,21	2334,75	2529,31	16,65	2396,93	2596,67	17,31	2493,17	2700,93	18,21	2621,97	2840,47	19,37	2789,27	3021,71
7	16,47	2371,76	2569,41	16,95	2441,34	2644,79	17,63	2539,06	2750,65	18,55	2670,82	2893,39	19,73	2841,08	3077,83
8				17,24	2482,80	2689,70	17,95	2584,95	2800,36	18,90	2721,15	2947,92	20,11	2895,86	3137,19
9				17,56	2528,69	2739,41	18,26	2629,36	2848,48	19,23	2768,53	2999,24	20,48	2949,16	3194,93
10										19,59	2820,35	3055,38	20,86	3003,92	3254,25
11													21,22	3055,76	3310,40
12													21,91	3154,94	3417,85

De afronding van de bedragen in de loontabel is op 2 decimalen en berekend vanuit de vier weken periode.

**Let op: Werknemers hebben minimaal recht op het wettelijk minimumuurloon (WMUL).Dit geldt ook voor uitzend- en inleenkrachten.De overheid stelt het WMUL vast.Ook voor werknemers die WMUL verdienen is het mogelijk om bij een vaste arbeidsduur per week een vast periodeloon af te spreken op basis van het wettelijk minimumuurloon (WMUL).De gehanteerde formule is dan bij een periodeloon per maand: te verwachten arbeidsuren in een kalenderjaar / 12 maanden x WMUL het minimum uurloon.Per gewerkt uur dient steeds minimaal (WMUL) te worden uitbetaald.*

Loontabel CAO Vleessector per 1 mei 2025 op basis van een 38-urige werkweek															
inclusief verhoging:		3,50%													
		B			C			D			E			F	
Functie-															
periodiek	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand
0	WMUL	*	*	WMUL	*	*	WMUL	*	*	14,62	2222,23	2407,42	15,59	2369,12	2566,55
1	WMUL	*	*	14,24	2164,41	2344,77	14,79	2248,80	2436,20	15,48	2353,49	2549,62	16,47	2503,52	2712,15
2	14,64	2225,36	2410,81	15,03	2284,74	2475,14	15,61	2372,26	2569,95	16,35	2484,78	2691,85	17,36	2639,47	2859,43
3	15,43	2345,69	2541,17	15,82	2405,08	2605,50	16,41	2494,15	2702,00	17,21	2616,04	2834,05	18,30	2781,69	3013,49
4	15,69	2384,76	2583,49	16,11	2448,84	2652,91	16,69	2536,34	2747,70	17,55	2667,61	2889,91	18,64	2833,27	3069,38
5	15,96	2425,39	2627,51	16,38	2489,46	2696,91	17,01	2584,79	2800,19	17,86	2714,51	2940,71	19,01	2889,53	3130,32
6	16,21	2464,46	2669,83	16,65	2530,09	2740,93	17,31	2631,68	2850,98	18,21	2767,63	2998,27	19,37	2944,23	3189,58
7	16,47	2503,52	2712,15	16,95	2576,97	2791,72	17,63	2680,12	2903,46	18,55	2819,20	3054,14	19,73	2998,91	3248,82
8				17,24	2620,73	2839,13	17,95	2728,55	2955,93	18,90	2872,33	3111,69	20,11	3056,75	3311,47
9				17,56	2669,17	2891,60	18,26	2775,44	3006,73	19,23	2922,34	3165,87	20,48	3113,00	3372,42
10										19,59	2977,04	3225,13	20,86	3170,81	3435,04
11													21,22	3225,52	3494,31
12													21,91	3330,22	3607,74

De afronding van de bedragen in de loontabel is op 2 decimalen en berekend vanuit de vier weken periode.

**Let op: Werknemers hebben minimaal recht op het wettelijk minimumuurloon (WMUL).Dit geldt ook voor uitzend- en inleenkrachten.De overheid stelt het WMUL vast.Ook voor werknemers die WMUL verdienen is het mogelijk om bij een vaste arbeidsduur per week een vast periodeloon af te spreken op basis van het wettelijk minimumuurloon (WMUL).De gehanteerde formule is dan bij een periodeloon per maand: te verwachten arbeidsuren in een kalenderjaar / 12 maanden x WMUL het minimum uurloon.Per gewerkt uur dient steeds minimaal (WMUL) te worden uitbetaald.*

Loontabel CAO Vleessector per 1 januari 2026 op basis van een 36-urige werkweek															
inclusief verhoging:		1,90%													
		B			C			D			E			F	
Functie-															
periodiek	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand
0	WMUL	*	*	WMUL	*	*	WMUL	*	*	14,90	2145,27	2324,05	15,88	2287,07	2477,66
1	WMUL	*	*	WMUL	*	*	15,08	2170,92	2351,83	15,78	2271,99	2461,32	16,78	2416,82	2618,23
2	14,92	2148,29	2327,32	15,32	2205,62	2389,42	15,90	2290,11	2480,95	16,66	2398,73	2598,62	17,69	2548,06	2760,40
3	15,73	2264,46	2453,16	16,12	2321,78	2515,27	16,72	2407,77	2608,42	17,54	2525,44	2735,90	18,65	2685,35	2909,13
4	15,99	2302,17	2494,02	16,42	2364,03	2561,03	17,00	2448,50	2652,54	17,88	2575,23	2789,83	18,99	2735,15	2963,08
5	16,26	2341,40	2536,51	16,69	2403,24	2603,51	17,33	2495,28	2703,22	18,20	2620,50	2838,87	19,37	2789,46	3021,91
6	16,52	2379,11	2577,37	16,96	2442,47	2646,01	17,64	2540,54	2752,25	18,55	2671,79	2894,43	19,74	2842,27	3079,12
7	16,78	2416,82	2618,22	17,28	2487,73	2695,04	17,97	2587,30	2802,91	18,90	2721,57	2948,37	20,10	2895,06	3136,31
8				17,57	2529,97	2740,80	18,29	2634,06	2853,57	19,26	2772,86	3003,93	20,49	2950,89	3196,79
9				17,89	2576,73	2791,46	18,61	2679,32	2902,60	19,59	2821,13	3056,23	20,87	3005,20	3255,63
10										19,96	2873,94	3113,44	21,26	3061,00	3316,08
11													21,62	3113,82	3373,30
12													22,33	3214,89	3482,79

De afronding van de bedragen in de loontabel is op 2 decimalen en berekend vanuit de vier weken periode.

**Let op: Werknemers hebben minimaal recht op het wettelijk minimumuurloon (WMUL).Dit geldt ook voor uitzend- en inleenkrachten.De overheid stelt het WMUL vast.Ook voor werknemers die WMUL verdienen is het mogelijk om bij een vaste arbeidsduur per week een vast periodeloon af te spreken op basis van het wettelijk minimumuurloon (WMUL).De gehanteerde formule is dan bij een periodeloon per maand: te verwachten arbeidsuren in een kalenderjaar / 12 maanden x WMUL het minimum uurloon.Per gewerkt uur dient steeds minimaal (WMUL) te worden uitbetaald.*

Loontabel CAO Vleessector per 1 januari 2026 op basis van een 38-urige werkweek

inclusief verhoging:		1,90%													
		B			C			D			E			F	
Functie-															
periodiek	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand
0	WMUL	*	*	WMUL	*	*	WMUL	*	*	14,90	2264,45	2453,16	15,88	2414,13	2615,31
1	WMUL	*	*	WMUL	*	*	15,08	2291,53	2482,49	15,78	2398,21	2598,06	16,78	2551,09	2763,68
2	14,92	2267,64	2456,61	15,32	2328,15	2522,16	15,90	2417,33	2618,78	16,66	2531,99	2742,99	17,69	2689,62	2913,76
3	15,73	2390,26	2589,45	16,12	2450,77	2655,00	16,72	2541,54	2753,33	17,54	2665,75	2887,89	18,65	2834,54	3070,75
4	15,99	2430,07	2632,58	16,42	2495,36	2703,31	17,00	2584,53	2799,91	17,88	2718,30	2944,82	18,99	2887,10	3127,69
5	16,26	2471,48	2677,43	16,69	2536,76	2748,15	17,33	2633,90	2853,40	18,20	2766,08	2996,59	19,37	2944,43	3189,80
6	16,52	2511,28	2720,56	16,96	2578,16	2793,01	17,64	2681,68	2905,15	18,55	2820,22	3055,24	19,74	3000,17	3250,18
7	16,78	2551,09	2763,68	17,28	2625,94	2844,76	17,97	2731,04	2958,62	18,90	2872,77	3112,16	20,10	3055,89	3310,55
8				17,57	2670,53	2893,07	18,29	2780,40	3012,10	19,26	2926,90	3170,81	20,49	3114,82	3374,39
9				17,89	2719,89	2946,54	18,61	2828,17	3063,85	19,59	2977,86	3226,02	20,87	3172,15	3436,50
10										19,96	3033,60	3286,40	21,26	3231,05	3500,31
11													21,62	3286,81	3560,71
12													22,33	3393,49	3676,28

De afronding van de bedragen in de loontabel is op 2 decimalen en berekend vanuit de vier weken periode.

**Let op: Werknemers hebben minimaal recht op het wettelijk minimumuurloon (WMUL).Dit geldt ook voor uitzend- en inleenkrachten.De overheid stelt het WMUL vast.Ook voor werknemers die WMUL verdienen is het mogelijk om bij een vaste arbeidsduur per week een vast periodeloon af te spreken op basis van het wettelijk minimumuurloon (WMUL).De gehanteerde formule is dan bij een periodeloon per maand: te verwachten arbeidsuren in een kalenderjaar / 12 maanden x WMUL het minimum uurloon.Per gewerkt uur dient steeds minimaal (WMUL) te worden uitbetaald.*

BIJLAGE III BELONING VOOR ARBEID OP ALLE UREN

Beloning voor arbeid op alle uren Basisuurloon inclusief toeslag

Uur	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
00.00	135 %	135 %	135 %	135 %	135 %	137,5 %	180 %
01.00	135 %	135 %	135 %	135 %	135 %	137,5 %	180 %
02.00	135 %	135 %	135 %	135 %	135 %	137,5 %	180 %
03.00	135 %	135 %	135 %	135 %	135 %	137,5 %	180 %
04.00	117 %	117 %	117 %	117 %	117 %	137,5 %	180 %
05.00	117 %	117 %	117 %	117 %	117 %	137,5 %	180 %
06.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
07.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
08.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
09.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
10.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
11.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
12.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
13.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
14.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
15.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
16.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
17.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
18.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
19.00	117 %	117 %	117 %	117 %	117 %	137,5 %	180 %
20.00	117 %	117 %	117 %	117 %	117 %	137,5 %	180 %
21.00	117 %	117 %	117 %	117 %	117 %	137,5 %	180 %
22.00	135 %	135 %	135 %	135 %	135 %	137,5 %	180 %
23.00	135 %	135 %	135 %	135 %	135 %	137,5 %	180 %

BIJLAGE IV REGLEMENT VASTE COMMISSIE

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleessector

REGLEMENT VASTE COMMISSIE, EX ARTIKEL 1b LID 8 jo. ARTIKEL 65 CAO VOOR DE VLEESSECTOR

Artikel 1 Samenstelling Vaste Commissie

1. De Vaste Commissie bestaat uit 6 leden en is paritair samengesteld. De Vaste Commissie kan zich bij laten staan door een onafhankelijk voorzitter.

2. De werkgeversleden worden benoemd en ontslagen door de Centrale Organisatie voor de Vleessector (VleesNL). De werknemersleden worden benoemd en ontslagen door de CNV en FNV gezamenlijk.

3. Het Secretariaat van de Vaste Commissie wordt uitgeoefend door het Sociaal Secretariaat van de Centrale Organisatie voor de Vleessector (VleesNL).

Artikel 2 Taken en bevoegdheden van de Vaste Commissie

De taken en bevoegdheden van de Vaste Commissie zijn:

1. De taken die de Vaste Commissie zijn opgedragen in de cao voor de Vleessector.

2. Het verlenen van voorafgaande goedkeuring van afwijkingen van het gestelde in de cao voor de Vleessector waaromtrent tussen werkgever en betrokken vakbonden overeenstemming bestaat.

3. Het doen van uitspraken naar redelijkheid en billijkheid in die gevallen, waarin geschillen zijn ontstaan over de toepassing en uitlegging van cao voor de Vleessector, of van een arbeidsovereenkomst, waarop deze cao van toepassing is, of geschillen over de toepassing van functiewaardering en de betrokken werkgever en/of de betrokken werknemer(s) daarom hebben gevraagd.

4. Het verlenen van dispensatie op verzoeken van een werkgever of werknemer, dan wel groepen van werkgevers of werknemers die menen dat de toepassing van één of meerdere bepalingen uit de cao voor de Vleessector voor hem/haar/hun om gegronde redenen onmogelijk dan wel onwenselijk is.

5. De Vaste Commissie is met betrekking tot geschillen over de functieniveau-

indeling zoals bedoeld in Bijlage I bevoegd een adviescommissie in te stellen. Deze commissie bestaat uit twee functiewaarderingsdeskundigen, waarvan een lid van werkgeverszijde en een lid van werknemerszijde. Deze commissie zal de Vaste Commissie adviseren over een geschil betreffende functiewaardering. De Vaste Commissie zal dit advies in haar uitspraak overnemen.

6. De Vaste Commissie heeft de bevoegdheid dit reglement te wijzigen.

Artikel 3 Verzoek om een uitspraak van de Vaste Commissie

1. Een verzoek om een uitspraak van de Vaste Commissie, moet schriftelijk met redenen omkleed en met een duidelijk omschreven vordering worden gedaan aan het Sociaal Secretariaat, Postbus 61, 2700 AB Zoetermeer.

2. Degene die dit verzoek aan de Vaste Commissie heeft gericht, ontvangt een bevestiging van het Sociaal Secretariaat.
Van dit verzoek ontvangt de eventuele gedaagde partij, tegelijk met de leden van de Vaste Commissie, een afschrift, met het verzoek binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van haar verweer, van welk verweer het Sociaal Secretariaat een afschrift aan de verzoekende partij zal toezenden.

3. Zo spoedig mogelijk, doch binnen drie maanden, nadat het verzoek om een uitspraak door het Sociaal Secretariaat is ontvangen, wordt dit door de Vaste Commissie behandeld.

4. De Vaste Commissie kan besluiten om een geschil ouder dan twee jaar niet ontvankelijk te verklaren. In het geval dat de cao voor de Vleessector volledig niet wordt toegepast in een bedrijf, staat rechtstreeks beroep op de rechter open.

Artikel 4 Behandeling van het verzoek door de Vaste Commissie

1. Partijen, die bij het verzoek zijn betrokken, kunnen door de Vaste Commissie worden opgeroepen evenals eventuele getuigen. Bij het niet verschijnen van degenen die zijn opgeroepen besluit de Vaste Commissie of de behandeling van, en de beslissing over het verzoek, toch plaatsvindt of wordt uitgesteld.
Indien de Vaste Commissie getuigen oproept, worden partijen hiervan tijdig in kennis gesteld.
Brengt een van de partijen een getuige mee, dan dient de andere partij daarvan tijdig in kennis gesteld te worden onder vermelding van de naam van deze getuige.

2. Partijen zullen op hun verzoek door de Vaste Commissie worden gehoord. Zij krijgen van het tijdstip van de vergadering van de Vaste Commissie dan

tijdig bericht.

3. Partijen kunnen zich zowel in het geval van lid 2, als in het geval van lid 3, door een advocaat of andere gemachtigde laten bijstaan of vertegenwoordigen.

4. Het Sociaal Secretariaat verzendt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk een week vóór de vergadering, aan ieder van de leden (en de plaatsvervangende leden) een afschrift van alle voor de vergadering benodigde stukken, alsmede zodanige verdere mededelingen als met het oog op de behandeling gewenst is.

5. Indien een lid van de Vaste Commissie verhinderd is de vergadering bij te wonen, geeft hij hiervan zo spoedig mogelijk kennis aan het Sociaal Secretariaat. Het lid dat verhinderd is, zorgt dan tijdig voor plaatsvervanging.

6. Indien zakelijke belangen van een (plv.-) lid verband houden met het te behandelen geschil, dan is dit (plv.-) lid gehouden van deelneming aan de behandeling van het geschil als lid af te zien en dit zo spoedig mogelijk te melden. Dit lid stelt zijn of haar (vaste) plaatsvervanger hiervan zo spoedig mogelijk in kennis.

7. Door het Sociaal Secretariaat wordt van de vergadering van de Vaste Commissie een verslag gemaakt. Nadat dit verslag door alle leden van de Vaste Commissie is goedgekeurd, kan het als weergave van de mening van de Vaste Commissie gelden bij een eventuele behandeling in rechte.

Artikel 5 Beoordeling van een verzoek door de Vaste Commissie

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

a. zijn bij de dispensatieverzoeker, i.c. een werkgever, bedrijfsspecifieke kenmerken aanwezig die een zwaarwegend argument vormen om tot dispensatieverlening over te gaan;
b. leidt dispensatieverlening tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden;
c. leidt dispensatieverlening tot het aantasten van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers;
d. leidt dispensatieverlening tot het ontstaan dan wel mogelijk ontstaan van arbeidsonrust in de sector;
e. leidt dispensatieverlening tot geen of verminderde naleving van de cao voor de Vleessector;
f. leidt dispensatieverlening tot het niet meer civielrechtelijk kunnen hand- haven van de cao voor de Vleessector;
g. is op de dispensatieverzoeker een rechtsgeldige ondernemings-cao van toepassing;
h. levert dispensatieverlening strijd op met wet- en regelgeving, gewoonte of algemeen gebruik;

i. benoemt de dispensatieverzoeker bijzondere omstandigheden die het verlenen van dispensatie rechtvaardigen;
j. voert de dispensatieverzoeker zaken aan die naar het oordeel van de Commissie als niet relevant moeten worden aangemerkt;
k. de commissie kan aan een dispensatieverlening voorwaarden verbinden;
l. het bepaalde in artikel 3, derde lid, en artikel 6, derde en vierde lid, is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 6 Uitspraak van de Vaste Commissie

1. Ieder lid, c.q. plaatsvervangend lid van de Vaste Commissie heeft een stem. Besloten wordt met meerderheid van stemmen.

2. Indien de stemmen staken, dan is geen besluit van de Vaste Commissie tot stand gekomen. De situatie blijft ongewijzigd waarop de meest gerede partij nadere stappen kan ondernemen.

3. De uitspraken van de Vaste Commissie zijn met redenen omkleed. Ter toelichting is een minderheidsstandpunt van een Commissielid toegestaan. Dit minderheidsstandpunt staat de uitspraak van de Vaste Commissie echter niet in de weg.

4. De uitspraak van de Vaste Commissie wordt belanghebbenden zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 4 weken na de behandeling, toegezonden.

5. De Vaste Commissie kan bij haar uitspraak een kostenvergoeding bepalen. Indien het een geschil betreft waarbij een adviescommissie als bedoeld in artikel 2 lid 5 van dit reglement is ingesteld, dan worden de kosten van deze commissie betaald door de in het ongelijk gestelde partij tenzij dit de werknemer is. De werknemer kan slechts in de kosten van deze commissie worden veroordeeld indien sprake is van kennelijk onredelijk gebruik van het procesrecht. Deze kosten zijn in de overige gevallen voor rekening van het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.

BIJLAGE V

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
FONDS COLLECTIEVE BELANGEN VOOR DE VLEESSECTOR

Tussen:

de Centrale Organisatie voor de Vleessector, statutair gevestigd te Zoetermeer

ter ene zijde

en

- de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), statutair gevestigd te Utrecht,
- het Christelijk Nationaal Vakverbond in Nederland (CNV), statutair geves- tigd te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten:

Artikel 1a Werkingssfeer

De onderhavige cao bevat de regels die in acht moeten worden genomen bij arbeidsovereenkomsten en andere overeenkomsten tot het verrichten van arbeid tussen:

1. de werkgever bedoeld in artikel 1b lid 4 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector en
2. de werknemer bedoeld in artikel 1b lid 5 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector

Artikel 1b Definities

In deze cao worden de volgende definities gehanteerd:

1. Onder 'onderneming in de vleessector' wordt verstaan:
   a. Die onderneming, of dat gedeelte van een onderneming, welke zich bezighoudt met een of meerdere van de volgende werkzaamheden:
      - slachten van dieren met uitzondering van pluimvee, wild en konijnen;
      - afsnijden of anderszins bewerken van geslachte dieren (m.u.v. pluimvee, wild en konijnen);
      - bewerken van vlees of ongesmolten dierlijke vetten;
      - verhandelen van vlees of ongesmolten dierlijke vetten.

   Niet onder de cao Vleessector vallen:

- slachten, afsnijden of anderszins bewerken van pluimvee, wild en konijnen;
- werkzaamheden die uitsluitend bestaan uit het verhandelen, be- of verwerken van darmen;
- werkzaamheden die uitsluitend bestaan uit het verhandelen, be- of verwerken van niet voor menselijke consumptie bestemde organen. (NB: al het andere dan darmen en niet voor menselijke consumptie bestemde organen is vlees in het kader van deze cao, zo ook bv. Koppen en huiden);
- Ondernemingen zonder productiebewerkings of verwerkingsfuncties.

b. Die onderneming, of dat gedeelte van een onderneming, waarin ook andere werkzaamheden dan bovenstaande worden verricht wordt, indien meer cao's van toepassing kunnen zijn, gerangschikt onder de cao van die bedrijfstak, waartoe het merendeel van de werkzaamheden van deze onderneming behoort.

2. Onder 'inleenbedrijf in de sector' wordt verstaan:
   a. De rechtspersoon of natuurlijke persoon, niet zijnde een uitzendbedrijf in de sector in de zin van lid 3 van dit artikel, die in de regel een of meer van zijn werknemers arbeid laat verrichten binnen ondernemingen zoals omschreven in lid 1 van dit artikel op basis van een overeen- komst van opdracht of van aanneming met die ondernemingen, niet zijnde een uitzendbedrijf in de sector.
   b. Onder inleenbedrijf in de sector wordt niet verstaan: de rechtspersoon of natuurlijke persoon die in de regel voor minder dan 50% van de totale loonsom werknemers in ondernemingen in de vleessector zoals bedoeld in artikel 1b lid 1 wordt tewerkstelt.
   c. Onder inleenwerk worden onder andere de volgende werkzaamheden verstaan: slachten of afsnijden of bewerken of uitbenen of verder veredelen van (geslachte) dieren of onderdelen daarvan.

3. Onder 'uitzendbedrijf in de sector' wordt verstaan:
   a. De rechtspersoon of natuurlijke persoon die in de regel voor meer dan 50% van de totale loonsom uitzendkrachten ter beschikking stelt van ondernemingen zoals omschreven in lid 1 van dit artikel op basis van uitzendovereenkomsten in de zin van artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek.
   b. Onder uitzendbedrijf in de sector wordt echter niet verstaan het uitzend- bedrijf dat aan de volgende cumulatieve vereisten voldoet:
      - De bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, en
      - De arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn

voor 25% of meer van de loonsom betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingssfeer van onderhavige cao omschreven en
- De werkgever zendt voor tenminste 15% van het totale premie-plichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek en
- De uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring gebonden is aan de cao voor de Vleessector en
- De uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.

4. Onder werkgever wordt verstaan: de rechtspersoon of natuurlijke persoon die een onderneming drijft zoals omschreven in lid 1, 2 en 3 van dit artikel.

5. Onder werknemer wordt verstaan:
   a. Een ieder, die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek heeft aangegaan met een werkgever als bedoeld in lid 4.

6. Vervallen

7. De Stichting: de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector te Zoetermeer.

8. Statuten-Reglement : de statuten en de reglementen van de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector, die aan deze overeen-komst zijn gehecht en geacht worden daarvan deel uit te maken.

Artikel 2 Doel

Het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers in de vleessector. Deze activiteiten bestaan binnen het doel van de stichting uit:

a. het geven van voorlichting en informatie aan alle werkgevers en werknemers in de vleessector over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) voor de vleessector en/of andere wettelijke voorschriften die op het terrein van de arbeidsvoorwaarden liggen;
b. het bevorderen van een eenduidige uitleg en toepassing van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de vleessector en het voorkomen van geschillen over de uitleg en toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de vleessector;
c. het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg – met uitzondering van cao-overleg – tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de vleessector;
d. het uitvoeren van werkzaamheden verbonden aan het bestuurlijke,

financiële en administratieve beheer van de stichting;

e. het verzorgen van algemene informatie en publiciteit aan werknemers, werkgevers en direct belanghebbenden aangaande de vraag en het aanbod van arbeid, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de opleidingsmogelijkheden in de vleessector;
f. de uitgifte van brochures, periodieken en kennisdragers – exclusief cao -boekjes – ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in de vlees- sector in het belang van de arbeidsverhoudingen in de vleessector;
g. de inzet van adviseurs, die het bestuur ondersteunen bij zijn activiteiten en die tevens voorlichting en informatie met name op het gebied van scholing, vorming, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarktbeleid aan onder- nemingen in de vleessector kunnen verstrekken;
h. het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen op bedrijven in de vlees- sector op het terrein van arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid;
i. het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen gericht op het bevorderen van de medezeggenschap, participatie, personeelsvertegenwoordigingen en ondernemingsraden als vormen van overleg op ondernemingsniveau tussen werknemers en werkgevers in de vleessector;
j. het subsidiëren van de kosten van verlof van werknemers voor het bijwonen van congressen en vakgroepbestuursvergaderingen van hun vakorganisaties;
k. het verrichten en subsidiëren van het Opleidingsplan, de Beroeps Begeleidende Leerweg, het Bedrijfstak Scholings Plan en Werkervaringsplaatsen, alsmede de opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid, ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in de vleessector;
l. het stimuleren en subsidiëren van de Arbocatalogus Vleessector, alsmede van andere projecten of activiteiten gericht op de verbetering van de arbeidsomstandigheden binnen de vleessector of op de totstandkoming of verbetering van bedrijfsbeleid op dit terrein;
m. het vergroten van de participatie op de arbeidsmarkt, alsmede het stimuleren van een betere aansluiting van de vleessector op de arbeidsmarkt;
n. het stimuleren en subsidiëren van de re-integratie van arbeidsongeschikte- of met werkloosheid bedreigde werknemers in de vleessector;
o. het stimuleren en subsidiëren van projecten of onderzoeksactiviteiten op het gebied van opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en de arbeidsmarkt gericht op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de vlees- sector.
p. het stimuleren, subsidiëren en faciliteren, waaronder het doen van uitkeringen mede wordt begrepen, van de zwaar werk regeling, waarbij

een uitkering wordt verstrekt aan werknemers die maximaal drie jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd wegens zwaar werk stoppen met werken;

q. het financieren van de kosten verbonden aan de Vaste Commissie.

Artikel 3 Uitvoering

De uitvoering van deze overeenkomst geschiedt volgens de bepalingen van de statuten en reglementen van de Stichting. De uitvoering is aan de Stichting opgedragen. De Stichting kan de uitvoering delegeren aan een administrateur onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de Stichting. Ten behoeve van de vorenbedoelde uitvoering is de werkgever verplicht alle gegevens en inlichtingen te verschaffen alsmede iedere medewerking te verlenen, die noodzake- lijk of gewenst worden geacht door personen of instellingen die, door of namens de stichting, zijn belast met de inning van de subsidie en de controle op de naleving van het gestelde in de statuten en de reglementen van de stichting en de toetsing van de bedrijfsactiviteiten van de werkgever aan het gestelde in deze cao.

Artikel 4 Verplichtingen werkgever

Werkgevers zijn gehouden de door de Stichting in het kader van de doelstelling gevraagde gegevens te verstrekken en de bijdragen te betalen die zij aan de Stichting verschuldigd zijn, overeenkomstig datgene wat te dezer zake in deze cao en de statuten en de reglementen van de Stichting is of wordt bepaald en zullen zich ook overigens moeten houden aan het bepaalde in de statuten en de reglementen van de Stichting. Indien de werkgever, ook na aanmaning, niet aan zijn verplichtingen voldoet, is de Stichting bevoegd de noodzakelijke gegevens naar beste weten vast te stellen.

Artikel 5 Bijdrage

De werkgever is verplicht aan de Stichting een bijdrage af te dragen. De hoogte van de bijdrage is een percentage van de voor de onderneming van werkgever geldende bruto loonsom per jaar, dat door de Stichting wordt vastgesteld. De hoogte van het percentage wordt ieder jaar, uiterlijk in de maand december voorafgaand aan het jaar waarop de bijdrage betrekking heeft, door het bestuur van de Stichting vastgesteld. De hoogte wordt door het bestuur vastgesteld, nadat daarover door partijen bij deze cao overeenstemming is bereikt. Het geldende percentage zal na vaststelling worden gecommuniceerd en vermeld worden op de website www.vleeswerkt.nl

De jaarlijkse bijdrage wordt maximaal vastgesteld op 0,7%.

Onder het bruto loon als bedoelt in lid 1 wordt verstaan de loonsom waarover de werkgever premie is verschuldigd in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen.

Artikel 6 Dispensatie

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

Artikel 7 Duur van de overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juli 2024 en loopt tot en met 30 juni 2029. Deze collectieve arbeidsovereenkomst eindigt op 30 juni 2029 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend:

partij ter ene zijde:
de Centrale Organisatie voor de Vleessector te Zoetermeer

partijen ter andere zijde:
FNV te Utrecht
CNV Vakmensen te Utrecht

UITVOERINGSREGLEMENT

Het bestuur van de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector gevestigd te Zoetermeer heeft op grond van artikel 10 van de Statuten van de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector het volgende uitvoeringsreglement vastgesteld.

Artikel 1 Definities

1. Dit uitvoeringsreglement is van toepassing op werkgevers en werknemers zoals bedoeld in artikel 1 Collectieve arbeidsovereenkomst Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.

2. De Stichting: de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector te Zoetermeer.

3. Het Bestuur: het in artikel 4 van de statuten van de Stichting bedoelde bestuur.

4. cao: de Collectieve arbeidsovereenkomst Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.

Artikel 2 Hoogte der bijdrage

1. De hoogte der bijdrage als bedoeld in artikel 5 van de cao is gelijk aan een door het bestuur vast te stellen percentage van de bruto loonsom. Onder het bruto loon wordt de loonsom verstaan waarover de werkgever premie is verschuldigd in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen. De werkgever is verplicht de bijdrage aan de Stichting te voldoen.

2. De Stichting deelt het te betalen bedrag der bijdrage schriftelijk aan de werkgever mede. De bijdragen kunnen in voorschot worden gevorderd op basis van een geraamde som van de bruto loonsom. De werkgever is verplicht de verschuldigde bijdrage of het verschuldigde voorschot binnen 14 dagen na de vervaldatum van de desbetreffende nota van de Stichting te voldoen.

3. Hetgeen terzake van voorschotbijdrage door de werkgever is betaald, wordt verrekend met de bijdrage die de werkgever over dat jaar verschuldigd zal zijn. Bij niet tijdige betaling van de voorschottermijn wordt het gehele resterende bedrag van de voorschotnota direct opeisbaar.

4. De werkgever is verplicht aan de Stichting – op de door de Stichting vast

te stellen wijze en tijdstippen – de gegevens te verstrekken welke naar het oordeel van de Stichting nodig zijn ter berekening van de verschuldigde bijdrage en het te vorderen voorschot. Indien de werkgever niet, niet tijdig of onvolledig de benodigde gegevens aan de Stichting verstrekt, is de Stichting bevoegd de hoogte van de bijdrage of het voorschot naar beste weten zelf vast te stellen. De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de Stichting gewenste informatie komen voor de rekening van de werkgever.

5. De werkgever die nalaat zijn financiële verplichtingen jegens de Stichting op een door het bestuur vastgesteld tijdstip te voldoen, zal voor elke ingaande maand verzuim wegens rentederving het wettelijk rentepercentage als bedoeld in artikel 119 jo 120 Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek van het niet tijdig betaalde bedrag aan de Stichting verschuldigd zijn, tenzij het bestuur daarvan geheel of gedeeltelijk ontheffing verleent.

6. Boven en behalve de in het voorgaande lid bedoelde rentevergoeding is de werkgever in geval van nalatigheid verplicht op de eerste vordering aan de Stichting te betalen alle kosten, welke ter invordering van het verschuldigde zijn gemaakt. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 45,-.

Artikel 3 Realisering doelstelling

De Stichting realiseert het in artikel 2 van de statuten genoemde doel door het geheel of gedeeltelijk financieren en subsidiëren van in artikel 2 van de cao genoemde activiteiten onder door het bestuur te stellen voorwaarden en op de wijze zoals in dit reglement omschreven.

Artikel 4 Werkwijze

1. Structurele activiteiten van organisatorische aard ten behoeve van de administratieve ondersteuning en het financiële beheer van de Stichting worden op declaratiebasis vergoed. Jaarlijks wordt in de begroting een schatting opgenomen van de te verwachten kosten, onderverdeeld naar de in artikel 2 van de statuten genoemde bestedingsdoelen of activiteiten.

2. Ook voor de navolgende regelingen worden de kosten op declaratiebasis vergoed:
   - BBL-subsidies en diplomatoeslagen ten behoeve van de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL): aan het eind van elk semester op basis van daadwerkelijk gevolgde cursusweken;
   - voor subsidies voor geheel of gedeeltelijk functiegebonden opleidingen mits deze vóór 15 april, volgend op het jaar waarin de opleidingen zijn gevolgd, zijn ingediend;

- voor eenmalig financieel advies aan werknemers van 60 jaar of ouder. Jaarlijks wordt in de begroting een schatting opgenomen van de te verwachten kosten, onderverdeeld naar de in artikel 2 van de statuten genoemde bestedingsdoelen of activiteiten.

3. De overige aanvragen om een subsidie door bedrijven of instellingen dienen schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend. Bij de aanvragen voor projectsubsidies dient een projectomschrijving, achtergrondinformatie, planning en een begroting betreffende de besteding van de aangevraagde gelden, onderverdeeld naar de in artikel 2 van de statuten genoemde bestedingsdoelen of activiteiten, te worden meegezonden, alsmede een realisatieplan.

4. Ten behoeve van de in lid 3 genoemde subsidies, dient de gesubsidieerde instelling aan het bestuur van de Stichting een door een registeraccountant of accountants-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring te overleggen en zo verantwoording af te leggen omtrent de besteding van de ontvangen gelden, en wel
   - voor eenmalige subsidie: zo spoedig mogelijk, uiterlijk binnen vier maanden, na de besteding van de gelden;
   - voor periodieke subsidies: zo spoedig mogelijk, uiterlijk binnen vier maanden, na afsluiting van de periode waarop de subsidie betrekking heeft;
   - voor projectmatige subsidies: zo spoedig mogelijk, uiterlijk binnen vier maanden, na afsluiting van het project waarop de subsidie betrekking heeft.

   Deze verklaring dient tenminste te zijn gespecificeerd volgens de in artikel 2 van de statuten genoemde bestedingsdoelen of activiteiten en de project- begroting. Deze verklaring zal een geïntegreerd onderdeel uitmaken van de financiële jaarrekening van de Stichting.

5. Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden begroting c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen.

6. Het bestuur besluit over aanvragen om subsidie. Indien de subsidie niet wordt toegewezen, ontvangt het bedrijf of de instelling hiervan schriftelijk een gemotiveerde afwijzing. Indien de subsidie wordt toegewezen, ontvangt het bedrijf of de instelling een toewijzingsbrief, waarin de administratieve en financiële voorschriften inzake de ontvangst en verantwoording van het subsidiebedrag worden vermeld.

7. Op beslissingen van het bestuur omtrent de subsidieaanvraag kan geen beroep worden ingesteld, onverlet de mogelijkheid een nieuwe aanvraag in te dienen.

Artikel 5 Verplichtingen werkgevers en werknemers

1. De werkgevers en werknemers zijn verplicht alle gegevens te verstrekken die het bestuur voor een goede uitvoering van de statuten en de reglementen nodig acht.

2. Bij gebreke van de in het eerste lid bedoelde gegevens is het bestuur gerechtigd de betreffende gegevens naar beste weten te schatten.

Artikel 6 Administrateur

1. Het administratief en geldelijk beheer wordt onder toezicht van het bestuur gevoerd door een daarvoor door het bestuur aan te wijzen administrateur. Als administrateur treedt op de Centrale Organisatie voor Vleessector gevestigd te Zoetermeer (Postbus 61, 2700 AB Zoetermeer, Telefoon: 079
- 363 49 00). Voor de incasso van de verschuldigde bijdrage treedt op AZL (Postbus 4471, 6401 CZ Heerlen, telefoon 088 - 116 30 73. De kosten van dit beheer komen voor rekening van de Stichting.

2. De opdracht tot het voeren van administratief en geldelijk beheer aan de administrateur wordt schriftelijk verstrekt. Bij deze opdracht behoort een instructie welke door het bestuur wordt vastgesteld.

Artikel 7 Begroting

1. Het bestuur van de Stichting stelt jaarlijks uiterlijk in de maand december een begroting van inkomsten en uitgaven van de Stichting vast. De begroting omvat:
   a. een schatting van de inkomsten;
   b. schatting van de te financieren activiteiten en bestedingsdoelen ingericht en gespecificeerd overeenkomstig artikel 2 van de cao Fonds Collectieve Belangen Vleessector;
   c. de verwachte kosten van administratie en bestuur;
   d. eventuele andere lasten.

2. De begroting is voor betrokkenen beschikbaar.

Artikel 8 Verslag, rekening en verantwoording

1. Jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar stelt het bestuur een door een externe registeraccountant gecontroleerde balans, rekening van baten en lasten en verslag over de financiële toestand van de Stichting vast. Dit verslag is ingericht en gespecificeerd overeenkomstig de activiteiten en bestedingsdoelen van artikel 2 van de statuten en geeft een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van het fonds en van de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar. Tevens maken de in artikel 4 lid 4 van deze reglementen genoemde

verklaringen een geïntegreerd onderdeel uit van dit verslag. Ten blijke van de vaststelling worden deze stukken door de voorzitter en de secretaris van de Stichting ondertekend.

2. Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid. Uit de stukken moet blijken dat de uitgaven conform de activiteiten en bestedingsdoelen van artikel 2 van de statuten zijn gedaan.

3. Het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring worden ten kantore van de administrateur en de betrokken cao partijen ter inzage gelegd, alsmede op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.

4. Het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden, tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

5. Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

SUBSIDIEREGLEMENT

Het bestuur van de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector gevestigd te Zoetermeer heeft op grond van artikel 10 van de Statuten van de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector het volgende subsidiereglement vastgesteld.

Artikel 1 Definities

1. Dit subsidiereglement is van toepassing op werkgevers en werknemers zoals bedoeld in artikel 1 Collectieve arbeidsovereenkomst Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.

2. De Stichting: de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector te Zoetermeer.

3. Het Bestuur: het in artikel 4 van de statuten van de Stichting bedoelde bestuur.

4. Cao: de Collectieve arbeidsovereenkomst Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.

Artikel 2 BBL-subsidies en diplomatoeslagen ten behoeve van de beroeps begeleidende leerweg (BBL)

1. Vergoedingen
   Aan de werkgever die een leerling in dienst neemt op basis van deze regeling wordt een subsidie uitbetaald door het Fonds. De bedragen van de subsidie worden door het bestuur van de stichting Fonds Collectieve Belangen vastgesteld en zijn terug te vinden in het Toetsingskader subsidies Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector op www.vleeswerkt.nl

2. Beperkingen
   - De subsidie en de diplomatoeslagen worden vergoed door het Fonds;
   - Het leerbedrijf (de werkgever) is de natuurlijke of rechtspersoon, die een onderneming drijft zoals beschreven in artikel 1 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector;
   - Een bedrijf kan in enig kalenderjaar nooit meer opleidingssubsidie ontvangen voor zijn medewerkers dan de som van de betaalde premies aan het Fonds in het voorgaande jaar. Onder opleidingssubsidie wordt verstaan de leeftijdssubsidie (zie onder 2.a van het Toetsingskader subsidies Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector), de overige opleidingssubsidie (zie onder 2.b van het Toetsingskader subsidies Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector) en de en de subsidie EVC (zie onder 2.f van het

Toetsingskader subsidies Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector). Als er geen gegevens van de loonsom van het voorgaande jaar beschik- baar zijn, zal worden uitgegaan van een schatting van de loonsom van het lopende kalenderjaar;
- Een uitleen-, inleen- of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, danwel dient een uitleen-, inleen- of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan;
- Een bedrijf is verantwoordelijk voorafgaand aan elk kalenderjaar een opleidingsplan in te dienen, opleidingsplannen die na 1 mei van een kalenderjaar worden ingediend, komen in principe niet meer in aanmerking voor subsidie. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen vanaf te wijken;
- Er dient sprake te zijn van een arbeidsovereenkomst gekoppeld aan een leerovereenkomst;
- De doelgroep bestaat uit leerlingen van 16 jaar of ouder en een opleiding binnen een erkend leerlingstelsel volgen;
- Tijdens de opleiding worden de leerlingen minimaal betaald conform de loontabellen van bijlage II van de cao Vleessector;
- Als datum voor het vaststellen van de leeftijd voor het vaststellen van de leeftijdsubsidies wordt genomen 1 juli van ieder jaar of de datum van het afsluiten van de leerovereenkomst, indien deze later ligt;
- Subsidies in het eerste jaar worden verstrekt ten behoeve van leerlingen die in het betreffende cursusjaar voor het eerst in het eerste leer- jaar de primaire opleiding in het kader van het leerlingstelsel volgen;
- Alleen BBL 1 en BBL 2 opleidingen komen in aanmerking voor een Leeftijdssubsidie. Voor de overige BBL opleidingen wordt subsidie verstrekt volgens artikel 2.b van het Toetsingskader subsidies Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector;
- Op de arbeidsovereenkomst gesloten in het kader van deze regeling zijn de bepalingen van de cao Vleessector van toepassing;
- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd.

Artikel 3 Diplomasubsidies

1. Vergoeding
   De werkgever krijgt de kosten door het fonds vergoed van de diplomatoeslag ad € 204,- die aan de leerling wordt uitgekeerd bij het behalen van een NT2 certificaat, een BBL niveau 1 of 2 diploma. Indien een leerling een jaar na het behalen van het diploma nog bij dezelfde werkgever in dienst is, betaalt deze een eenmalige diplomatoeslag van € 272,- bruto. Ook deze diplomatoeslag wordt door het Fonds vergoed.

2. Beperkingen
   - De werkgever is de natuurlijke of rechtspersoon, die een onderneming drijft zoals beschreven in artikel 1 van de cao Fonds

Collectieve Belangen voor de Vleessector;
- Om in aanmerking te kunnen komen voor een diplomasubsidie dient de werkgever de in artikel 5 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector vermelde bijdrage af te dragen;
- Een uitleen-, inleen- of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, dan wel dient een uitleen-, inleen- of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan;
- Een bedrijf is verantwoordelijk voorafgaand aan elk kalenderjaar een opleidingsplan in te dienen, opleidingsplannen die na 1 mei van een kalenderjaar worden ingediend, komen in principe niet meer in aanmerking voor subsidie. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen vanaf te wijken;
- De opleidingen dienen te worden verzorgd door een erkend opleidings- instituut;
- Het karakter van een diplomasubsidie houdt in: toekenning bij het behalen van het diploma. Voor Nederlands als tweede taal (NT2) geldt bij bestuursbesluit een uitzondering. Hier kan de subsidie ook verstrekt worden bij het behalen van een certificaat;
- In het geval een leerling gedurende zijn opleiding verscheidene leerbedrijven heeft gehad, wordt de diplomasubsidie uitgekeerd aan:
  a. het leerbedrijf waar de leerling de laatste zes maanden voorafgaande aan het behalen van het diploma in dienst is geweest, of indien dit niet het geval is,
  b. aan het leerbedrijf waar de leerling 365 dagen in dienst is geweest.
  c. In de overige gevallen wordt geen diplomasubsidie uitgekeerd.
- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd.

Artikel 4 Overige subsidies

1. Opleidingsplan
   De werkgever is gehouden om per kalenderjaar een opleidingsplan op te stellen.
   De werkgever is verplicht een studiefaciliteitenregeling vast te stellen.
   De cursus “Nederlands op de werkvloer” zal een integraal onderdeel moeten vormen van het opleidingsaanbod. De werkgever is verplicht de cursus aan te bieden.

2. Opleidingssubsidie
   Functiegebonden opleidingen
   De werkgever dient de werknemer bij het volgen van een functiegebonden opleiding tot HBO-niveau 100% tegemoet te komen in de opleidingskosten en de daaraan verbonden uren binnen of buiten werktijd. De werkgever kan 50% van de gemaakte opleidingskosten gerestitueerd krijgen van de Stichting.
   Een opleiding is functiegebonden als deze aansluit op of bijdraagt aan de uitvoering van de huidige werkzaamheden.

Gedeeltelijk Functiegebonden opleidingen
De werkgever dient de werknemer bij het volgen van een gedeeltelijk functiegebonden opleiding tot HBO-niveau 50% tegemoet te komen in de opleidingskosten en de daaraan verbonden uren binnen werktijd. De werkgever kan 50% van de opleidingskosten gerestitueerd krijgen van de Stichting. Een opleiding wordt als gedeeltelijk functiegebonden beoordeeld als de werkgever de werknemer 50% tegemoet te komen in de vergoeding van de opleidingskosten.

HBO opleidingen
Voor HBO opleidingen kan vanaf 1 april 2007 ook subsidie worden aangevraagd. Het subsidiepercentage en de beoordeling is conform de uitgangs- punten zoals hiervoor benoemd. De maximale subsidie voor HBO opleidingen bedraagt echter € 1.000,- per opleiding.

Overige opleidingen
Opleidingen die niet als functiegebonden of gedeeltelijk functiegebonden volgens bovenstaande criteria worden beoordeeld komen niet in aanmerking voor subsidie. Opleidingen, trainingen of cursussen t.b.v. Medezeggenschap (O.R./PVT) zijn niet subsidiabel.

EVC
De werkgever kan voor EVC-trajecten subsidie ontvangen vanuit het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector. De subsidie bedraagt 50% van de kosten voor een EVC-traject. De kosten van een interne assessor zijn eveneens 50% subsidiabel met een maximum van € 625,00 per werknemer.

3. Beperkingen
Aan deze subsidie worden de volgende beperkingen gesteld:
- Subsidie zal pas worden toegekend wanneer er certificaten zijn verstrekt voor de reeds aanwezige competenties of bij het behalen van een diploma;
- Deze subsidie is niet te combineren met de subsidies genoemd onder 2.a en 2.b van het Toetsingskader subsidies Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector;
- Om in aanmerking te kunnen komen voor een opleidingssubsidie dient de werkgever de in artikel 5 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector vermelde bijdrage af te dragen;
- Uitgezonderd van deze subsidieregeling zijn reis- en verblijfkosten van cursisten;
- Een bedrijf kan in enig kalenderjaar nooit meer opleidingssubsidie ontvangen voor zijn medewerkers dan de som van de betaalde premies aan het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector in het voorgaande jaar. Onder opleidingssubsidie wordt verstaan de leeftijdssubsidie, de overige opleidingssubsidie en de subsidie EVC als bedoeld onder 2.a resp. 2.b resp. 2.f van het Toetsings- kader subsidies Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector. Als er geen gegevens van de loonsom van het voorgaande jaar beschik- baar

zijn zal worden uitgegaan van een schatting van de loonsom van het lopende kalenderjaar;
- Een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, dan wel dient een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan;
- Het bestuur van de Stichting stelt jaarlijks de branchekwalificaties vast, welke als basis dienen voor het verkrijgen van een subsidie voor een functiegebonden opleiding;
- Bij de vaststelling van de hoogte van de subsidie kan rekening worden gehouden met subsidies die door andere subsidiënten zijn toegekend, opdat het totaal aan verkregen subsidies nooit meer bedraagt dan 100% van de kosten exclusief BTW;
- Er wordt alleen opleidingssubsidie verstrekt wanneer de opleiding bij een, bij voorkeur, erkend opleidingsinstituut wordt uitgevoerd. Het instituut dient bij de Kamer van Koophandel geregistreerd te staan. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen van af te wijken;
- Het bestuur is bevoegd om nadere eisen te stellen aan de inhoud van de te subsidiëren opleidingen;
- Opleidingsplannen die na 1 mei van een kalenderjaar worden ingediend komen in principe niet meer in aanmerking voor subsidie. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen van af te wijken;
- Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden bescheiden c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen;
- De stichting behoudt zich het recht voor om genoemde subsidie tussentijds aan te passen. In geval van aanpassing zullen de werkgevers zo spoedig mogelijk worden geïnformeerd;
- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd.

Artikel 5 Subsidies ten bate van projecten

1. Vergoedingen

Fonds Collectieve Belangen financiert projecten die bijdragen aan haar algemene doelstelling. Het merendeel van de projectaanvragen wordt door cao-partijen geïnitieerd. Bedrijven, instanties of organisaties die willen verkennen of een project voor subsidie in aanmerking zou kunnen komen worden aangeraden een beknopte projectomschrijving, vergezeld van een begroting, realisatieplan en achtergrondinformatie schriftelijk voor te leggen aan het Bestuur. Indien daartoe aanleiding bestaat zal nadere uitwerking in overleg plaatsvinden.

Subsidieverzoekende instellingen moeten een begroting indienen welke dient te zijn gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen van het fonds (zie art. 2 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector).

Subsidieverzoekende instellingen moeten jaarlijks een door een

registeraccountant of accountants-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring overleggen over de besteding van de subsidiegelden, welke verklaring (tenminste) moet zijn gespecificeerd volgende de eerder genoemde bestedingsdoelen.

2. Beperkingen
   - De financiële bijdrage van het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector wordt voor aanvang van het project bepaald, door toekenning van een maximaal beschikbaar budget;
   - De omvang van het budget kan mede afhankelijk worden gesteld van het beroep dat op andere financieringsbronnen mogelijk is;
   - Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd.

Artikel 6 Employability

1. Vergoedingen
   Doel is om door middel van opleidingen een bijdrage leveren aan het verbeteren van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt. EVC- en loopbaantrajecten kunnen ook in aanmerking komen voor een bijdrage via de employabilityregeling.
   Een werknemer kan in aanmerking komen voor een bijdrage in de scholingskosten ter hoogte van maximaal € 500,- per jaar (maximaal € 1.000,- per twee jaar). Onder scholingskosten wordt ook verstaan de noodzakelijke tijd voor het afleggen van een examen voor zover dit binnen het reguliere arbeids- rooster van de werknemer valt. Overige verleturen worden niet vergoed.

   Een werknemer kan eenmaal in de vijf jaar een loopbaanadvies verzoeken. Dit loopbaanadvies mag maximaal € 750,- kosten.

2. Beperkingen
   De werknemer komt niet in aanmerking voor een scholingsbijdrage indien het cursussen betreft op het gebied van handvaardigheid en sport tenzij aangetoond kan worden dat de cursus nodig is voor een toekomstige baan. Het sociaal secretariaat besluit op basis van de aangeleverde informatie of een werknemer in aanmerking komt voor een bijdrage. In geval van twijfel kan extra informatie worden opgevraagd en zal de aanvraag inclusief een advies worden voorgelegd aan de beide voorzitters van het Georganiseerd Overleg.
   De regeling employability staat los van de regeling overige opleidingssubsidies en is niet bedoeld voor (gedeeltelijk) functiegebonden opleidingen.

Artikel 7 Verletkostenvergoeding

1. Vergoedingen
   De vergoeding is gelijk aan het salaris per uur maal het aantal verleturen van de desbetreffende werknemer met dien verstande dat alleen

normaal ingeroosterde uren die vanwege kaderbijeenkomsten, scholing, vorming of opleiding in verband met kaderlidmaatschap niet gewerkt zijn, worden vergoed. Onder salaris wordt in dit geval verstaan het loon het met de duur van het verzuim overeenkomende gedeelte van het weekloon van de werknemer bij de normale wekelijkse arbeidstijd, inclusief tariefverdiensten en ploegentoeslagen en exclusief overwerktoeslagen, (cao voor de Vlees- sector art. 36 lid 6).

2. Beperkingen
   - Om in aanmerking te komen voor een vergoeding in de zin van deze regeling dient de werkgever aan de verplichtingen van artikel 4 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector te voldoen;
   - Een uitleen-, inleen- of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, dan wel dient een uitleen-, inleen- of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan;
   - Een bedrijf is verantwoordelijk voorafgaand aan elk kalenderjaar een opleidingsplan in te dienen, opleidingsplannen die na 1 mei van een kalenderjaar worden ingediend, komen in principe niet meer in aanmerking voor subsidie. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen vanaf te wijken;
   - Uitgezonderd van deze regeling zijn de reis- en verblijfskosten van desbetreffende werknemers;
   - Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd.

NB: Op grond van artikel 4 lid 5 van het uitvoeringsreglement heeft het bestuur een toetsingskader opgesteld die richtlijnen bevat voor de administratieve organisatie en interne controle van het Fonds. Dit toetsingskader is te vinden op www.vleeswerkt.nl.

TOETSINGSKADER SUBSIDIES FONDS COLLECTIEVE BELANGEN VOOR DE VLEESSECTOR (2024 E.V.)

Inleiding

Dit toetsingskader is opgesteld in opdracht van het bestuur van het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector (hierna te noemen FCBVlees) op grond van artikel 4 lid 5 van het Uitvoeringsreglement en bevat richtlijnen voor de administratieve organisatie en interne controle van het fonds. Deze richt- lijnen stellen de uitvoerders in staat om declaraties en subsidieaanvragen te toetsen. Achtereenvolgens wordt aandacht besteed aan:

1. Algemene doelstelling FCBVlees

2. Subsidies*
   a. Leeftijdssubsidies en diplomasubsidies Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL)
   b. Overige Opleidingssubsidies
   c. Subsidies t.b.v. projecten
   d. Verletkostenregeling
   e. Employability
   f. EVC Erkenning Verworven Competenties
   g. Pilot subsidie leerwerkplekken

3. Tekeningbevoegdheid

4. Stuurinformatie

In het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) zijn er enkele wijzigingen aangebracht. Het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector gebruikt de verstrekte gegevens uitsluitend en alleen ten behoeve van de administratieve afhandeling van de subsidie-aanvragen.
U wordt verzocht BSN nummers onleesbaar te maken, deze zijn uit onze aanvraagformulieren verwijderd.
Tevens wordt u verzocht bij het toesturen van een kopie paspoort of ID-kaart uw foto onherkenbaar te maken.

*Anti-cumulatiebeding: per aanvraag is slechts één artikel van toepassing m.a.w. er is geen samenloop/optelling mogelijk van artikelen zoals genoemd in art. 2 van dit toetsingskader.

1. Algemene doelstelling FCBVlees

De algemene doelstelling van het FCBVlees wordt verwoord in de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector en bestaat uit het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de Vleessector in de meest ruime zin.
Deze activiteiten bestaan binnen het doel van de Stichting uit het bevorderen van:

a. het geven van voorlichting en informatie aan alle werkgevers en werknemers in de Vleessector over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomsten voor de Vleessector en/of andere wettelijke voor- schriften die op het terrein van de arbeidsvoorwaarden liggen;
b. een eenduidige uitleg en toepassing van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleessector en het voorkomen van geschillen over de uitleg en toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleessector;
c. het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg – met uitzondering van cao -overleg – tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de Vleessector;
d. het uitvoeren van werkzaamheden verbonden aan het bestuurlijke, financiële en administratieve beheer van de Stichting;
e. het verzorgen van algemene informatie en publiciteit aan werknemers, werkgevers en direct belanghebbenden aangaande de vraag en het aanbod van arbeid, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de opleidingsmogelijkheden in de Vleessector;
f. de uitgifte van brochures, periodieken en kennisdragers – exclusief cao -boekjes – ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in de Vlees- sector in het belang van de arbeidsverhoudingen in de Vleessector;
g. de inzet van adviseurs, die het bestuur ondersteunen bij zijn activiteiten en die tevens voorlichting en informatie met name op het gebied van scholing, vorming, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarktbeleid aan onder- nemingen in de Vleessector kunnen verstrekken;
h. het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen op bedrijven in de Vlees- sector op het terrein van arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid;
i. het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen gericht op het bevorderen van de medezeggenschap, participatie, personeelsvertegenwoordigingen en ondernemingsraden als vormen van overleg tussen werknemers en werkgevers in de Vleessector;
j. het subsidiëren van de kosten van verlof van werknemers voor het bijwonen van congressen en vakgroepbestuursvergaderingen van hun vakorganisaties;
k. het verrichten en subsidiëren van het Opleidingsplan, de Beroeps Begeleidende Leerweg, het Bedrijfstak Scholings Plan en

Werkervaringsplaatsen, alsmede de opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid, ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in de Vleessector;

l. het stimuleren en subsidiëren van het Arbocatalogus Vleessector, alsmede van andere projecten of activiteiten gericht op de verbetering van de arbeidsomstandigheden binnen de Vleessector of op de totstandkoming of verbetering van bedrijfsbeleid op dit terrein;
m. het vergroten van de participatie op de arbeidsmarkt, alsmede het stimuleren van een betere aansluiting van de Vleessector op de arbeidsmarkt;
n. het stimuleren en subsidiëren van de reïntegratie van arbeidsongeschikte- of met werkloosheid bedreigde werknemers in de Vleessector;
o. het stimuleren en subsidiëren van projecten of onderzoeksactiviteiten op het gebied van opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en de arbeidsmarkt gericht op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de Vleessector;
p. het stimuleren, subsidiëren en faciliteren, waaronder het doen van uitkeringen mede wordt begrepen, van de zwaar werk regeling, waarbij een uitkering wordt verstrekt aan werknemers die maximaal drie jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd wegens zwaar werk stoppen met werken;
q. het financieren van de kosten verbonden van de Vaste Commissie.

2 Subsidies

2.a. Leeftijdssubsidies en diplomatoeslagen Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL)

Doel

Het doel van de regeling Leeftijdssubsidies en diplomatoeslagen BBL is :

a. Het subsidiëren, door middel van bijdrage aan de werkgever, van het in dienst nemen en opleiden van jongeren van 16 jaar of ouder, waarbij naast het in dienst nemen en opleiden in het bijzonder wordt gelet op het feit of de jongere langdurig werkloos is en geen werkervaring heeft.
b. Het geven van voorlichting met betrekking tot de opleidingsmogelijkheden voor jongeren in de bedrijfstak.

Leeftijdssubsidies

Hoogte vergoedingen

Aan de werkgever die een leerling in dienst neemt op basis van deze regeling wordt een subsidie uitbetaald door het Fonds. Het bedrag van de subsidie is in het eerste jaar € 1.200,-- per leerling. In het tweede opleidingsjaar wordt de helft van bovenstaand bedrag uitgekeerd.

Beperkingen

- De subsidie en de diplomatoeslagen worden vergoed door het Fonds na aanvraag per email op subsidie@vleeswerkt.nl, onder aanlevering van de namen van de leerlingen, de begin- en einddatum van de opleiding.
- Het leerbedrijf (de werkgever) is de natuurlijke of rechtspersoon, die een onderneming drijft zoals beschreven in artikel 1 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.
- Een bedrijf kan in enig kalenderjaar nooit meer opleidingssubsidie ontvangen voor zijn medewerkers dan de som van de betaalde premies aan het FCBVlees in het voorgaande jaar. Onder opleidingssubsidie wordt verstaan de leef- tijdssubsidie (2a) en de opleidingssubsidie (2b) en de subsidie EVC (2f). Als er geen gegevens van de loonsom van het voorgaande jaar beschik- baar zijn zal worden uitgegaan van een schatting van de loonsom van het lopende kalenderjaar.
- Een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, danwel dient een uitleen- inleen- of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan.
- Een bedrijf dient jaarlijks opgave te doen conform artikel 57 van de cao vleessector;
- Een bedrijf is verantwoordelijk voorafgaand aan elk kalenderjaar een opleidingsplan in te dienen, opleidingsplannen die na 1 mei van een kalender- jaar worden ingediend komen in principe niet meer in aanmerking voor subsidie. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen van af te wijken;
- Er dient sprake te zijn van een arbeidsovereenkomst gekoppeld aan een leerovereenkomst;
- De doelgroep bestaat uit leerlingen van 16 jaar of ouder en een opleiding binnen een erkend leerlingstelsel volgen;
- Tijdens de opleiding worden de leerlingen minimaal betaald conform de loontabellen van bijlage 2 van de cao Vleessector;
- Als datum voor het vaststellen van de leeftijd voor het vaststellen van de leeftijdsubsidies wordt genomen 1 juli van ieder jaar of de datum van het afsluiten van de leerovereenkomst, indien deze later ligt;
- Subsidies in het eerste jaar worden verstrekt ten behoeve van leerlingen die in het betreffende cursusjaar voor het eerst in het eerste leerjaar de primaire opleiding in het kader van het leerlingstelsel volgen;
- Alleen BBL 1 en BBL 2 opleidingen komen in aanmerking voor een Leef-tijdssubsidie. Voor de overige BBL opleidingen wordt subsidie verstrekt volgens artikel 2.b van dit reglement;
- Op de arbeidsovereenkomst gesloten in het kader van deze regeling zijn de bepalingen van de cao Vleessector van toepassing;
- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd.

Uitbetaling leeftijdssubsidie

Het leerbedrijf(werkgever) dient het FCB Vlees de volgende gegevens te verstrekken alvorens tot uitbetaling aan het bedrijf overgegaan kan worden:

- de begin- en einddatum van de BBL1 of 2 opleiding;
- het bankrekeningnummer en het fondsdebiteurennummer van het leerbedrijf;
- de gegevens en geboortedatum van de werknemer;
- een omschrijving van de opleiding;
- met een afschrift van de leer/arbeidsovereenkomst;
- met een specificatie van de cursuskosten of leermiddelen;
- onder vermelding van het relevante BTW-percentage.

Deze gegevens dienen verstrekt te worden aan het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector (FCBVlees) en verzonden per email naar: subsidie@vleeswerkt.nl.

Uitbetaling

De financiële administratie betaalt de factuur na controle en parafering voor akkoord door de (sociaal) secretaris binnen de gestelde betalingstermijn.

Diplomasubsidies

Hoogte diplomasubsidie

De werkgever krijgt de kosten door het fonds vergoed van de diplomatoeslag ad € 204 die aan de leerling wordt uitgekeerd bij het behalen van een NT2 certificaat, een BBL niveau 1 of 2 diploma. Indien een leerling een jaar na het behalen van het diploma nog bij dezelfde werkgever in dienst is, betaalt deze een eenmalige diplomatoeslag van € 272 bruto. Ook deze diplomatoeslag wordt door het Fonds vergoed.

Beperkingen

- De werkgever is de natuurlijke of rechtspersoon, die een onderneming drijft zoals beschreven in artikel 1 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de vleessector;
- Om in aanmerking te kunnen komen voor een diplomasubsidie dient de werkgever de in artikel 5 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector vermelde bijdrage af te dragen;
- Een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, danwel dient een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voor- waarden wordt voldaan;
- Een bedrijf dient jaarlijks een opgave te doen conform artikel 57 van de cao vleessector;
- Een bedrijf is verantwoordelijk voorafgaand aan elk kalenderjaar een opleidingsplan in te dienen, opleidingsplannen die na 1 mei van een kalender- jaar worden ingediend komen in principe niet meer in aanmerking voor subsidie. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen van af te wijken;
- De opleidingen dienen te worden verzorgd door een erkend opleidingsinstituut;
- Het karakter van een diplomasubsidie houdt in: toekenning bij het behalen van het diploma. Voor Nederlands als tweede taal (NT2) geldt bij

bestuurs- besluit een uitzondering. Hier kan de subsidie ook verstrekt worden bij het behalen van een certificaat;
- In het geval een leerling gedurende zijn opleiding verscheidene leerbedrijven heeft gehad, wordt de diplomasubsidie uitgekeerd aan:
  a. het leerbedrijf waar de leerling de laatste zes maanden voorafgaande aan het behalen van het diploma in dienst is geweest, of indien dit niet het geval is,
  b. aan het leerbedrijf waar de leerling 365 dagen in dienst is geweest.
  c. In de overige gevallen wordt geen diplomasubsidie uitgekeerd.
- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd.

Indiening subsidieaanvraag
Subsidieaanvragen dienen gericht te worden aan het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector (FCBVlees) per email naar: subsidie@vleeswerkt.nl.
- onder vermelding van de NAW-gegevens van het leerbedrijf;
- het bankrekeningnummer van het leerbedrijf;
- Bewijs van uitbetaling aan de werknemer.

Uitbetaling
De financiële administratie betaalt de factuur na controle en parafering voor akkoord door de (sociaal) secretaris binnen de gestelde betalingstermijn.

2.b. Overige Opleidingssubsidies

Doel
Bevordering van de doorstroom van zittende werknemers. De werkgever is gehouden om per kalenderjaar een opleidingsplan op te stellen. De werkgever is verplicht een studiefaciliteitenregeling vast te stellen. De cursus "Nederlands op de werkvloer" zal een integraal onderdeel moeten vormen van het opleidingsaanbod. De werkgever is verplicht de cursus aan te bieden.

Hoogte opleidingssubsidies

Functiegebonden opleidingen
De werkgever kan voor opleidingen tot HBO niveau die in deze categorie vallen 50% subsidie ontvangen vanuit Fonds Collectieve Belangen voor de Vlees-sector.
Een opleiding is functiegebonden als deze aansluit op of bijdraagt aan de uitvoering van de huidige werkzaamheden en de werkgever de werknemer 100% tegemoet komt in de vergoeding van de opleidingskosten en de daaraan verbonden uren binnen of buiten werktijd.

Gedeeltelijk functiegebonden opleidingen.
De werkgever kan voor opleidingen tot HBO niveau die in deze categorie vallen 50% subsidie ontvangen vanuit het Fonds Collectieve Belangen voor de Vlees-sector.
Een opleiding wordt als gedeeltelijk functiegebonden beoordeeld als de werk-gever de werknemer 50% tegemoet komt in de vergoeding van de opleidings-

kosten en de daaraan verbonden uren binnen werktijd.

HBO opleidingen
Voor HBO opleidingen kan vanaf 1 april 2007 ook subsidie worden aangevraagd. Het subsidiepercentage en de beoordeling is conform de uitgangspunten zoals hiervoor beschreven. De maximale subsidie voor HBO opleidingen bedraagt € 1.000,- per opleiding.

Overige opleidingen
Opleidingen die niet als functiegebonden of gedeeltelijk functiegebonden volgens bovenstaande criteria worden beoordeeld komen niet in aanmerking voor subsidie. Opleidingen, trainingen of cursussen t.b.v. Medezeggenschap (O.R./PVT) zijn niet subsidiabel.

Beperkingen
- Er wordt alleen opleidingssubsidie verstrekt wanneer de opleiding bij een erkend opleidingsinstituut wordt uitgevoerd. Het instituut dient bij de Kamer van Koophandel geregistreerd te staan, bijvoorbeeld: coachingstrajecten, leveranciers van software e/o machines. Indien noodzakelijk mag de sociaal secretaris na toestemming van de GO-voorzitters hiervan afwijken;
- Om in aanmerking te kunnen komen voor een opleidingssubsidie dient de werkgever de in artikel 5 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector vermelde bijdrage af te dragen;
- Een uitleen-, inleen- of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, danwel dient een uitleen-, inleen of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voor- waarden wordt voldaan;
- Een bedrijf dient jaarlijks een opgave te doen conform artikel 57 van de cao vleessector;
- Een bedrijf is verantwoordelijk voorafgaand aan elk kalenderjaar een opleidingsplan in te dienen, opleidingsplannen die na 1 mei van een kalender- jaar worden ingediend komen in principe niet meer in aanmerking voor subsidie. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen van af te wijken;
- Uitgezonderd van deze subsidieregeling zijn reis- en verblijfkosten van de cursisten;
- Bij de vaststelling van de hoogte van de subsidie kan rekening worden gehouden met zijn toegekend die door andere subsidiënten zijn toegekend, opdat het totaal aan verkregen subsidies nooit meer bedraagt dan 100 % van de kosten exclusief BTW;
- Het bestuur is bevoegd om nadere eisen te stellen aan de inhoud van de te subsidiëren opleidingen;
- Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden bescheiden c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen;
- De stichting behoudt zich het recht voor om genoemde subsidie

tussentijds aan te passen. In geval van aanpassing zullen de werkgevers zo spoedig mogelijk worden geïnformeerd;
- Een bedrijf kan in enig kalenderjaar nooit meer opleidingssubsidie ontvangen voor zijn medewerkers dan de som van de betaalde premies aan het FCBVlees in het voorgaande jaar. Onder opleidingssubsidie wordt verstaan de leeftijdssubsidie (2a), de opleidingssubsidie (2b) en de subsidie EVC (2f). Als er geen gegevens van de loonsom van het voorgaande jaar beschik- baar zijn zal worden uitgegaan van een schatting van de loonsom van het lopende kalenderjaar;
- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd.

Aanvraagprocedure
Subsidieaanvragen dienen betrekking te hebben op (de betaalbaar gestelde facturen in) een kalenderjaar en moeten vóór 15 april van het daaropvolgende jaar worden ingediend bij het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector, per email naar: subsidie@vleeswerkt.nl
Bij de aanvragen dienen kopieën van de betrokken facturen te worden meegestuurd, alsmede het opleidingsplan van het desbetreffende kalenderjaar te worden meegezonden, voorzover dit nog niet was aangeleverd.
Het bestuur is bevoegd om nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden bescheiden c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen.
De subsidieverstrekking is ter beoordeling van de secretaris van FCBVlees. De (sociaal) secretaris beoordeelt de aanvraag en kent de subsidies toe.

Uitbetaling subsidieaanvraag
De subsidieaanvraag dient gericht te worden aan het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector (FCBVlees), per email naar: subsidie@vleeswerkt.nl Onder vermelding van:
- de NAW-gegevens van het bedrijf;
- het bankrekeningnummer en het fondsdebiteurennummer van het leerbedrijf;
- een omschrijving van de opleiding en overzicht deelnemers;
- met een specificatie van de cursuskosten of leermiddelen;
- voorzien van het originele excel-spreadsheet.

Uitbetaling
De financiële administratie gaat tot uitbetaling over na goedkeuring van de subsidieaanvraag door de (sociaal) secretaris.

2.c. Subsidies t.b.v. projecten

Doel
Het FCBVlees financiert projecten die bijdragen aan haar algemene doelstelling.

Beperkingen
De financiële bijdrage van het FCBVlees wordt voor aanvang van het project bepaald, door toekenning van een maximaal beschikbaar budget.

De omvang van het budget kan mede afhankelijk worden gesteld van het beroep dat op andere financieringsbronnen mogelijk is.
Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd.

Aanvraagprocedure
Het merendeel van de projectaanvragen wordt door cao -partijen geïnitieerd. Bedrijven, instanties of organisaties die willen verkennen of een project voor subsidie in aanmerking zou kunnen komen worden aangeraden een beknopte projectomschrijving, vergezelt van een begroting, realisatieplan en achtergrond- informatie schriftelijk voor te leggen aan het Bestuur. Indien daartoe aanleiding bestaat zal nadere uitwerking in overleg plaatsvinden. Subsidieverzoekende instellingen moeten een begroting indienen welke dient te zijn gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen van het fonds (paragraaf 1).
Subsidieverzoekende instellingen moeten jaarlijks een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring overleggen over de besteding van de subsidiegelden, welke verklaring (tenminste) moet zijn gespecificeerd volgende de eerder genoemde bestedingsdoelen.

Indiening facturen
Projectverantwoordelijken dienen afspraken te maken met het secretariaat over de indiening van facturen door derden. Facturen dienen gericht te worden aan het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector FCBV, p/a Sociaal secretariaat, onder vermelding van de naam van het project en per email verstuurd te worden naar: subsidie@vleeswerkt.nl tevens dient vermeld te zijn:
- onder vermelding van het factuurnummer;
- onder vermelding van de NAW-gegevens van de begunstigde;
- met een specificatie van de verrichte werkzaamheden of verleende diensten;
- onder vermelding van het relevante BTW-percentage.

Uitbetaling
De financiële administratie kan tot uitbetaling overgaan na controle door de (sociaal) secretaris en fiattering, zie hierna onder tekeningsbevoegdheid.

2.d. Verletkostenvergoeding

Doel
Vergoeden van verletkosten die de werkgever heeft in verband met deelname door in de onderneming werkzame vakbondskaderleden aan door de vakbond georganiseerde kaderbijeenkomsten en activiteiten op het vlak van scholing, vorming en opleiding.

Hoogte vergoeding
De vergoeding is gelijk aan het salaris per uur maal het aantal verleturen van de desbetreffende werknemer met dien verstande dat alleen normaal ingeroosterde uren die vanwege kaderbijeenkomsten, scholing, vorming of

opleiding in verband met kaderlidmaatschap niet gewerkt zijn, worden vergoed. Onder salaris wordt in dit geval verstaan het loon het met de duur van het verzuim overeenkomende gedeelte van het weekloon van de werknemer bij de normale wekelijkse arbeidstijd, inclusief tariefverdiensten en ploegentoeslagen en exclusief overwerktoeslagen (cao art. 36 lid 6).

Beperkingen

- Om in aanmerking te komen voor een vergoeding in de zin van deze regeling dient de werkgever aan de verplichtingen van artikel 4 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector te voldoen;
- Een uitleen-, inleen- of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, danwel dient een uitleen-, inleen- of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan;
- Een bedrijf dient jaarlijks een opgave te doen conform artikel 57 van de cao vleessector;
- Een bedrijf is verantwoordelijk voorafgaand aan elk kalenderjaar een opleidingsplan in te dienen, opleidingsplannen die na 1 mei van een kalender- jaar worden ingediend komen in principe niet meer in aanmerking voor subsidie. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen van af te wijken;
- Uitgezonderd van deze regeling zijn de reis- en verblijfskosten van desbetreffende werknemers;
- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd.

Aanvraagprocedure

Verzoeken om vergoeding als bedoeld in deze regeling dienen betrekking te hebben op verleturen in een kalenderjaar en moeten vóór 15 april van het daar- opvolgende jaar worden ingediend bij het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector, s.v.p. per email versturen naar: subsidie@vleeswerkt.nl. Aanvragen moeten worden ingediend onder overlegging van de volgende bescheiden:

- kopie schriftelijke mededeling van het verzoek aan de werkgever van de vakbond waarvan de betrokken werknemer lid is conform artikel 36 lid 5 van de cao vleessector om de werknemer vrijaf te geven voor door de vakbond georganiseerde kaderbijeenkomsten en activiteiten op het vlak van scholing, vorming en opleiding;
- specificatie (naam werknemer, gevolgde activiteit, aantal verleturen, data, salaris per uur);
- actuele salarisbriefjes waaruit de hoogte van het salaris per uur van desbetreffende werknemer(s) blijkt;
- rooster waaruit blijkt welke uren niet gewerkt konden worden ten gevolge van scholing, vorming of opleiding in verband met het kaderlidmaatschap.

Het bestuur is bevoegd om nadere voorschriften te geven waaraan de bij de aanvraag mee te zenden bescheiden c.q. de schriftelijke verantwoording dient

te voldoen. De verstrekking van de vergoeding is ter beoordeling van de secretaris. De secretaris beoordeelt de aanvraag en kent de vergoedingen toe.

Uitbetaling
De financiële administratie gaat tot uitbetaling over na goedkeuring van de aanvraag door de (sociaal) secretaris.

2.e. Employability

Doel
Doel is om door middel van opleidingen een bijdrage leveren aan het verbeteren van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt.
EVC- en loopbaantrajecten kunnen ook in aanmerking komen voor een bijdrage via de employabilityregeling.

Hoogte vergoeding
Een werknemer kan in aanmerking komen voor een bijdrage in de scholingskosten ter hoogte van maximaal € 500,-- per jaar (maximaal € 1.000,-- per twee jaar). Onder scholingskosten wordt ook verstaan de noodzakelijke tijd voor het afleggen van een examen voor zover dit binnen het reguliere arbeidsrooster van de werknemer valt . Overige verleturen worden niet vergoed.
Een werknemer kan eenmaal in de vijf jaar een loopbaanadvies verzoeken. Dit loopbaanadvies mag maximaal € 750,-- kosten.

Beperking
De werknemer komt niet in aanmerking voor een scholingsbijdrage indien het cursussen betreft op het gebied van handvaardigheid en sport tenzij aangetoond kan worden dat de cursus nodig is voor een toekomstige baan waarover concrete afspraken zijn gemaakt. Het sociaal secretariaat besluit op basis van de aangeleverde informatie of een werknemer in aanmerking komt voor een bijdrage. In geval van twijfel kan extra informatie worden opgevraagd en zal de aanvraag inclusief een advies worden voorgelegd aan de beide voorzitters van het Georganiseerd Overleg.
Er zal echter nooit meer scholingsbijdrage aan werknemers toegekend worden dan 0,2% van de loonsom van de werkgever in het betreffende jaar.
De regeling employability staat los van de regeling overige opleidingssubsidies (2.b.) en is niet bedoeld voor (gedeeltelijk) functiegebonden opleidingen.

Aanvraagprocedure
Als een werknemer in aanmerking wil komen voor een bijdrage in de scholingskosten kan hij daarvoor rechtstreeks bij het sociaal secretariaat een aanvraag indienen. De aanvraag dient te geschieden middels de daarvoor beschikbaar gestelde aanvraagformulieren en in te sturen per email naar:
subsidie@vleeswerkt.nl

Uitbetaling
Een werknemer die in aanmerking komt voor een bijdrage in de scholings-

kosten ontvangt na overlegging van de betalingsdocumenten een vergoeding vanuit het fonds Collectieve Belangen Vleessector. De financiële administratie gaat over tot uitbetaling na controle en fiattering door de (sociaal) secretaris.

2.f. EVC Erkenning Verworven Competenties

Doel
Het erkennen van eerder verworven competenties.

Hoogte
De werkgever kan voor EVC-trajecten subsidie ontvangen vanuit het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector. De subsidie bedraagt 50% van de kosten voor een EVC-traject. De kosten van een interne assessor zijn eveneens 50% subsidiabel met een maximum van € 625,00 per werknemer.

Beperkingen
- Subsidie zal pas worden toegekend wanneer er certificaten zijn verstrekt voor de reeds aanwezige competenties of bij het behalen van een diploma;
- Deze subsidie is niet te combineren met de subsidies genoemd onder 2.a en 2.b;
- Om in aanmerking te kunnen komen voor een opleidingssubsidie dient de werkgever de in artikel 5 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector vermelde bijdrage af te dragen;
- Een uitleen-, inleen- of uitzendorganisatie dient SNA gecertificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, danwel dient een uitleen-, inleen- of uitzendorganisatie aantoonbaar te kunnen maken dat aan alle SNA voorwaarden wordt voldaan;
- Een bedrijf dient jaarlijks een opgave te doen conform artikel 57 van de cao vleessector;
- Een bedrijf is verantwoordelijk voorafgaand aan elk kalenderjaar een opleidingsplan in te dienen, opleidingsplannen die na 1 mei van een kalender- jaar worden ingediend komen in principe niet meer in aanmerking voor subsidie. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen van af te wijken;
- Uitgezonderd van deze subsidieregeling zijn reis- en verblijfkosten;
- Bij de vaststelling van de hoogte van de subsidie kan rekening worden gehouden met subsidies die door andere subsidiënten zijn toegekend die door andere subsidiënten zijn toegekend, opdat het totaal aan verkregen subsidies nooit meer bedraagt dan 100 % van de kosten exclusief BTW;
- Het bestuur is bevoegd om nadere eisen te stellen aan de inhoud van de te subsidiëren opleidingen;
- Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden bescheiden c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen;
- De stichting behoudt zich het recht voor om genoemde subsidie tussentijds aan te passen. In geval van aanpassing zullen de werkgevers zo spoedig mogelijk worden geïnformeerd;

- Een bedrijf kan in enig kalenderjaar nooit meer opleidingssubsidie ontvangen voor zijn medewerkers dan de som van de betaalde premies aan het FCBVlees in het voorgaande jaar. Onder opleidingssubsidie wordt verstaan de leeftijdssubsidie (2a), de opleidingssubsidie (2b) en de subsidie EVC (2f). Als er geen gegevens van de loonsom van het voorgaande jaar beschik- baar zijn zal worden uitgegaan van een schatting van de loonsom van het lopende kalenderjaar;
- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd.

Aanvraagprocedure

Subsidieaanvragen dienen betrekking te hebben op (de betaalbaar gestelde facturen in) een kalenderjaar en moeten vóór 15 april van het daaropvolgende jaar worden ingediend bij Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector, p/a Sociaal secretariaat, per email subsidie@vleeswerkt.nl

Bij de aanvragen dienen kopieën van de betrokken facturen te worden meegestuurd, alsmede het opleidingsplan van het desbetreffende kalenderjaar te worden meegezonden, voor zover dit nog niet was aangeleverd. Wanneer er sprake is van een subsidieaanvraag inzake interne assessoren dient een inzichtelijke tijdsregistratie meegestuurd te worden, tezamen met een loonstrook van de assessor, waaruit het uurloon over de aanvraagperiode blijkt. Het bestuur is bevoegd om nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden bescheiden c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen. De subsidieverstrekking is ter beoordeling van de (sociaal) secretaris van FCBVlees. De (sociaal) secretaris beoordeelt de aanvraag en kent de subsidies toe.

Uitbetaling subsidieaanvraag

De subsidieaanvraag dient gericht te worden aan Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector (FCBVlees), p/a Sociaal secretariaat, per email subsidie@vleeswerkt.nl en onder vermelding van:

- de NAW-gegevens van het bedrijf;
- het bankrekeningnummer en het fondsdebiteurennummer van het leerbedrijf;
- een omschrijving van de opleiding en overzicht deelnemers;
- met een specificatie van de kosten en/of leermiddelen;
- de financiële administratie gaat tot uitbetaling over na goedkeuring van de subsidieaanvraag door de (sociaal) secretaris.

2.g. Pilot subsidie Leerwerkplekken

Periode

De subsidie leerwerkplekken is aan te vragen voor leerwerkplekken die na 1 april 2011 zijn aangegaan.

Doel
Jongeren van 16 tot 27 jaar met beperkende mogelijkheden (behorend tot de doelgroep van de Participatiewet), die met ondersteuning wel bemiddelbaar zijn naar reguliere banen in de vleessector, een leerwerkplek aan te bieden met een looptijd van drie maanden, met de intentie om hen na afloop van de leerwerk- plek periode een dienstverband (al dan niet in combinatie met een aanvullend opleidingstraject) aan te bieden.

Hoogte
De subsidie bedraagt € 1.500,00 voor 3 maanden leerwerkplek. Voor een kortere periode leerwerkplek zal de subsidie naar rato per maand worden uitgekeerd. Wanneer de leerling na zes maanden na start van de leerwerkplek nog steeds in dienst is van de werkgever, ontvangt deze een aanvullende subsidie van € 500,00.

Beperkingen
- Om in aanmerking te kunnen komen voor een opleidingssubsidie dient de werkgever de in artikel 5 van de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector vermelde bijdrage af te dragen;
- Een bedrijf dient jaarlijks een opgave te doen conform artikel 57 van de cao vleessector;
- Een bedrijf is verantwoordelijk voorafgaand aan elk kalenderjaar een opleidingsplan in te dienen, opleidingsplannen die na 1 mei van een kalender- jaar worden ingediend komen in principe niet meer in aanmerking voor subsidie. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen van af te wijken;
- De werkgever dient in de subsidieaanvraag aan te tonen dat de leer-werkplek is verstrekt aan een jongere van 16 tot 27 jaar met beperkende mogelijkheden (behorend tot de doelgroep van de Participatiewet), die met ondersteuning wel bemiddelbaar zijn naar reguliere banen in de vlees- sector;
- Voor de aanvullende subsidie dient de werkgever aan te tonen dat de leer-ling / werknemer zes maanden na start van de leerwerkplek nog steeds in dienst is van de werkgever;
- De leerwerkplek periode bedraagt minimaal één maand;
- Voorafgaand aan ieder kalenderjaar zijn bedrijven verantwoordelijk voor het indienen van een scholingsplan, willen zij voor deze subsidie in aanmerking komen;
- De Stichting behoudt zich het recht voor om genoemde subsidies tussen-tijds aan te passen. In geval van aanpassing zullen de werkgevers zo spoedig mogelijk worden geïnformeerd;
- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd.

Aanvraagprocedure
Subsidieaanvragen dienen betrekking te hebben op een kalenderjaar en moeten vóór 15 april van het daaropvolgende jaar worden ingediend bij Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector, en s.v.p. per email versturen naar:

subsidie@vleeswerkt.nl . Bij de aanvragen dienen kopieën van de betrokken bewijsstukken te worden meegestuurd, alsmede de ingevulde vragenlijst scholing van het desbetreffende kalenderjaar te worden meegezonden, voor zover dit nog niet was aangeleverd. Het bestuur is bevoegd om nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden bescheiden c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen. De subsidieverstrekking is ter beoordeling van de (sociaal) secretaris van FCBVlees. De (sociaal) secretaris beoordeelt de aanvraag en kent de subsidies toe.

Uitbetaling subsidieaanvraag

De subsidieaanvraag dient gericht te worden aan Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector (FCBVlees), p/a Sociaal secretariaat, en s.v.p. per email versturen naar: subsidie@vleeswerkt.nl en onder vermelding van:

- de NAW-gegevens van het bedrijf;
- het bankrekeningnummer en het fondsdebiteurennummer van het leerbedrijf;
- een omschrijving van de opleiding en overzicht deelnemers;
- met een specificatie van de kosten en/of leermiddelen;

De financiële administratie gaat tot uitbetaling over na goedkeuring van de subsidieaanvraag door de (sociaal) secretaris.

3. Tekeningsbevoegdheid

Facturen worden gecontroleerd aan de hand van de door het bestuur bekrachtigde subsidiereglement. Facturen tot € 50.000 kunnen namens het bestuur worden ondertekend door de secretaris en de (vice) voorzitter. Over facturen van € 50.000 of meer dient het bestuur te beslissen, dat wil zeggen dat er door ten minste één bestuurslid werknemerszijde en ten minste één bestuurslid werkgeverszijde dient te worden getekend.

4. Stuurinformatie FCBVlees-bestuur

Het FCBVlees bestuur is verantwoordelijk voor een goed fondsbeheer en verkrijgt daartoe tijdig de beschikking over de volgende stukken:

- relevante vergaderstukken;
- financiële rapportage per periode;
- projectenoverzicht (stand van zaken);
- begroting;
- jaarrekening.

REGLEMENT ZWAAR WERK VLEESSECTOR

Artikel 1 Definities

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

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: de werknemer zoals bedoeld in artikel 1b lid 5 van de cao.
3. Werkgever: de werkgever zoals bedoeld in artikel 1b lid 4 van de cao die een Vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 8 van dit artikel.
4. Uitkering: het bedrag dat werknemer en werkgever vastleggen in de Vaststellingsovereenkomst en dat is vastgesteld volgens de in bijlage 1 bij dit reglement opgenomen staffel.
5. Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van het reglement zwaar werk, recht heeft op een uitkering.
6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werk- nemer en zijn werkgever op verzoek van de werknemer feitelijk middels de vaststellingsovereenkomst is beëindigd.
7. Uitvoeringsorganisatie: het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector (Fonds). Het Fonds kan derde(n) inschakelen voor de uitvoering van dit reglement.
8. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst zoals bedoeld in de bijlage bij het reglement zwaar werk waarin de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag is vastgelegd.

Artikel 2 Recht op uitkering

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
   a. in de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 op de uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en
   b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste 20 jaar in een directe productiefunctie (”vlees in de handen”) bij een werkgever vallend onder de cao voor de vleessector heeft gewerkt, waarvan de laatste 10 jaar bij de huidige werkgever of diens rechtsvoorganger.
   c. De jaren waarin een werknemer via een uitzendbureau heeft gewerkt bij een onderneming die onder deze cao valt, tellen mee voor het bepalen van de eis van twintig dienstjaren. De bewijslast hiervoor ligt bij de werknemer.

2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer:

a. die recht heeft op een IVA-uitkering ;
b. die ziek is gemeld, gedurende de eerste twee ziektejaren;
c. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst een beroep doet op een loonvervangende uitkering op grond van de Werk- loosheidswet (WW).

3. Sociale partners voeren overleg over een nieuwe regeling voor zware beroepen (RVU-regeling) die past binnen de kaders van het pensioenakkoord *Gezond naar het pensioen*. Totdat deze nieuwe regeling in werking treedt, en maximaal tot 1 mei 2026, blijft de huidige regeling van kracht. Dit betekent dat de werknemer die gedurende deze periode op de uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die minimaal 1 maand en maximaal 3 jaar vóór zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en voldoet aan de overige voorwaarden in dit artikel, recht heeft op een uitkering.

Artikel 3 Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend. De uitkering komt tot uitbetaling nadat de financiële bijdrage zoals bedoeld in artikel 6, tweede lid, door de werkgever aan de Uitvoeringsinstantie is voldaan en vangt aan op de eerste van de maand en eindigt aan het einde van de maand.
2. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leef- tijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst tevens beëindigingsovereenkomst vastgesteld volgens de in bijlage 1 opgenomen staffel. Dit geldt voor de uitkeringsgerechtigde die vooraf- gaand aan de uittredingsdatum werkzaam was op basis van een fulltime arbeidsovereenkomst.
3. De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het totaal bedrag zoals bedoeld in lid 2 gedeeld door het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd, maar kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag.
4. De uitkering wordt maandelijks door de uitvoeringsorganisatie aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.
5. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum gedeeltelijk arbeidsgeschikt was, heeft recht op een uitkering naar rato van het gedeelte dat hij arbeidsgeschikt is.
6. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een part- time dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeids- duur ten opzichte van een fulltime dienstverband.

7. Voor de toepassing van deze regeling wordt een werknemer die deelneemt aan een “80-90-100” regeling aangemerkt als een werknemer met een parttime dienstverband. Voor de toepassing van deze regeling wordt een werknemer die deelneemt aan een “90-100-100” regeling aangemerkt als een werknemer met een voltijds dienstverband.

Artikel 4 Einde recht op uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde:
   a. opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt bij een onderneming in de vleessector en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is;
   b. zich op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten door het verrichten van werkzaamheden voor of bij een onderneming in de vleessector als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als onder- nemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige door het verrichten van werkzaamheden voor of bij een onderneming in de vleessector worden verricht, wordt verhoogd op of na de uittredings- datum;
   c. de financiële bijdragen zoals bedoeld in artikel 6, tweede en derde lid, ontoereikend zijn om de uitkering te voldoen;
   d. ingeval van overlijden met ingang van de dag na de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond.

Artikel 5 Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

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

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

Artikel 6 financiering van de uitkering

1. De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend.
2. De werkgever maakt uiterlijk 1 maand voorafgaand aan de ingangsdatum van de uitkering het totaal bedrag van de uitkering zoals bedoeld in artikel 3, tweede lid onder vermelding van de werknemer over aan de uitvoerings- organisatie.
3. De werkgever die nalaat de in het tweede lid door hem af te dragen bijdrage te voldoen of tijdig te voldoen, is naast het verschuldigde bedrag wettelijke rente als bedoeld in de artikelen 119 en 120 van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek verschuldigd.
4. Wanneer de werkgever nalaat de bijdrage af te dragen of tijdig af te dragen, zal de uitvoeringsorganisatie eenmaal een herinnering sturen met de mededeling dat de betaling binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
5. Wanneer de werkgever niet binnen die termijn betaalt, zal de gehele vorde- ring zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incasso- bureau.
6. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de werkgever.
7. Indien de uitkering eindigt als gevolg van artikel 4 lid 2 sub a, b of d wordt het teveel door de werkgever betaalde bedrag aan de werkgever terug- gestort.

Artikel 7 Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. Indien de uitkeringsgerechtigde de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, worden ingetrokken en stopgezet. Uitkeringsgerechtigde wordt geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien de uitvoeringsorganisatie de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van de eerste oproep daartoe of nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde, heeft ontvangen.
2. De uitvoeringsorganisatie is bevoegd de door de uitvoeringsorganisatie opgelopen schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde niet, niet tijdig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op uitkeringsgerechtigde. Daarbij behoudt de uitvoeringsorganisatie zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.
3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de uitvoeringsorganisatie daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civiel- rechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkene te verhalen.
4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
5. De uitvoeringsorganisatie stuurt aan de uitkeringsgerechtigde schriftelijk en gemotiveerd een beslissing van het feit dat een sanctie zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde wordt opgelegd, waarbij in ieder geval vermeld zal worden waarom deze sanctie wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de sanctie is.

Artikel 8 Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de persoon aan wie onverschuldigd is betaald. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de uitvoeringsorganisatie heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald. De uitvoeringsorganisatie doet de betreffende persoon van die constatering onverwijld schriftelijk mededeling.
2. Wanneer blijkt dat een uitkering onverschuldigd is betaald, zijn zowel de uitvoeringsorganisatie als de werkgever gerechtigd het teveel betaalde bedrag terug te vorderen. De uitvoeringsorganisatie en werkgever treden hierover gezamenlijk in overleg.
3. De uitkeringsgerechtigde ontvangt een beslissing waarin aan deze

persoon gemotiveerd wordt meegedeeld dat aan hem onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij het onverschuldigd betaalde bedrag dient terug te betalen. Deze termijn bedraagt twee weken.

4. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering. De uitvoeringsorganisatie stelt de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald daarvan schriftelijk op de hoogte.
5. Indien de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij om een betalingsregeling verzoeken. Hij dient dit verzoek, voorzien van onderbouwing, binnen twee weken na dagtekening van de in lid 3 bedoelde beslissing in bij de uitvoeringsorganisatie. De uitvoeringsorganisatie neemt, na overleg met de werkgever binnen 2 weken een besluit op het verzoek.
6. Wanneer de uitvoeringsorganisatie niet tegemoetkomt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de uitvoeringsorganisatie de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald, wordt dan het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde uitkering alsnog binnen twee weken terug te betalen.
7. Wanneer terugvordering over het lopende kalenderjaar plaatsvindt zal terug- vordering van het netto te veel betaalde bedrag plaatsvinden. Vindt terugvordering plaats na afloop van het kalenderjaar waarin de uitkering onverschuldigd is betaald, dan wordt het bruto te veel betaalde bedrag teruggevorderd.
8. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de uitvoeringsorganisatie de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een herinnering sturen met de mededeling dat de betaling binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
9. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vast- gesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.
10. Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan de uitvoeringsorganisatie in overleg met de werkgever geheel of gedeeltelijk afzien van terug- vordering.

Artikel 9 Nadere voorschriften

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

Artikel 10 Hardheidsclausule

In alle gevallen waarin het aanvullingsreglement niet voorziet en in situaties waarin de toepassing van het reglement tot een onbillijke uitkomst leidt, beslist het bestuur van het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.

Artikel 11 Vaste Commissie

De werknemer die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling, de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot de Vaste Commissie voor de vleessector wenden met het verzoek een advies over de regeling te geven.
Het Reglement Vaste Commissie ex artikel 1b lid 8 jo artikel 65 cao voor de Vleessector is op verzoeken zoals bedoeld in het eerste lid van toepassing.

Artikel 12 Anti-cumulatie

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

BIJLAGE 1 BEREKENING BEDRAG RVU VLEESSECTOR

Aantal maanden voor AOW gerekend vanaf de uittredingsdatum	Percentage	Totale uitkering
36	100,00	Totale uitkering = 36 x 100% x Y*
35	100,00	Totale uitkering = 35 x 100% x Y*
34	100,00	Totale uitkering = 34 x 100% x Y*
33	100,00	Totale uitkering = 33 x 100% x Y*
32	100,00	Totale uitkering = 32 x 100% x Y*
31	100,00	Totale uitkering = 31 x 100% x Y*
30	100,00	Totale uitkering = 30 x 100% x Y*
29	99,67	Totale uitkering = 29 x 99,67% x Y*
28	99,33	Totale uitkering = 28 x 99,33% x Y*
27	99,00	Totale uitkering = 27 x 99% x Y*
26	98,67	Totale uitkering = 26 x 98,67% x Y*
25	98,33	Totale uitkering = 25 x 98,33% x Y*
24	98,00	Totale uitkering = 24 x 98% x Y*
23	97,58	Totale uitkering = 23 x 97,58% x Y*
22	97,17	Totale uitkering = 22 x 97,17% x Y*
21	96,75	Totale uitkering = 21 x 96,75% x Y*
20	96,33	Totale uitkering = 20 x 96,33% x Y*
19	95,92	Totale uitkering = 19 x 95,92% x Y*
18	95,50	Totale uitkering = 18 x 95,50% x Y*
17	95,08	Totale uitkering = 17 x 95,08% x Y*
16	94,67	Totale uitkering = 16 x 94,67% x Y*
15	94,25	Totale uitkering = 15 x 94,25% x Y*
14	93,83	Totale uitkering = 14 x 93,83% x Y*
13	93,42	Totale uitkering = 13 x 93,42% x Y*
12	93,00	Totale uitkering = 12 x 93% x Y*
11	92,58	Totale uitkering = 11 x 92,58% x Y*
10	92,17	Totale uitkering = 10 x 92,17% x Y*
9	91,75	Totale uitkering = 9 x 91,75% x Y*
8	91,33	Totale uitkering = 8 x 91,33% x Y*
7	90,92	Totale uitkering = 7 x 90,92% x Y*
6	90,50	Totale uitkering = 6 x 90,50% x Y*
5	90,08	Totale uitkering = 5 x 90,08% x Y*
4	89,67	Totale uitkering = 4 x 89,67% x Y*
3	89,25	Totale uitkering = 3 x 89,83% x Y*
2	88,83	Totale uitkering = 2 x 88,83% x Y*
1	88,42	Totale uitkering = 1 x 88,42% x Y*
0	88,00	Totale uitkering = 0 x 88% x Y*

*** Y = Maximaal van RVU-heffing vrijgesteld bedrag per maand zoals geldend op de uittredingsdatum.** Indien het maximaal van RVU-heffing vrijgestelde per dag zoals geldend op de uittredingsdatum nog niet bekend is op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst, dan wordt voor de vaststelling van de hoogte van de totale uitkering uitgegaan van het dan geldende vrijstellingsbedrag.

BIJLAGE VI

Controleregels in het kader van de bestrijding ziekteverzuim

a. De controlevoorschriften zoals genoemd in artikel 48 lid 2 van deze cao

1. Ziekmelding.
   a. De werknemer dient zich bij ziekte voor aanvangstijdstip van de werkzaamheden ziek te melden bij de directe chef. Dit dient telefonisch te geschieden. Melding moet hierbij worden gemaakt van de te verwachten duur en het verpleegadres (indien afwijkend van het woon- adres).
   b. De werknemer dient binnen 24 uur een zogenaamde “eigen verklaring” in te vullen en op te sturen naar de Arbodienst, indien de werknemer van de Arbodienst een “eigen verklaring” ontvangt.

2. Maak contact mogelijk.
   a. De werknemer moet beschikbaar zijn voor contact. Hij/zij dient thuis te blijven tot het eerste bezoek van de controlerende instantie.
   b. Na het eerste bezoek mag de werknemer - als de controlerende instantie daartegen geen bezwaar heeft - buitenshuis gaan, maar dient de eerste 3 weken wel thuis te zijn van ’s morgens tot 10.00 uur en ‘s middags van 12.00 tot .14.30 uur. In overleg met de arts van de Arbo- dienst kan hiervan worden afgeweken.
   c. Een eventuele verandering van verpleegadres dient binnen 24 uur aan de werkgever te worden doorgegeven.
   d. Ingeval van ziekmelding tijdens verblijf in het buitenland dient de werk- nemer in overleg met de arts van de Arbodienst, indien maar enigszins mogelijk terstond naar Nederland terug te keren.
   e. Tijdens arbeidsongeschiktheid dient voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming te zijn verkregen van de controlerende instantie.

3. Genezing niet belemmeren.
   a. De werknemer dient zich tijdens arbeidsongeschiktheid niet schuldig te maken aan gedragingen, welke de genezing kunnen belemmeren. Zulks ter beoordeling van de controlerende instantie.

4. Behandeling.
   a. De werknemer dient tijdens de arbeidsongeschiktheid de voorschriften van de behandelende arts op te volgen.
   b. De werknemer dient gehoor te geven aan een oproep op het spreekuur van de arts van de Arbodienst te verschijnen.
   c. De werknemer dient aan de arts van de Arbodienst de nodige inlichtingen te verschaffen, respectievelijk een benodigd geneeskundig onderzoek mogelijk te maken.

5. Herintreding.
   a. De werknemer dient door de werkgever aangeboden passende arbeid te aanvaarden; een en ander in overleg met de arts van de Arbodienst.
6. Hervatten bij herstel.
   a. De werknemer dient bij herstel het werk te hervatten. De werknemer dient zich tijdig bij de directe chef te melden voor deze werkhervatting. Indien de werknemer het werk niet heeft hervat, dient dit gemeld te worden aan de Arbodienst en dient de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de arts van de Arbodienst te verschijnen.
   b. Indien de werknemer opnieuw het werk staakt binnen drie dagen werk- hervatting, dient de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de arts van de Arbodienst te verschijnen. In het geval dat de werknemer bezwaar maakt tegen de herstelverklaring, dient de werknemer de bezwaren terstond aan de arts van de Arbodienst kenbaar te maken. In het geval het werk niet wordt hervat, zal de werkgever de loondoorbetaling stopzetten. De werknemer zal vervolgens een UWV-arts om een medische beoordeling vragen van het geschil (second opinion). In het geval de werknemer in het gelijk wordt gesteld, zal met terugwerkende kracht het loon worden doorbetaald. In het geval de werknemer in het ongelijk wordt gesteld, dient het werk terstond te worden hervat.

b. Sancties

Van sancties kan alleen sprake zijn wanneer de werkgever is aangesloten bij een Arbodienst; sancties kunnen alleen dan worden toegepast wanneer de werknemer vooraf schriftelijk een exemplaar van de controlevoorschriften en sancties heeft ontvangen.

1. Ziekmelding.
   a. Te late ziekmelding.
   b. “Eigen verklaring” niet teruggezonden.

2. Maak contact mogelijk.
   a. Niet thuis eerste bezoek.
   b. Niet thuis eerste drie weken.
   c. Onjuist adres.
   d. Geen overleg tijdens ziekte in het buitenland, tenzij dit gezien de lokale omstandigheden van de werknemer niet kan worden gevergd.
   e. Verblijf in het buitenland zonder toestemming.

3. Genezing niet belemmeren.
   a. Zonder toestemming arbeid verrichten.

4. Behandeling.
   a. Niet onder behandeling stellen.
   b. Niet voldoen aan oproep te verschijnen bij arts Arbodienst.
   c. Nagelaten inlichtingen te verstrekken.

5. Herintreding.
   a. Geen aanvaarding passende arbeid.

6. Hervatten bij herstel.
   a. Het niet naar het spreekuur van de arts van de Arbodienst gaan.
   b. Het niet melden aan de Arbodienst.

   De werknemer, die een van de hierboven vermelde overtredingen begaat, kan door het bedrijf worden geconfronteerd met een sanctie. Bij de eerste overtreding gedurende een periode van 12 maanden moet de werkgever de werknemer schriftelijk waarschuwen.

   Bij elke volgende overtreding in een periode van 12 maanden is de werkgever bevoegd:

- bij de 2de overtreding een half dagloon in te houden;
- bij de 3de overtreding een dagloon in te houden;
- bij de 4de overtreding twee daglonen in te houden;
- bij de 5de overtreding en elke volgende overtreding drie daglonen in te houden. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder dagloon van een full-timer verstaan het weekloon volgens deze cao gedeeld door 5. Het dagloon van de parttimer wordt naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur vastgesteld. Bij de bepaling van het dagloon voor de flexitimer, de hulpkrachten en de losse kracht geldt het uursalaris, vermenigvuldigd met de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur over de voorafgaande periode van 13 weken.

BIJLAGE VII

Procedure Fiscaal faciliteren vakbondscontributie

Inleiding

Bij eerdere cao onderhandelingen hebben partijen afgesproken dat de werkgevers worden geadviseerd om de contributies van leden van bij de cao vleessector betrokken Vakbonden– 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 vakbond 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.

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

1. Doel

Fiscaal faciliteren van de vakbondscontributie door de betaalde premies op basis van een opgave van de werknemer die lid is van een vakbond 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 kalender- jaar.

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

Indien een werknemer voor het eerst in de vleessector 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 de arbeidsovereenkomst is geëindigd door vervroegde uittreding of pensionering.

4 Aanvraagprocedure

De betrokken werknemersorganisatie zullen jaarlijks in november aan een werknemer die lid is van een vakbond 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 kalen- derjaar het declaratieformulier en de verklaring van de betrokken werknemers- organisatie aan de werkgever te overleggen.
Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.

5 Uitbetaling

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

DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOS- TEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

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

Ondergetekende, ...*(naam werknemer)*

BSN: .....

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

Datum: ……

Handtekening: …….

BIJLAGE VIII

Reïntegratie

Verplichtingen werkgever

Werkgevers in de vleessector moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. De werkgever biedt de werknemer die ziek (arbeidsongeschikt) wordt voor de bedongen arbeid, vervangende passende arbeid aan. Dit aanbod geschiedt schriftelijk. De werkgever kan slechts ontslagen worden van deze plicht indien hij kan aantonen dat:
   a. er geen geschikte functies voor de betrokken werknemer beschikbaar zijn of komen binnen het bedrijf of het concern waar het bedrijf onder- deel van uit maakt;
   b. er geen geschikte functies te maken zijn door een andere groepering van taken, een aanpassing van de werkomgeving en/of gebruikelijke prestatienormen;
   c. de betrokken werknemer niet geschikt te maken is (door scholing) voor beschikbaar komende functies.
2. De arbeidsgehandicapte werknemer wiens arbeidsovereenkomst verbroken is, zal via een door partijen op te zetten elektronische sectorale vacature- bank op de hoogte worden gehouden van vrijgekomen vacatures, zowel binnen het eigen bedrijf als binnen andere bedrijven in de vleessector. Tot dat deze vacaturebank beschikbaar is, zal de werkgever de werknemer tot een termijn van maximaal twee jaar schriftelijk op de hoogte houden van vrijgekomen vacatures binnen het bedrijf.
3. In elk contract dient de verplichting te worden opgenomen dat tenminste eens per kwartaal (uiterlijk binnen 4 weken na afloop van het betreffende kwartaal) aan het bedrijf schriftelijk gerapporteerd zal worden over de volgende punten:
   a. (externe plaatsing)
      - het aantal werknemers waarop deze diensten van toepassing zijn geweest;
      - het percentage geslaagde reïntegratietrajecten en de reden van niet geslaagde trajecten;
      - naar welke sector (cao gebied) geplaatst is
      - in wat voor soort arbeidsovereenkomst geplaatst is (WIW- of andere gesubsidieerde arbeidsplaats);
      - welke scholingstrajecten daarbij gevolgd zijn (duur, kosten, behaalde resultaten e.d.);
      - de duur en het type van het arbeidscontract waarin geplaatst is, ingedeeld volgens de volgende categorieën: met of zonder uitzendbeding, plaatsing voor 6 maanden, plaatsing tussen 6 en 12 maand en plaatsing tussen 12 maanden en langer.
   b. (interne plaatsing)
      - het aantal werknemers waarvoor de functie is gewijzigd;

- het aantal werknemers waarvoor de werkplek is aangepast;
- het aantal plaatsingen gerubriceerd in vergelijkbaar, lager of hoger functieniveau.

c. (klachten)
het aantal klachten en de daarbij behorende redenen van werknemers inzake de uitvoering van het opdrachtgeverschapvoering van het opdrachtgeverschap.

Indien de rapportage niet binnen drie weken na afloop van de bovengenoemde termijn is ontvangen, kan dit leiden tot beëindiging van het contract.

4. De werkgever zal de werknemer (die onder zijn verantwoordelijkheid t.a.v. inkoop reïntegratie behoort) tijdig en aantoonbaar (laten) informeren over doel en inhoud van het traject. Met name moet duidelijk worden wat de werknemer mag eisen van het door de werkgever gecontracteerde reïntegratiebedrijf en welke eisen aan werknemers gesteld mogen worden. Het contract tussen de werkgever en RIB is voor betrokken werknemer beschikbaar via de medezeggenschap- of personeelsvertegenwoordiging.
5. Het "plan van aanpak" wat de werkgever verplicht is in overleg met de werk- nemer op te stellen bij dreigend langdurig verzuim (na 8 weken) zal onmiddellijk worden verstrekt aan de betrokken werknemer. De werkgever is verplicht aan het "plan van aanpak" toe te voegen een opsomming van de rechten die werknemer heeft t.a.v. Second Opinions bij UWV en het recht op de kopie van het advies dat de Arbo-dienst opstelt als basis voor het "Plan van Aanpak". Bij een eventuele "second opinion" moet de werk- gever of diens bedrijfsarts altijd gehoord worden.
6. Het aangeboden traject dient in overleg met de werknemer tot stand te komen. Dit laat onverlet dat indien werkgever en werknemer geen overeen- stemming bereiken over de mogelijkheden tot herplaatsing bij de eigen werk- gever, de betrokken werknemer alle mogelijkheden kan benutten die de wet hem biedt om herplaatsing bij de eigen werkgever te bewerkstelligen.
7. Werkgever zal werknemer een alternatief traject via een ander RIB aanbieden, indien zowel de werknemer als het door werkgever gecontracteerde oorspronkelijke RIB gezamenlijk hebben geconstateerd dat voort- zetting van het afgesproken traject op grond van een vertrouwensbreuk niet zinvol meer wordt geacht. Beide partijen dienen hiertoe aan werkgever aan te tonen voldoende inspanning te hebben geleverd om deze vertrouwens- breuk te herstellen.

<u>Verplichtingen Reïntegratiebedrijf</u>
De bewuste reïntegratiebedrijven moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. Beschikken over een Privacy reglement dat voldoet aan de wet (Bpr).
Als het RIB niet beschikt over een privacy reglement, is de werkgever daarvoor aansprakelijk. Het Reïntegratiebedrijf stelt dit reglement (kosteloos en desgewenst tevoren) beschikbaar aan belanghebbenden (werknemers

die onder deze cao vallen en/of OR/PVT en Vakbonden).

2. Beschikken over een Klachtenregeling met beroepsprocedure, waarvan een exemplaar bij aanvang van de dienstverlening aan de werknemer wordt overhandigd.
3. Het Reïntegratiebedrijf zal de werknemer actief voorlichten en tevoren aantoonbaar informeren over doel en inhoud van elk traject, welke eisen aan cliënt gesteld worden en op welke ondersteuning hij mag rekenen van de kant van het Reïntegratiebedrijf.
4. Het behoort tot de vaste werkwijze dat afspraken met werknemers schriftelijk worden vastgelegd. De werknemer ontvangt z.s.m. een afschrift hiervan.
5. In het contract met het RIB dient vastgelegd te zijn dat de cliënt bij aanvang van de dienstverlening van RIB aantoonbaar informatie heeft ontvangen over bij wie men terecht kan voor vragen en klachten. Deze informatie dient tevens helder te maken hoe de werknemer een exemplaar van de klachten- regeling kan aanvragen.
6. In de klachtenregeling dient te zijn opgenomen welke stappen (procedure) de werknemer dient te ondernemen (wanneer wordt iets als klacht aangemerkt). Tevens dient beschreven te zijn wat er met de klacht gebeurt.
7. In het geval een klacht erkend wordt zal dit de werknemer onverwijld schriftelijk meegedeeld worden.

<u>Verplichtingen werknemer</u>

De betrokken werknemers moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. Verplichting tot het aanvaarden van een aanbod voor een passende functie.
2. Verplichting tot het verlenen van de medewerking aan het opstellen, evalueren en waar nodig bijstellen van het plan van aanpak en het reïntegratieverslag.
3. Verplichting tot het opvolgen van alle voorschriften van werkgever of diens deskundige.

BIJLAGE IX

Arbeidsvoorwaardenregeling Duurzame Inzetbaarheid

Een werknemer die deelneemt aan een project gericht op duurzame inzetbaarheid georganiseerd door of mede door de werkgever kan een beroep doen op het volgende:

1. Employability

a. Een werknemer kan één maal in de vijf jaar een verzoek voor bijdrage aan een loopbaanadvies indienen bij het sociaal secretariaat. De maximale vergoeding bedraagt € 750,- .
b. Een werknemer kan zolang hij in dienst is bij een werkgever in de Vlees-sector (dus ook tijdens een eventuele detachering) een verzoek voor bijdrage in scholingskosten in het kader van employability bij het sociaal secretariaat indienen. Uitgangspunt is dat de scholing een bijdrage moet leveren aan het verbeteren van de positie op de arbeidsmarkt. De bijdrage in de scholingskosten is maximaal € 1000,- per twee jaar.

2. Snuffelstage

a. Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die deelneemt aan het project en de bijeenkomsten in dat kader bijwoont, kan, mits de werkgever daarmee instemt, stage lopen bij een ander bedrijf teneinde kennis te maken met een ander beroep.
b. De snuffelstage dient te passen binnen een lokaal inzetbaarheids- of mobiliteitstraject.
c. De duur van de snuffelstage bedraagt maximaal 15 werkdagen (2 maanden) per jaar.
d. Werknemers kunnen één keer per jaar op snuffelstage met een maximum van totaal drie keer.
e. Tijdens de snuffelstage ontvangt de werknemer zijn reguliere bruto loon, met uitzondering van functie gerelateerde vergoedingen. Eventuele meer uren die tijdens de snuffelstage worden gemaakt komen niet voor vergoeding in aanmerking.
f. De werknemer ontvangt tijdens de snuffelstage een reiskostenvergoeding gebaseerd op de reiskostenregeling van de werkgever waarbij hij in dienst is.
g. De werknemer keert na de snuffelstage terug in zijn eigen werk, met behoud van alle rechten.

3. Detachering

a. Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die kans heeft op een contract (voor onbepaalde tijd) elders, doch die eerst

een contract voor bepaalde tijd krijgt aangeboden, kan teneinde deze periode te overbruggen tijdelijk worden gedetacheerd.

b. De duur van de detachering bedraagt:
   i. voor werknemers van 30 tot en met 40 jaar: maximaal 6 maanden;
   ii. voor werknemers van 41 tot en met 60 jaar: maximaal 1 jaar;
   iii voor werknemers van 61 jaar en ouder: maximaal 1,5 jaar.

   Bovengenoemde periodes kunnen in overleg tussen detacheerder, werknemer en inlener met maximaal 6 maanden worden verlengd.

c. Indien het totale bruto loon bij de nieuwe werkgever minder is dan het bruto loon exclusief functie gerelateerde vergoedingen bij de huidige werkgever ontvangt de werknemer een aanvulling tot dit loon volgens de onderstaande staffel:

i.	30 tot en met 40 jaar:	1e 3 maanden aanvulling tot 100% 2e 3 maanden aanvulling tot 80%
ii.	41 tot en met 60 jaar:	1e 4 maanden aanvulling tot 100% 2e 4 maanden aanvulling tot 80% 3e 4 maanden aanvulling tot 70%
iii.	61 jaar en ouder:	1e 6 maanden aanvulling tot 100% 2e 6 maanden aanvulling tot 80% 3e 6 maanden aanvulling tot 70%

d. De werknemer ontvangt tijdens de detachering een reiskostenvergoeding gebaseerd op de reiskostenregeling van de werkgever waarbij hij in dienst is minus de reiskostenvergoeding van de werkgever waar hij gedetacheerd is.

e. Indien de detachering niet wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst kan de werknemer direct na de detachering terugkeren bij zijn oude werkgever, op dezelfde locatie, tegens het zelfde bruto salaris exclusief functie gerelateerde vergoedingen.* het betreft hier een “werkgarantie; géén “baangarantie”

f. Werknemers kunnen één keer in de twee jaar gedetacheerd worden.

4. Definitieve plaatsing

a. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die zonder voorafgaande snuffelstage en/of detachering een arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever aanvaardt kan, indien de betreffend arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt beëindigd zonder dat dit aan de werknemer kan worden verweten terug keren bij zijn oude werk- gever, op dezelfde locatie en tegen hetzelfde salaris exclusief functie gerelateerde vergoedingen. Het betreft hier een “werkgarantie; géén “baangarantie”.

b. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die zonder voorafgaande detachering in het kader van dit project en na afstemming met de werkgever een arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever aanvaardt heeft recht op de onder 3 sub c genoemde aanvulling.

5. Hardheidsclausule

Indien een strikte toepassing van deze arbeidsvoorwaardenregeling in een individueel geval tot een voor de werknemer of werkgever onbillijke uitkomst leidt, kunnen werkgever en werknemer hiervan in onderling overleg in positieve zin afwijken. Deze arbeidsvoorwaardenregeling doet niets af aan de in de wettelijke transitievergoeding.

** Onder functie gerelateerde vergoedingen worden de volgende vergoedingen verstaan: ploegentoeslag, inconveniententoeslag, ongunstige urentoeslag en eventuele andere toeslagen die worden uitgekeerd en direct samenhangen met het type werkzaam- heden dat wordt verricht, dus niet een P.T. of F.T*

BIJLAGE X

De onderstaande opsomming geeft aan welke bepalingen van de cao in ieder geval integraal en/of aangepast van toepassing zijn op de werknemers als bedoeld in artikel 34a van de cao.

Werkingssfeer: artikelen 1a, 1b en 2
Arbomaatregel: artikel 11
Arbeidstijden: artikelen 12 en 13
Loon en toeslagen: artikelen 14, 15, 17 tot en met 25, 27 tot en met 29, 31, 33, 34, 48, Bijlage I, Bijlage II en Bijlage III
Verlof: artikelen 36, 38 tot en met 46
Gezondheid en veiligheid op werk: artikelen 53, 54, Bijlage VI en Bijlage VIII
Overige: artikelen 57, 59, 65, 66

BIJLAGE XI

Checklist werken met uitzendbureaus

Deze checklist is bedoeld bedrijven die flexkrachten inlenen via uitzendbureaus. Het biedt een praktisch hulpmiddel om tijdens gesprekken met uitzendbureaus te controleren of zij voldoen aan de wettelijke eisen, cao-voorwaarden, en de VleesNL Fair Employment Code. Door de checklist te gebruiken, kunnen leden ervoor zorgen dat zij zaken doen met betrouwbare en gecertificeerde bureaus.

1. Reputatie, Registratie en certificering

- **Is het uitzendbureau geregistreerd bij de Kamer van Koophandel (KvK)?**
    - **Hoe doet u dit?** Doe de 'Waadi-check' op de website van de KvK. Controleer of het bureau geregistreerd is voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Sla een screenshot op of maak een print van de registratie.
- **Is het uitzendbureau NEN4400 gecertificeerd voor ter beschikking stelling van arbeid en/of aanneming van werk?**
    - **Hoe doet u dit?** Controleer de certificering op de website van de Stichting Normering Arbeid (SNA). Vraag ook om het laatste auditrapport van het bureau.
- **Werkt het uitzendbureau met arbeidsmigranten? Hoe is de huisvesting geregeld en is deze SNF-gecertificeerd?**
    - **Hoe doet u dit?** Controleer of de huisvesting SNF-gecertificeerd is op de website normeringflexwonen.nl. Vraag om bewijs dat de arbeidsmigranten in een SNF-gecertificeerde woonruimte verblijven.
- **Is het uitzendbureau lid van een brancheorganisatie?**
    - **Hoe doet u dit?** Kijk op de websites van ABU, NBBU en COV (VLEESNL) voor een overzicht van leden.

- **Heeft het uitzendbureau een historie van lopende onderzoeken of recente bezoeken van de Arbeidsinspectie?**
    - **Hoe doet u dit?** Vraag het bureau om inzage in eventuele recente inspectierapporten of onderzoeken en check https://resultaten.nlarbeidsinspectie.nl/.
- **Referenties en Reputatiecheck.**
    - **Hoe doet u dit?** Vraag om referenties van eerdere klanten en partners van het uitzendbureau. Neem contact op met de opgegeven referenties voor informatie over de betrouwbaarheid en kwaliteit van het bureau.

2. Controlemaatregelen identiteit

- **Heeft u de identiteit van de uitzendkrachten gecontroleerd?**
    - **Hoe doet u dit?** Controleer de originele ID-bewijzen van uitzendkrachten en vergelijk handtekeningen. Bewaar deze informatie zoals vereist door de Nederlandse Arbeidsinspectie. U leest een uitgebreide instructie in het stappenplan verificatieplicht van de Nederlandse Arbeidsinspectie.
- **Heeft u gecontroleerd of de uitzendkracht legaal in Nederland mag werken?**
    - **Hoe doet u dit?** Controleer of de uitzendkracht een werkvergunning heeft of dat deze niet vereist is. Bewaar een kopie van de vergunning in uw administratie.
- **Huurt u personeel in via een buitenlands (uitzend)bedrijf? En komen zij uit de EU, EER of Zwitserland? Heeft u dan gecontroleerd u of er is voldaan aan de WAGWEU-melding?**
    - **Hoe doet u dit?** Verifieer of het uitzendbureau voldoet aan de meldingsplicht zoals voorgeschreven in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU (WAGWEU). Het melden en controleren gebeurt in het online meldloket. Meer informatie vindt u op postedworkers.

3. Fair Employment

- **Houdt het uitzendbureau zich aan de elementen van de COV (VLEESNL) Fair Employment Code?**
    - **Hoe doet u dit?** Wijs het bureau op de COV (VLEESNL) Fair Employment Code. De code bevat extra zekerheden bovenop de wet- en regelgeving, SNA- en SNF-normen, en de cao voor de vleessector. Leg schriftelijk vast dat er periodieke controles worden uitgevoerd door de opdrachtgever en dat het uitzendbureau hier aan mee werkt, om de naleving te verzekeren.
- **Betaalt het uitzendbureau de uitzendkrachten volgens de CAO?**
    - **Hoe doet u dit?** Informeer het uitzendbureau over de arbeidsvoorwaarden binnen uw bedrijf, zoals loon, toeslagen en reiskosten. Leg deze schriftelijk vast en vraag het uitzendbureau om een schriftelijke garantie dat de werknemers conform deze voorwaarden worden betaald.

4. Facturatie en administratie

- **Factureert het uitzendbureau correct?**
    - **Hoe doet u dit?** Controleer of de factuur voldoet aan de wettelijke eisen, zoals het juiste KvK- en btw-nummer. U vindt de eisen op de website van de Belastingdienst.
- **Maakt het uitzendbureau gebruik van een g-rekening?**
    - **Hoe doet u dit?** Vraag het bureau of het een g-rekening heeft, herkenbaar aan de eerste twee cijfers '99' in het IBAN-nummer. Bewaar betalingen op deze rekening om aansprakelijkheid voor loonheffingen en btw te voorkomen.

5. Klachten en procedures Vertrouwenspersoon

- **Heeft het uitzendbureau een vertrouwenspersoon en een bijbehorende procedure?**

    Hoe doet u dit? Vraag of er een interne of externe vertrouwenspersoon beschikbaar is voor medewerkers en informeer naar de procedure die medewerkers

kunnen volgen voor vertrouwelijke ondersteuning of melding.

- **Heeft het uitzendbureau een klachtenlijn voor medewerkers?**
    - **Hoe doet u dit?** Vraag hoe medewerkers geïnformeerd worden over de klachtenlijn en hoe klachten worden afgehandeld. Vraag om voorbeelden van recente klachtenafhandeling.
- **Heeft het bureau een duidelijke procedure voor zieke medewerkers?**
    - **Hoe doet u dit?** Vraag naar de stappen die het uitzendbureau neemt bij ziekte en hoe ze zorgen voor vervanging of ondersteuning.
- **Zijn er medewerkers op staande voet ontslagen?**
    - **Hoe doet u dit?** Vraag naar aantallen en redenen voor ontslag op staande voet en de procedure die daarvoor wordt gebruikt, kijk daarbij ook wat er wordt afgesproken over inhoudingen.

6. Veilige en gezonde werkplek

- **Zorgt u samen voor een veilige en gezonde werkomgeving voor de uitzendkrachten?**
    - **Hoe doet u dit?** Voer een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) uit. Voor bedrijven in de vleessector is een digitaal instrument ontwikkeld om de wettelijk voorgeschreven Risico-Inventarisatie en -Evaluatie en Plan van Aanpak uit te voeren: de *Branche-RI&E Vlees en Vleeswaren*. Met dit digitale instrument kan een bedrijf uit de Vlees- en Vleeswarensector kosteloos in eigen beheer een RI&E uitvoeren, die geheel is toegesneden op de arborisico's in het bedrijf. Zorg ervoor dat alle uitzendkrachten zijn geïnformeerd over de RI&E en de genomen veiligheidsmaatregelen in een voor hun begrijpbare taal.

- *Verantwoordelijkheid:* De opdrachtgever is verantwoordelijk voor het waarborgen van een veilige en gezonde werkomgeving. Het uitzendbureau moet ervoor zorgen dat de flexkrachten op de hoogte zijn van de veiligheidsinstructies en -procedures.

- **Wie stelt de persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) ter beschikking, en worden deze gratis ter beschikking worden gesteld?**
  - **Hoe doet u dit?** Leg vast wie verantwoordelijk is voor het ter beschikking stellen van de PBM's en zorg ervoor dat dit duidelijk wordt afgesproken en gedocumenteerd. Controleer of er geen geld in rekening wordt gebracht bij de uitzendkracht. De werkgever is verplicht de aanschaf en het onderhoud van de door hem voorgeschreven bedrijfskleding en schoeisel voor zijn rekening te nemen. Daar waar de Arbeidsomstandighedenwet persoonlijke beschermingsmiddelen voor- schrijft, zal de werkgever in deze middelen voorzien. Zie artikel 11 van de cao voor de vleessector.
- **Is er controle op naleving van de arbeidstijdenwet?**
  - **Hoe doet u dit?** Vraag het bureau hoe ze de arbeidstijden controleren en wat de resultaten zijn. Informeer of er sancties zijn bij overtredingen.

BIJLAGE XII

MANTELOVEREENKOMST INLENEN PERSONEEL
De ondergetekenden:

1. De naar Nederlands recht opgerichte besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (... bedrijfsnaam), statutair gevestigd en kantoorhoudende te (...adres, postcode woonplaats), ingeschreven in het van de Kamer van Koophandel onder nummer ..., hierbij door de ondertekenaar van deze overeenkomst rechtsgeldig vertegenwoordigd (...naam vertegenwoordiger, functie) (hierna: 'Opdrachtgever');

2. De uitzend/detacheringsonderneming (Bedrijfsnaam b.v., gevestigd te adres, postcode, woonplaats, vertegenwoordigd door, naam vertegenwoordiger, functie hierna: 'Opdrachtnemer');

hierna individueel als 'Partij' dan wel gezamenlijk 'Partijen' aan te duiden;

overwegende dat:

a. Opdrachtgever op flexibele basis behoefte heeft aan tijdelijk inleenkrachten voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden;
b. Partijen de voorwaarden waarop inleenkrachten worden ingezet bij Opdrachtgever wensen vast te leggen in deze overeenkomst en de bij deze overeenkomst opgenomen bijlagen;
c. Partijen met elkaar een "mantelovereenkomst inlenen personeel" wensen aan te gaan waarbij de Opdrachtnemer in het kader van de uitoefening van haar bedrijf inleenkrachten ter beschikking zal stellen aan de Opdrachtgever;
d. Inleenkrachten krachtens de door de Opdrachtgever aan de Opdrachtnemer verstrekte opdracht arbeid zal verrichten onder

toezicht en leiding van de Opdrachtgever. Er is geen sprake van aanneming van werk;

e. De Opdrachtnemer, en eventuele onderaannemers waar de Opdrachtgever gebruik van maakt, is/zijn gecertificeerd overeenkomstig de richtlijnen NEN 4400-1 en/of 4400-2 en is ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA);

f. Bij wijziging van de status van de Opdrachtnemer in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA) zal de Opdrachtnemer direct de Opdrachtgever informeren;

g. Opdrachtnemer haar c.q. door haarzelf geworven en geselecteerde inleenkrachten tijdelijk ter beschikking stelt c.q. wenst te stellen aan Opdrachtgever om onder leiding en toezicht van die Opdrachtgever arbeid te verrichten; en komen hierbij overeen als volgt:

Artikel 1 Scope en procedure voor het vaststellen van de juiste inleenbeloning

a. Deze mantelovereenkomst inlenen van personeel is van toepassing op Opdrachtnemers die de ABU en/of NBBU moeten toepassen, evenals op gespecialiseerde Opdrachtnemers die direct onder de CAO voor de Vleessector vallen.

b. Opdrachtnemer zal gedurende de looptijd van deze Overeenkomst één of meerdere bij haar in dienst zijnde, c.q.in dienst te nemen, inleenkrachten ter beschikking stellen aan Opdrachtgever, om arbeid te verrichten onder leiding en toezicht van Opdrachtgever. De inleenkrachten blijven gedurende de dienstverrichting in dienst van Opdrachtnemer.

c. De door de Opdrachtnemer ter beschikking te stellen inleenkracht geschiedt middels een door de Opdrachtgever opgestelde aanmeldprocedure. In deze procedure is vastgelegd welke informatie door welke partij moet worden aangeleverd en wordt alle relevante informatie voor het opvragen en verstrekken van de

inlenersbeloning tussen de Opdrachtnemer en Opdrachtgever uitgewisseld.

d. De beëindiging van de ter beschikking stelling van een inleenkracht wordt, ongeacht op wiens initiatief dit heeft plaatsgevonden, te allen tijd door de Opdrachtnemer bekrachtigd middels een formele afmelding conform de door de Opdrachtgever opgestelde afmeldprocedure.

e. Teneinde de juiste inleenbeloning vast te stellen verstrekt Opdrachtgever aan Opdrachtnemer profielschetsen waar de inleenkrachten die aan haar ter beschikking worden gesteld aan moeten voldoen. Op basis van deze profielschetsen selecteert Opdrachtnemer de inleenkrachten voor de werkzaamheden bij Opdrachtgever.

f. Voor Opdrachtnemers die niet onder de CAO voor de Vleessector vallen: Opdrachtgever verstrekt aan de Opdrachtnemer informatie over de inleenbeloning in de zin van artikel 16 lid 1 van de ABU cao, c.q. artikel 16, lid 1 van de NBBU cao waaronder maar niet alleen: functiegroep, de hoogte van het loon, de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting, de hoogte van de periodieken, de hoogte van de initiële loonsverhoging, de kostenvergoeding, de toeslagen en andere relevante informatie voor het vaststellen van de inlenersbeloning. De arbeidsvoorwaarden van de Opdrachtgever zijn opgenomen in ... ;
Voor Opdrachtnemers die wel onder de CAO voor de Vleessector vallen: Deze opdrachtnemers zijn verplicht alle voorwaarden zoals deze gelden voor de toepasselijkheid van de CAO voor de Vleessector na te leven;

g. Functie-indeling en de hoogte van het loon worden door de Opdrachtgever bepaald.

h. Voor Opdrachtnemers die niet onder de CAO voor de Vleessector vallen: De Opdrachtnemer bevestigt aan de Opdrachtgever dat voornoemde informatie is ontvangen en dat overeenkomstig artikel 16

lid 7 van de ABU cao, c.q. artikel 16, lid 7 van de NBBU cao, deze informatie schriftelijk is bevestigd aan de inleenkracht;
Voor Opdrachtnemers die wel onder de CAO voor de Vleessector vallen: Deze opdrachtnemers zijn verplicht alle voorwaarden zoals deze gelden voor de toepasselijkheid van de CAO voor de Vleessector na te leven;

i. Wijzigingen van de inleenbeloning bij de Opdrachtgever zal de Opdrachtgever onmiddellijk doorgeven aan de Opdrachtnemer. De Opdrachtnemer verplicht zich deze gewijzigde inleenbeloning onmiddellijk te verwerken in de afspraken met de inleenkrachten en deze schriftelijk te bevestigen.

j. Opdrachtgever kan aan de Opdrachtnemer bevestiging vragen van de verwerking van de gewijzigde inleenbeloning in de schriftelijke afspraken met de inleenkrachten.

k. Partijen zullen in alle redelijkheid en vertrouwen over en weer respectvol en constructief omgaan met het bepaalde in deze overeenkomst.

Artikel 2 Duur en beëindiging van deze overeenkomst

a. Deze overeenkomst wordt met ingang van (...datum ingang) aangegaan voor een periode van 12 maanden en eindigt derhalve op (...datum einde). De overeenkomst dient tenminste 3 kalendermaanden voor het einde van de looptijd van de overeenkomst bij de andere partij opgezegd te worden door middel van een aangetekend schrijven. Indien de overeenkomst niet (tijdig) wordt opgezegd, wordt deze geacht te zijn voortgezet voor de duur van 1 jaar op basis van dezelfde voorwaarden.

b. De bepalingen in deze overeenkomst blijven na afloop hiervan van toepassing op opdrachtbevestigingen die voortduren na de einddatum van deze overeenkomst.

c. In geval van (een) dringende reden(en) kan deze overeenkomst, inclusief de lopende opdrachtbevestiging(en), per direct worden

ontbonden. Onder dringende reden(en) wordt begrepen de situatie waarin de Opdrachtnemer zich aantoonbaar in strijd met de uitgangspunten en/of verplichtingen uit de overeenkomst gedraagt, en waarbij het overleg tussen partijen niet tot een voor beide partijen acceptabele oplossing heeft geleid.

d. Partijen hebben het recht om, na de andere Partij tot nakoming van haar verplichtingen schriftelijk te hebben aangemaand en daarvoor een redelijke termijn te bieden van tenminste één maand, de uitvoering van deze Overeenkomst op te schorten dan wel, naar haar keuze, door middel van een schriftelijke verklaring en zonder nadere voorafgaande ingebrekestelling, kennisgeving of rechterlijke tussenkomst, met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk te beëindigen of te ontbinden, met behoud van alle die Partij toekomende rechten op vergoeding van kosten, schade en rente, indien:

- de andere Partij de bedrijfsvoering staakt, dan wel de zeggenschap daarover aan een ander overdraagt, tenzij de overdragende Partij aannemelijk maakt dat de uitvoering van deze Overeenkomst geen nadeel zal ondervinden;
- beslag wordt gelegd onder een Partij, welke de uitvoering van deze Overeenkomst verhindert;
- één de Partijen één of meer van haar verplichtingen voortvloeiende uit, of anderszins verband houdende met deze Overeenkomst niet, niet-tijdig of niet behoorlijk nakomt, of vaststaat dat nakoming überhaupt niet (langer) mogelijk zal zijn;
- Opdrachtgever geen veilige werkomgeving bied(en)t of kan bieden aan de inleenkrachten van Opdrachtnemer.

e. Deze Overeenkomst kan met onmiddellijke ingang beëindigd of ontbonden worden door één der Partijen door middel van een schriftelijke verklaring aan de andere Partij en zonder nadere voorafgaande ingebrekestelling, kennisgeving of rechterlijke

tussenkomst met behoud van alle toekomende rechten van die Partij op vergoeding van kosten, schade en rente, indien:

- het faillissement of surseance van betaling van de andere Partij aanwezig is/wordt aangevraagd;
- de andere Partij onder curatele wordt gesteld.

f. Opdrachtgever is bevoegd de uitvoering van deze overeenkomst met onmiddellijke ingang op te schorten gedurende de periode dat Opdrachtnemer op enig moment niet (meer) zou beschikken over een geldig NEN 4400-1 of NEN 4400-2 certificaat, of over het SNF keurmerk wanneer de inleenkrachten van de Opdrachtnemer gebruik maken van huisvesting van of via de Opdrachtnemer.

g. Opdrachtgever is nimmer aansprakelijk voor welke schade dan ook, die Opdrachtnemer leidt, doordat Opdrachtgever de (uitvoering van de) Overeenkomst geheel of gedeeltelijk opschort, ontbindt of anderszins beëindigt.

Artikel 3 Verplichtingen van partijen

3.1 Opdrachtnemer verplicht zich er, onverlet het bepaalde elders in deze overeenkomst, toe om:

a. te zorgen voor een kwalitatief en transparant recruitmentproces, in lijn met de ABU en/of NBBU richtlijnen en/of codes, de COV (VLEESNL)-Fair Employment Code Flexkrachten en/ of de ABU Fair Employment Code. De Opdrachtgever vergewist zich ervan dat de Opdrachtnemer zich aan de hiergenoemde richtlijnen en/of codes houdt;

b. te zorgen voor een arbeidsovereenkomst in lijn met de COV (VLEESNL)-Fair Employment Code Flexkrachten. De Opdrachtgever vergewist zich hiervan;

c. immer te voorzien in voldoende voor de overeengekomen functie gekwalificeerde en geschikte inleenkrachten om de uitzendopdrachten binnen de gestelde termijn(en) te kunnen vervullen. Opdrachtnemer staat er derhalve voor in dat de

inleenkrachten voldoen aan de gevraagde profielschetsen en functie-eisen die door de Opdrachtgever zijn verstrekt aan de Opdrachtnemer evenals aan eventueel noodzakelijke certificaten, diploma's en referenties;

d. Opdrachtnemer maakt op basis van het profiel een selectie van de inleenkrachten en stelt deze ter beschikking aan de Opdrachtgever;

e. Indien voor de werkzaamheden certificaten benodigd zijn, dan zal de Opdrachtnemer zorgdragen dat de inleenkracht over betreffende certificaten beschikt. De Opdrachtnemer zal kopieën van deze certificaten verstrekken aan Opdrachtgever. Deze certificaten dienen bij een geaccrediteerd opleidingsinstituut te zijn behaald. De kosten zijn voor rekening van de Opdrachtnemer. Indien een of meerdere inleenkrachten ten onrechte niet over de benodigde certificaten beschikken kan de Opdrachtgever besluiten betreffende inleenkrachten direct uit te sluiten van werkzaamheden. In dat geval is de Opdrachtgever ook geen betalingen voor deze inleenkrachten verschuldigd. De Opdrachtnemer is verplicht de als gevolg hiervan door de Opdrachtgever geleden en te lijden schade, gevolgschade daaronder begrepen, te vergoeden;

f. inleenkrachten te instrueren over de vigerende huisregels en veiligheids -en hygiënevoorschriften zoals die gelden bij Opdrachtgever – die al dan niet rechtstreeks door Opdrachtgever aan de inleenkrachten worden verstrekt – deze in voorkomend geval te laten vertalen en door inleenkrachten in voorkomend geval te laten ondertekenen voor aanvang van de werkzaamheden en (pro)actief in te grijpen – in extremis zelfs verwijdering uit de gebouwen en van de terreinen van de dienstontvangers – als een inleenkracht zich (herhaaldelijk) niet aan die regels houdt en / of zich anderszins misdraagt, zulks naar het oordeel van Partijen en in onmiddellijke vervanging te voorzien;

g. De Opdrachtgever verstrekt aan de inleenkracht werkkleding, persoonlijke beschermingsmiddelen en, indien van toepassing, een messen-set. Deze zaken blijven eigendom van de Opdrachtgever. Bij vertrek van de inleenkracht al dan niet in verband met einde opdracht dienen de verstrekkingen bij de Opdrachtgever ingeleverd te worden. De Opdrachtnemer is voor het inleveren van verstrekkingen verantwoordelijk. Indien verstrekkingen geheel of gedeeltelijk niet worden ingeleverd zal per keer een vergoedingsbedrag in rekening worden gebracht bij de Opdrachtnemer;

h. te voorzien in de benodigde (beschermende) werkkledij en hulpmiddelen voor zover die niet ter beschikking worden gesteld door Opdrachtgever, zonder dat hiervoor kosten in rekening worden gebracht aan de inleenkracht;

i. De Opdrachtgever maakt gebruik van een toegang- en tijdsregistratiesysteem. De Opdrachtgever stelt de Opdrachtnemer een badge ter beschikking waarmee de inleenkracht zowel voor toegang als voor tijdsregistratie dient te klokken op de daarvoor bestaande terminals. Bij verlies, beschadiging of wanneer de badge bij vertrek of einde opdracht niet wordt ingeleverd, zal per keer een vergoedingsbedrag in rekening worden gebracht bij de Opdrachtnemer. De eventuele vergoedingsbedragen voor het niet inleveren van de badge en/of overige verstrekkingen zullen door de Opdrachtgever binnen 14 dagen na de formele afmelding van de inleenkracht door de Opdrachtnemer, met vermelding van de naam, worden gefactureerd aan de Opdrachtnemer;

j. Indien de inleenkracht wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is om de bedongen werkzaamheden te verrichten, zal hij dat op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid melden aan zowel Opdrachtnemer als Opdrachtgever. De Opdrachtnemer maakt hierover afspraken met de inleenkracht. Opdrachtnemer ziet er op toe dat een tijdige melding wordt gedaan aan Opdrachtgever. In geval van afwezigheid van een inleenkracht van minimaal... werkdagen (in overleg tussen Partijen goedgekeurde vakantie en/of verlof buiten

beschouwing gelaten), zal Opdrachtnemer uiterlijk binnen 48 uren voor gelijkwaardige vervanging zorgen en zal Opdrachtnemer zich volledig inspannen om de continuïteit van de werkzaamheden en het daarmee samenhangende productieproces te waarborgen. Opdrachtnemer heeft voor vervanging voorafgaande schriftelijke – dat wil zeggen per e-mailbericht – toestemming van Opdrachtgever nodig. Opdrachtgever zal deze toestemming niet op onredelijke gronden onthouden. De voor de oorspronkelijk ter beschikking gestelde inleenkracht geldende uurtarieven zullen bij vervanging niet worden verhoogd behoudens andersluidende toestemming van Opdrachtgever. In geval van vervanging is Opdrachtnemer verplicht ervoor zorg te dragen dat de vervangende inleenkracht alle voorwaarden en eventuele bijzondere bepalingen die aan de andere inleenkracht zijn opgelegd, overneemt.

k. alle geldende wet- en regelgeving op het gebied van immigratie, arbeidsrecht, algemeen verbindend verklaarde cao, sociale zekerheid, bescherming van persoonsgegevens en (loon)belastingen na te leven;

l. Bij de inzet van derdelanders, niet-EU onderdanen, er voor te zorgen dat de geldende werken verblijfsvergunningen (bij werkzaamheden langer dan drie maanden) voor het verrichten van werkzaamheden in het werkland worden verstrekt aan de Opdrachtgever. Deze vergunningen dienen door de Opdrachtnemer, Opdrachtnemer, te worden aangevraagd. De kosten zijn voor rekening van de Opdrachtnemer;

m. de inleenkrachten het verschuldigde loon en vergoedingen uit te betalen en de daarmee samenhangende loonadministratie te voeren.
Voor Opdrachtnemers die niet onder de cao voor de Vleessector vallen: Opdrachtnemer
staat er voor garant dat op de uitzendovereenkomst tussen de Opdrachtnemer en de inleenkracht de ABU-cao of NBBU-cao van toepassing is.
Voor Opdrachtnemers die wel onder de cao voor de

Vleessector vallen: alle terzake geldende voorwaarden van de cao voor de Vleessector toe te passen.
Daarnaast conformeert de Opdrachtnemer zich aan relevante artikelen met betrekking tot uitzenden die vermeld zijn in de cao voor de Vleessector. De bij de Opdrachtgever geldende werktijden en/of dienstroosters zijn van toepassing. Deze zijn vastgesteld conform wet- en regelgeving en/of de cao voor de Vleessector;

n. De Opdrachtnemer is geregistreerd in het handelsregister bij de Kamer van Koophandel als onderneming die inleenkrachten ter beschikking stelt, zoals bedoeld in artikel 7a van de Wet Waadi. De Opdrachtnemer is gedurende de terbeschikkingstelling van inleenkrachten aan de Opdrachtgever gehouden tot handhaving van de registratie. Indien zich niettemin wijzigingen voordoen in de onderneming van de Opdrachtnemer of de registratie van de Opdrachtnemer wijzigt, dan wel de Opdrachtnemer dit voorziet, dient de Opdrachtnemer de Opdrachtgever hier onverwijld schriftelijk over in kennis te stellen;

o. te allen tijde te beschikken over een geldig SNA-certificaat. Door Opdrachtgevers mag enkel gewerkt worden met SNA gecertificeerde Opdrachtnemers;

p. te voorzien in, dan wel te streven naar een G-rekening conform de richtlijnen van de Nederlandse Belastingdienst, gehouden bij een bank binnen het IBAN-systeem;

q. in voorkomend geval te voldoen aan haar verplichtingen op grond van de Wet arbeid vreemdelingen (WAV) en haar reguliere werknemers en eventuele derdelander inleenkrachten te instrueren om de op basis van de Nederlandse Wet verplichte informatie te verstrekken. De opdrachtnemer dient zo spoedig mogelijk aan de Opdrachtgever de gegevens/bescheiden van de in te zetten inleenkrachten te verstrekken. Deze bestaan ten minste uit:
    - BSN nummer
    - nationaliteit
    - soort, nummer en geldigheidsduur identiteitsbewijs
    - indien van toepassing: verblijfs- en of tewerkstellingsvergunning

- indien van toepassing: bij de derdelanders verblijfs- en of tewerkstellingsvergunning van het detacherende land

De Opdrachtnemer draagt er voor zorg dat alleen inleenkrachten ter beschikking worden gesteld aan de Opdrachtgever die beschikken over een geldig identiteitsbewijs en, voor zover van toepassing, beschikken over een geldige verblijfs- en/of tewerkstellingsvergunning. Dit wordt door de Opdrachtgever tijdens het doorlopen van de aanmeldprocedure getoetst; Op de eerste werkdag van de inleenkracht en vóór aanvang van de werkzaamheden, controleert de Opdrachtgever het identiteitsbewijs van de inleenkracht;
Indien de inleenkracht niet beschikt over een geldig identiteitsbewijs en, voor zover van toepassing, blijkens de aanmeldprocedure, niet beschikt over vereiste geldige verblijfs- en/of tewerkstellingsvergunning, kan de inleenkracht zijn werkzaamheden niet aanvangen en zal deze de toegang tot het terrein van inlener worden ontzegd;

r. Partijen maken afspraken om ervoor zorg te dragen dat uit het buitenland aangeworven inleenkrachten ingeschreven staan in het gemeentelijk basisregister of in het register niet ingezeten (RNI) voordat zij bij de Opdrachtgever werkzaamheden gaan verrichten;

s. De Opdrachtnemer informeert over en begeleidt uit het buitenland aangeworven inleenkrachten met betrekking tot het proces van inschrijving;

t. De Opdrachtgever controleert de inschrijving periodiek en steekproefsgewijs;

u. Alle (beoogde) vanuit een land binnen de Europese Unie (EU), Europese Economische Ruimte (EER) of vanuit Zwitserland gedetacheerde inleenkrachten tijdig te (laten) melden via de Nederlandse overheidswebsite www.postedworkers.nl c.q. die meldingen te verlengen/te vernieuwen, een en ander conform het bepaalde artikel 8 Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerden in de Europese Unie;

v. Te voorzien in passende huisvesting voor haar werknemers in Nederland. De huisvesting moet voldoen aan de SNF-normen;

w. Het welzijn van haar werknemers te optimaliseren en zorg te dragen voor sociale vrede, niet alleen in onderling verband maar ook in relatie tot het management en de medewerkers van Opdrachtgever;

x. Opdrachtgever te vrijwaren van aanspraken van derden en negatieve publiciteit zonder echter onverplicht aansprakelijkheden op zich te nemen;

y. Loyaal mee te werken aan inspecties van overheidswege of anderszins;

aa. Voor zover nodig en gevraagd de benodigde bescheiden, informatie en overige stukken te verschaffen die Opdrachtgever behoeft om zich tegen aanspraken van derden – waaronder de overheid – te kunnen verweren, zonder daarbij evenwel gehouden te zijn bedrijfsgeheimen, privacygevoelige informatie en/of anderszins vertrouwelijke informatie en stukken te moeten openbaren behoudens wettelijke plicht tot openbaring. Opdrachtnemer zal Opdrachtgever niet incrimineren en derden – waaronder de overheid – niet onverplicht bewijs verschaffen ten aanzien van Opdrachtgever;

bb. De Opdrachtnemer is verplicht zorg te dragen dat de aan de Opdrachtgever verstrekte gegevens, bescheiden, documenten en verklaringen recent, geldig en volledig zijn. De Opdrachtnemer vrijwaart de Opdrachtgever voor schade die op enigerlei wijze voortvloeit uit het feit dat de gegevens/documenten verouderd, niet tijdig dan wel niet volledig zijn aangeleverd bij de Opdrachtgever;

cc. Zich adequaat te verzekeren voor arbeidsongevallen -en bedrijfsaansprakelijkheid onder – op eerste verzoek – overlegging van het (de) polisblad(en) daarvan aan Opdrachtgever;

dd. De Opdrachtnemer zal enkel op uitdrukkelijk verzoek van de Opdrachtgever kandidaten aan de Opdrachtnemer voordragen. Ongevraagd door de Opdrachtnemer voorgedragen kandidaten worden door de Opdrachtgever niet in overweging genomen Indien

de Opdrachtgever de inleenkracht voor andere werkzaamheden of op een andere standplaats wenst in te zetten, zal de Opdrachtgever vooraf hierover met de Opdrachtnemer in overleg treden. De Opdrachtnemer zal hieraan in redelijkheid haar medewerking verlenen;

ee. Opdrachtnemer zal zich als een goede en trouwe Opdrachtnemer gedragen en zorgvuldig, integer en respectvol met Opdrachtgever, haar medewerkers, haar leveranciers en haar klanten omgaan;

ff. Opdrachtnemer zal zich tot het uiterste inspannen om mogelijke overlast van haar inleenkrachten in het sociale domein te beperken;

gg. Partijen werken volgens de normen en richtlijnen van de SNF, COV (VLEESNL) Fair Employment Code en Arbo- regelgeving;

hh. Beide partijen vergewissen zich ervan dat de inleenkrachten de benodigde informatie heeft ontvangen en begrepen;

ii. Vakantieperioden voor de inleenkrachten worden in overleg tussen Partijen vastgesteld. Teneinde hieraan te voldoen maakt de Opdrachtnemer hierover tevens afspraken met de inleenkracht;

jj. Het opnemen van vrije dagen anders dan vakantie en het afmelden vanwege arbeidsongeschiktheid en/of familieomstandigheden van de inleenkracht zal middels de bij de Opdrachtgever geldende procedure plaatsvinden. Bij afwezigheid van de inleenkracht kan de Opdrachtnemer geen uren in rekening brengen bij de Opdrachtgever;

kk. Het is de Opdrachtnemer verboden om arbeidskrachten van derden in te zetten door deze in te lenen en op haar beurt weer aan Opdrachtgever 'door te lenen' dan wel zelfstandigen (‘ZZP-ers’) in te zetten, anders dan na schriftelijke instemming van de Opdrachtgever. Alle inleenkrachten zijn zonder uitzondering formeel in dienst van Opdrachtnemer;

ll. Voor inleenkrachten die voor het eerst naar Nederland komen is de Opdrachtnemer verplicht er voor te zorgen dat de bepalingen in de ABU en NBBU cao of de CAO voor de Vleessector inzake het recht op

doorbetaling van het loon gedurende 2 maanden, evenals de toestemming om na beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedurende 4 weken in de huisvesting te kunnen blijven, worden nagekomen.

mm. De opdrachtgever informeert de inleenkrachten over de mogelijkheid om meldingen te doen bij vleeswerkt.nl, en wijst met name internationale inleenkrachten op de mogelijkheid om vragen over wonen, werken en leven in Nederland te stellen bij de WorkinNL-punten.

3.2 **Opdrachtgever** verplicht zich er, onverlet het bepaalde elders in deze overeenkomst, toe om:

a. Tijdig, duidelijk en adequaat de Uitzendopdrachten toe te sturen;

b. De inleenkrachten, na identificatie ongeacht hun nationaliteit, op haar dan wel de door haar gebruikte terreinen en gebouwen toe te laten en dat eventueel te (laten) faciliteren met toegangspasjes, toegang tot de parkeerterreinen, etc. en – meer algemeen – de inleenkrachten van Opdrachtnemer in staat te stellen om hun werkzaamheden voor Opdrachtgever op een veilige en verantwoorde wijze te kunnen verrichten;

c. In redelijkheid de taken te vervullen die een goed Opdrachtgever dient te vervullen nu de inleenkrachten feitelijk werkzaam zijn bij Opdrachtgever. Opdrachtgever draagt onder meer zorg voor een veilige werkplek en deugdelijke arbeids- en rusttijden;

d. De volledige verantwoordelijkheid te nemen voor de wijze van uitvoering van de werkzaamheden door de inleenkrachten. Dit houdt in dat Opdrachtgever instructies aan de inleenkrachten geeft in het kader van de werkzaamheden. Dit houdt eveneens in dat Opdrachtgever de planning en inzetbaarheid van de inleenkrachten organiseert;

e. Alle informatie die relevant is voor de kwalificatie van de werkzaamheden schriftelijk/per mail aan Opdrachtnemer te melden;

f. Opdrachtnemer en de inleenkracht alle binnen de onderneming van Opdrachtgever relevante documenten die van belang zijn voor de

werkzaamheden en/of de inleenkrachten voor aanvang van de werkzaamheden ter beschikking te stellen, waaronder in ieder geval vallen de gedragscode, de beveiligings- en geheimhoudingsregels, de verlangde beroepskwalificaties, alsmede een document bevattende de specifieke kenmerken van de werkplek;

g. Integer en respectvol met de inleenkrachten om te gaan in de ruimste zin des woords en alle wet- en regelgeving die op haar als Opdrachtgever van toepassing is ook daadwerkelijk correct toe te passen en Opdrachtnemer onverwijld op de hoogte te stellen van alle gebeurtenissen – waaronder in het bijzonder arbeidsongeschiktheid en arbeidsongevallen – die relevant zijn zodat Opdrachtnemer daarop kan acteren;

h. Opdrachtnemer steeds direct te informeren zodra zich omstandigheden voordoen die voor Opdrachtnemer aanleiding zouden kunnen zijn om sancties aan de inleenkracht op te leggen of over te gaan tot het nemen van beëindigingmaatregelen. Tevens is de Opdrachtgever gehouden aan de uitvoering van dergelijke sancties of maatregelen haar volledige medewerking te verlenen, dan wel – voor zover nodig is – zelf het nodige te ondernemen met instemming van Opdrachtnemer;

i. Voor zover van toepassing, te voldoen aan haar verplichtingen op grond van het bepaalde in artikel 15 WAV (identificatie -en verificatieprocedure);

j. Te voldoen aan haar verplichtingen op grond van artikel 8 WagwEU met betrekking tot www.postedworkers.nl, te weten het (laten) accorderen van de meldingen;

k. Tijdig en correct aan haar betalings- en overige verplichtingen te voldoen;

l. Indien de Opdrachtgever de inleenkracht voor andere werkzaamheden of op een andere standplaats wenst in te zetten, zal de Opdrachtgever vooraf hierover met de Opdrachtnemer in overleg treden. De Opdrachtnemer zal hieraan in redelijkheid haar medewerking verlenen;

m. Vakantieperioden voor de inleenkrachten worden in overleg tussen Partijen vastgesteld. De Opdrachtnemer heeft hierover afspraken gemaakt met de inleenkracht;

n. Zich als een goede en trouwe Opdrachtgever te gedragen en zorgvuldig, integer en respectvol met de inleenkrachten van Opdrachtnemer om te gaan;

o. Opdrachtgever mag alleen met SNA gecertificeerde bedrijven werken;

p. De Opdrachtgever is in staat om aan de Opdrachtnemer een (actuele) Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) te verstrekken. Tevens verstrekt de Opdrachtgever aan de Opdrachtnemer een van de RI&E afgeleide checklist en, indien van toepassing, werk-/bedieningsinstructies met daarin de specifieke kenmerken van de door de inleenkracht in te nemen werkplek. De Opdrachtnemer zorgt voor doorgeleiding van dit document naar de inleenkracht;

q. De Opdrachtgever draagt zorg voor de verstrekking van veiligheid- en hygiëne instructie aan de inleenkracht in een voor hem begrijpelijke taal;

r. Beide partijen vergewissen zich ervan dat de inleenkrachten de benodigde informatie heeft ontvangen en begrepen;

s. Beide partijen volgen de normen en richtlijnen van de SNF, COV (VLEESNL) Fair Employment Code of de ABU Fair Employment code en Arbo-regelgeving wanneer deze van toepassing zijn;

t. De Opdrachtgever draagt zorg voor een HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points) instructie aan de inleenkracht. Via een verplichte introductietraining krijgt de inleenkracht tevens kennis over arbo, veiligheid, milieu en de geldende belangrijkste huisregels;

u. De verplichte introductietraining moet vóór de aanvang van de werkzaamheden door inleenkracht zijn gevolgd en met een positief resultaat zijn afgerond. Periodiek moet de HACCP instructie op initiatief van de Opdrachtgever worden herhaald;

v. Het is Opdrachtgever uitdrukkelijk niet toegestaan om inleenkrachten van Opdrachtnemer voor andere werkzaamheden in te zetten en/of op een andere plaats tewerk te stellen dan overeengekomen;

w. Het is Opdrachtgever uitdrukkelijk niet toegestaan om inleenkrachten van Opdrachtnemer ter beschikking te stellen aan andere werkgevers, ook niet binnen het concern;

x. Het is Opdrachtgever uitdrukkelijk niet toegestaan om inleenkrachten van Opdrachtnemer 'mee te nemen' voor werkzaamheden buiten Nederland.

3.3. Einde terbeschikkingstelling

a. Voor Opdrachtnemers die niet onder de cao voor de Vleessector vallen: Als de terbeschikkingstelling van de inleenkracht op initiatief van de Opdrachtgever tussentijds ten einde komt, zijn de bepalingen van toepassing zoals opgenomen in de ABU-cao of NBBU-cao. Dit is niet aan de orde voor de Opdrachtnemers die wel onder de cao voor de Vleessector vallen.

b. Indien de inleenkracht voldoet aan de daarvoor geldende criteria is tevens artikel 34b van de cao voor de Vleessector van toepassing met betrekking tot de inkomens- en huisvestingsgarantie.

3.4 Overname inleenkrachten

a. Gedurende de looptijd van deze overeenkomst blijft de inleenkracht in beginsel in dienst van de Opdrachtnemer. Het door de Opdrachtgever overnemen van een inleenkracht is mogelijk. Over omvang van het aantal over te nemen inleenkrachten en het moment waarop worden, indien gewenst, jaarlijks afspraken gemaakt;

b. Bij overname geldt dat indien de overname binnen 1040 werkuren plaatsvindt er door de Opdrachtnemer een fee mag worden gerekend. De fee wordt berekend door het verschil tussen gewerkte uren en 1040 te delen door 1040. Dit getal wordt vermenigvuldigd met 19%. De uitkomst van deze berekening wordt vermenigvuldigd met het jaarsalaris exclusief elementen, zijnde te betalen fee. Indien een inleenkracht langer dan 1040 uur voor de Opdrachtgever werkzaam is zal er geen fee worden gerekend;

c. Conform artikel 34 c van de cao voor de Vleessector zal de Opdrachtgever, inleenkrachten die langer dan vijf jaar bij de Opdrachtgever in een productiefunctie werkzaam zijn, duurzaam in Nederland verblijven en in de directe omgeving eigen huisvesting hebben, een arbeidsovereenkomst aanbieden tegen tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Indien een inleenkracht dit aanbod niet wenst te aanvaarden blijft hij/zij in dienst van de Opdrachtnemer.

4. Service level agreement

a. Partijen sluiten een Service Level Agreement af, waarin afspraken over de kwaliteit van de dienstverlening zijn vastgelegd.

b. Jaarlijks worden de afspraken in de Service Level Agreement geëvalueerd en doelstellingen worden bepaald.

5. Loon en tarief

a. Inleenkrachten ontvangen gelijk loon voor gelijk werk conform de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden.

b. Het uurloon van een inleenkracht wordt bepaald door de zwaarte van de bij de Opdrachtgever uit te oefenen functie en de mate van relevante ervaring van de inleenkracht. De hoogte van het loon en de functie-indeling wordt door de Opdrachtgever bepaald en aan de Opdrachtnemer gecommuniceerd. Door de Opdrachtnemer wordt dit schriftelijk aan de inleenkracht meegedeeld.

c. Het uurtarief, exclusief btw, dat de Opdrachtnemer bij de Opdrachtgever in rekening kan brengen wordt bepaald door de door partijen overeengekomen omrekenfactor op het afgesproken uurloon en (inconvenienten)toeslagen.

d. In de overeenkomen omrekenfactor, worden looncomponenten, werkgeverscomponenten, werkgeverslasten, bureaukosten, bureaumarge en eventuele aanvullende kosten (huisvesting) afgedekt in lijn met de van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

e. Wijzigingen in het bruto uurloon van de inleenkracht worden in principe enkel jaarlijks per 1 januari doorgevoerd of op de

ingangsdatum van een initiële loonsverhoging conform artikel 17 van de cao voor de Vleessector. Alleen indien de inleenkracht een zwaardere – of lichtere functie is gaan verrichten, kan het bruto uurloon, rekening houdend met geldende richtlijnen, tussentijds worden aangepast. Hierbij dient echter rekening gehouden te worden met de ABU en NBBU cao, die bepalen dat de inleenkracht recht heeft op de initiële loonsverhoging vanaf hetzelfde tijdstip en met dezelfde omvang zoals deze geldt voor de medewerker die in dienst is bij de Opdrachtgever.

f. De van toepassing zijnde cao-verhogingen worden uitsluitend doorgevoerd op basis van het bruto uurloon van de inleenkracht.

g. Het loon en overige emolumenten zullen door de Opdrachtnemer op de gebruikelijke wijze worden uitbetaald, zoals bepaald in de overeengekomen uitzend- of arbeidsovereenkomst tussen de Opdrachtnemer en de inleenkracht en conform wet- en regelgeving. De inlener heeft het recht middels audits en/of steekproeven zich hiervan te vergewissen.

h. De opdrachtgever voorziet de Opdrachtnemer van een actuele inschalingstabel waarmee de uurlonen van inleenkrachten kunnen worden vastgesteld.

i. Conform te maken afspraken in een Service Level Agreement zal er jaarlijks gekeken worden naar de hoogte van de omrekenfactor.

6. Facturatie

a. De Opdrachtgever verstuurd op de eerste werkdag van de week een zogenaamde pro forma factuur naar de Opdrachtnemer over de gewerkte uren van inleenmedewerkers van de week daarvoor.

b. Op de pro forma factuur is aangeven op welke gewerkte uren voor een toeslag in aanmerking komen alsmede de hoogte van deze toeslag en de financiële uitwerking.

c. De Opdrachtnemer kan binnen 2 werkdagen na verzending van de pro forma factuur reclamaties bij de Opdrachtgever indienen.

d. Op basis van de pro forma factuur verstuurd de Opdrachtnemer een factuur naar de Opdrachtgever. Op de factuur staat: het nummer of het kenmerk van de overeenkomst waarvoor de factuur geldt, het tijdvak of de tijdvakken waarvoor de factuur geldt, de omschrijving of het kenmerk van het werk waarvoor de factuur geldt;

e. De overeengekomen betalingstermijn voor een factuur die overeenkomst met de pro forma factuur bedraagt tussen partijen 14 dagen na factuurdatum, tenzij anders overeengekomen. De Opdrachtgever vermeldt bij betaling het factuurnummer en eventuele andere identificatiegegevens van de factuur;

f. De Opdrachtgever zal altijd ten behoeve van verschuldigde sociale premies, loonbelasting (inclusief premies volksverzekering) en omzetbelasting, waarvoor de Opdrachtgever aansprakelijk zou kunnen zijn 25% van alle gefactureerde bedragen (inclusief omzetbelasting) betalen door storting op de rekening van de Opdrachtnemer zoals bedoeld in de Invorderingswet 1990 (de G-rekening);

g. De Opdrachtnemer is verplicht bij ondertekening van deze overeenkomst de Opdrachtgever een kopie te verstrekken van de schriftelijke overeenkomst ter zake van de G-rekening, wanneer het gebruik van de G-rekening is afgesproken.

7. Voorkoming van aansprakelijkheid met betrekking tot de risicogebieden op de terreinen migratie, sociale verzekeringen, arbeidsrecht/arbeidsvoorwaarden en fiscaal door Opdrachtnemer

Internationale medewerkers

a. Opdrachtnemer draagt er zorg voor dat te allen tijde wordt voldaan aan de vereiste tewerkstellings- en/of verblijfsvergunningen, voor zover vereist, en zorg dragen voor kopieën aan Opdrachtgever. De kosten voor het aanvragen en verkrijgen van de vereiste tewerkstellings-en/of verblijfsvergunningen zijn voor rekening van Opdrachtnemer;

b. Opdrachtnemer zal verder naar behoren en tijdig de uitgifte van de identiteitskaart of geldig paspoort bewerkstelligen van de inleenkrachten, voorafgaand aan de werkzaamheden. Opdrachtnemer zal volledig de Wet op de Identificatieplicht naleven. Opdrachtnemer zal het ertoe leiden dat de inleenkrachten zich op elk moment rechtsgeldig kunnen identificeren door het laten zien van een of geldig paspoort of een ander identiteitsbewijs (niet zijnde een rijbewijs). In het geval de inleenkrachten zich niet kunnen identificeren, kan de toegang tot het werk worden ontzegd;

c. Opdrachtnemer zal alle relevante wetgeving, nationaal en internationaal, volledig naleven. Opdrachtnemer is aansprakelijk voor eventuele boetes en/of dwangmiddelen, opgelegd aan Opdrachtgever en/of Opdrachtnemer;

d. Onverminderd het hiervoor bepaalde, zal Opdrachtnemer Opdrachtgever volledig vrijwaren tegen en schadeloos stellen voor enige claim van de Nederlandse autoriteiten in relatie tot onverhoopte illegale tewerkstelling waarbij inleenkrachten van Opdrachtnemer zijn betrokken. Deze vrijwaring staat niet alleen in relatie tot de claims en/of opgelegde boetes, maar ook tot de hieraan gerelateerde kosten, zoals maar niet beperkt tot de kosten voor de juridische bijstand van Opdrachtgever om aansprakelijkheid te voorkomen en/of te mitigeren, evenals eventuele vervolgschade.

Sociale zekerheid en belastingen

e. Opdrachtnemer draagt er ten opzichte van de Opdrachtgever zorg voor dat zij aan alle wettelijke verplichtingen zal voldoen voor het betalen van belastingen en sociale verzekeringspremies die verband houden met de werkzaamheden in opdracht of ten behoeve van Opdrachtgever;

f. Opdrachtnemer zal de Wet op de loonbelasting, de volks- en werknemersverzekeringswetten, waaronder de Zorgverzekeringswet, de Wet financiering sociale verzekeringen en de Wet ketenaansprakelijkheid, voor zover van toepassing, volledig naleven. In het geval van niet-naleving, kan dit resulteren in

handhavingsmaatregelen door de (Nederlandse) autoriteiten. Wanneer deze handhaving resulteert in boetes en/ of andere dwangmiddelen ten aanzien van Opdrachtgever en/of Opdrachtnemer, is Opdrachtnemer hier volledig voor aansprakelijk;

g. Onverminderd de bepalingen hierboven, zal Opdrachtnemer Opdrachtgever vrijwaren tegen en schadeloos stellen voor elke claim van de Belastingdienst inzake de belastingen en sociale zekerheidspremies verschuldigd door de Opdrachtnemer voor Inleenkrachten die ter beschikking zijn gesteld. Deze vrijwaring staat niet alleen in relatie tot de claims en/ of opgelegde boetes, maar ook tot de hieraan gerelateerde kosten, zoals maar niet beperkt tot de kosten voor de juridische bijstand van Opdrachtgever om aansprakelijkheid te voorkomen en/of te mitigeren, evenals eventuele vervolgschade;

h. Opdrachtnemer is en blijft te allen tijde NEN 4400-1, dan wel NEN 4400-2 gecertificeerd. Partijen zullen met elkaar in overleg treden over andersoortige risicobeperkende maatregelen voor Opdrachtgever zolang Opdrachtnemer niet over een G-rekening beschikt. Behoudens andersluidende afspraken, verstrekt Opdrachtnemer elke maand/elke betaalperiode een kopie van de ingediende aangifte loonheffingen plus een kopie van de overschrijving van de betaalde loonheffingen aan Opdrachtgever. Verder verstrekt Opdrachtnemer aan Opdrachtgever elk kwartaal een verklaring betalingsgedrag voor de loonheffingen van de Belastingdienst aan Opdrachtgever.

Arbeidsrecht en arbeidsvoorwaarden

i. Opdrachtnemer verplicht zich jegens Opdrachtgever om alle wettelijke verplichtingen na te komen op het gebied van het Nederlandse arbeidsrecht – voor zover van toepassing – die verbonden zijn met de uit te voeren werkzaamheden voor opdrachtgever;

j. Verder zal Opdrachtnemer, overeenkomstig de volgende Nederlandse wet- en regelgeving alsmede het gemeenschapsrecht – voor zover van toepassing – de betaling garanderen van het

(minimum)loon, cao loon en toeslagen van zijn inleenkrachten zoals bepaald in of krachtens o.a., maar niet uitsluitend de:

- Wet aanpak schijnconstructies;
- Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- (harde kern van de) ABU/NBBU CAO voor zover deze algemeen verbindend is verklaard;
- in voorkomend geval de harde kern van de in de cao voor de Vleessector opgenomen bepalingen;
- De Europese detacherings- en handhavingsrichtlijn en, vanaf 30 juli 2020, de herziening van de detacheringsrichtlijn via richtlijn 2018/957/EU;
- De Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU (WagwEU);
- De relevante bepalingen van het Nederlands Burgerlijk Wetboek.

Opdrachtnemer zal alle wetgeving volledig naleven. In geval van niet-naleving door Opdrachtnemer, kan dit resulteren in handhaving van de autoriteiten. Indien zulke handhaving resulteert in boetes en/of dwangmaatregelen voor Opdrachtgever en/of Opdrachtnemer, dan is Opdrachtnemer hiervoor volledig aansprakelijk.

Onverminderd de bepalingen hierboven, zal de Opdrachtgever Opdrachtnemer vrijwaren tegen en schadeloos stellen voor elke claim van de Nederlandse autoriteiten in relatie tot de hierboven genoemde wetgeving. Deze vrijwaring staat niet alleen in relatie tot de claims en/of opgelegde boetes, maar ook tot de hieraan gerelateerde kosten, zoals maar niet beperkt tot de kosten voor de juridische bijstand van Opdrachtgever om aansprakelijkheid te voorkomen en/of te mitigeren.

Kettingbeding

m. In geval van onderaanneming/uitvoering van de werkzaamheden door andere Opdrachtnemers zal Opdrachtnemer garanderen dat de verplichtingen en aansprakelijkheden zoals vermeld in dit artikel ook van toepassing zijn op de afspraken met de onderaannemers/andere Opdrachtnemers. Om dit te kunnen garanderen, zal Opdrachtnemer Opdrachtgever schriftelijk informeren over de bepalingen in het contract met de eventuele onderaannemers/andere

Opdrachtnemers inzake deze verplichtingen.

8. Inspecties en audits

a. Opdrachtgever kan immer, al dan niet steekproefsgewijs, loonstroken en betaalbewijzen van inleenkrachten opvragen voor controle.

b. De Opdrachtnemer zal op eerste verzoek van de Opdrachtgever medewerking verlenen aan het uitvoeren van controles, audits of loonvalidaties in het kader van onder andere maar niet uitsluitend de WAS, door onder andere inzage te geven in zijn administratie. Indien uit een controle, audit of loonvalidatie blijkt dat de Opdrachtnemer of een door hem ingeschakelde derde niet het verschuldigde loon aan zijn werknemers betaalt, is er sprake een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van zijn verplichtingen en is de Opdrachtnemer zonder dat een ingebrekestelling vereist is direct in verzuim.

c. Partijen stellen elkaar onmiddellijk op de hoogte van een eventueel door de Nederlandse en / of Europese Arbeidsinspectie, de Belastingdienst, de IND en / of enige andere (overheids)instantie / bevoegde organisatie ingestelde controle, inspectie of inval bij / op plaatsen waar één of meerdere inleenkrachten in het kader van deze overeenkomst arbeid verrichten en Partijen stellen elkaar voorts, onder toezending van een kopie daarvan, op de hoogte van eventuele processen verbaal, boeterapporten, rapporten van bevindingen en / of enige ander stuk van een (overheids)instantie / organisatie, opgesteld ten aanzien van de arbeid waarbij één of meerdere Inleenkrachten van Opdrachtnemer in het kader van deze overeenkomst bij betrokken is of was.

d. Partijen doen er alles aan om compliant met alle wet- en regelgeving te werken en aldus ook onverhoopte sancties en/of claims van overheidswege of anderszins af te wenden en zullen elkaar, behoudens wettelijke plicht daartoe, niet incrimineren c.q. tegen elkaar getuigen.

e. Onverlet regelmatige controles in verband met het verkrijgen en behouden van het NEN 4400-1 dan wel NEN 4400-2 certificaat, is Opdrachtgever ten allen tijde bevoegd om binnen de grenzen van het

redelijke en het billijke audits bij Opdrachtnemer te (laten) verrichten teneinde (blijvend) goede uitvoering van deze overeenkomst te kunnen controleren dan wel op eerste verzoek inzage in stukken te krijgen die zien op de uitvoering van deze overeenkomst zonder dat Opdrachtnemer daarbij evenwel privacy -en / of bedrijfsgevoelige hoeft prijs te geven. Opdrachtnemer draagt bij in de kosten van eerste audit tot een maximum van € 1.500 exclusief btw onder overlegging van een deugdelijke factuur. Wanneer bij de audit onregelmatigheden worden geconstateerd worden de volledige kosten van de audit in rekening gebracht bij de Opdrachtnemer.

9. Persoonsgegevens

a. Ter uitvoering van de mantelovereenkomst wordt met persoonsgegevens gewerkt.

b. Partijen hechten grote waarde aan het beschermen van deze persoonsgegevens.

c. Partijen leggen het beschermen van persoonlijke gegevens vast in een 'Regeling Gezamenlijke Verwerkingsverantwoordelijkheid'.

10. Klachten procedures en vertrouwenspersoon

a. De Opdrachtnemer dient te beschikken over een toegankelijk en onafhankelijke klachtenprocedure waar inleenkrachten een geschil kunnen voorleggen;

b. De Opdrachtgever vergewist zich ervan dat de Opdrachtnemer over een dergelijke klachtenprocedures beschikt;

c. De Opdrachtgever beschikt over een vertrouwenspersoon die (taal technisch) ook toegankelijk is voor uit het buitenland aangeworven inleenkrachten;

d. De Opdrachtnemer beschikt over een vertrouwenspersoon die (taal technisch) ook toegankelijk is voor uit het buitenland aangeworven inleenkrachten.

11. Aansprakelijkheid en vrijwaring

a. Indien één der partijen toerekenbaar tekortschiet in de nakoming van één of meer verplichting(en) uit deze overeenkomst en/of terzake één of meerdere opdrachten, zal de andere partij hem in gebreke stellen en alsnog een redelijke termijn tot nakoming gunnen, tenzij nakoming van deze verplichtingen reeds blijvend onmogelijk is, in welk geval de nalatige partij onmiddellijk in gebreke zal zijn.
b. Ten aanzien van bedrijfsongevallen dan wel schade overkomen (geleden of veroorzaakt) door een inleenkracht sluiten partijen zich aan bij de wettelijke bepalingen omtrent aansprakelijkheid, met dien verstande dat de loondoorbetalingsverplichting jegens de inleenkracht wegens ziekte voor rekening van de Opdrachtnemer is.
c. Indien sprake is van opzet c.q. bewuste roekeloosheid aan de zijde van de inleenkracht en één van de partijen de door haar geleden schade als gevolg hiervan op de inleenkracht wenst te verhalen, dan zullen beide partijen, voor zover dat in hun vermogen ligt, volledige medewerking verlenen om de schade en eventuele kosten te verhalen op de inleenkracht.

12. Vertrouwelijkheid en geheimhouding

a. Partijen wensen informatie met elkaar te delen. De informatie heeft betrekking op de bedrijfsvoering van beide partijen en dient om optimaal te anticiperen op de behoefte aan personeelscapaciteit.
b. De aldus bedoelde informatie wordt aangeduid als vertrouwelijke informatie als deze expliciet als vertrouwelijk is aangemerkt of logischer wijze als vertrouwelijk kan worden beschouwd.
c. Partijen zullen vertrouwelijke informatie geheim houden en niet in enige vorm meedelen of doorgeven aan derden tenzij een der partijen daartoe toestemming heeft gegeven danwel daartoe gedwongen wordt op basis van wet- en regelgeving.

13. Algemene Voorwaarden

Eventuele algemene voorwaarden van de Opdrachtnemer zijn door de Opdrachtgever uitdrukkelijk van de hand gewezen en derhalve niet van toepassing op deze overeenkomst.

14. Toepasselijk Recht en bevoegde Rechter

a. Partijen kiezen uitdrukkelijk voor de toepasselijkheid van het Nederlandse recht.
b. Alle geschillen voortvloeiende uit deze overeenkomst, dienen bij uitsluiting te worden voorgelegd aan de Nederlandse bevoegde rechter.

15. Vervallen alle voorafgaande overeenkomsten

Door ondertekening van deze overeenkomst komen alle voorgaande contractafspraken te vervallen zonder dat daarvoor een opzegtermijn in acht hoeft te worden genomen.

Aldus overeengekomen en bevoegd ondertekend op de data zoals hieronder vermeld:

Opdrachtgever...	Opdrachtnemer...
Door:	Door:
Datum: _____	Datum: _____

BIJLAGE XIII

Protocol toegang vakbonden in de kantine

Doel en reikwijdte
In de cao voor de Vleessector is vastgelegd dat vakbonden toegang hebben tot de kantines van bedrijven die onder deze cao vallen.
Dit protocol biedt een uniforme basis voor werkgevers en vakbonden om afspraken te maken over het bezoek van vakbondsvertegenwoordigers aan de kantines van bedrijven binnen de cao-Vleessector.

1. Toegang en frequentie

- Vakbonden hebben toegang tot de kantines van bedrijven die onder de cao-Vleessector vallen.

- De uitgangsfrequentie is twee keer per jaar. In overleg kan hiervan worden afgeweken, zowel door het aantal bezoeken te verlagen wanneer er minder behoefte is (bijvoorbeeld bij kleinere bedrijven), als door extra bezoeken te plannen wanneer de grootte van het bedrijf, actuele ontwikkelingen of omstandigheden binnen het bedrijf daar aanleiding toe geven. Deze afspraak wordt meegenomen in de evaluatie van sociale partners over de uitvoering van dit protocol. Bij een positieve evaluatie kunnen sociale partners besluiten om de frequentie te verhogen naar vier keer per jaar.

- De data van de bezoeken worden in onderling overleg vastgesteld, bij voorkeur minimaal vier weken van tevoren.

- Werkgever en vakbond stemmen hierover af via een aangewezen contactpersoon van de werkgever.

- Tijdens cao-onderhandelingen hebben werkgevers en vakbonden ieder hun eigen rol. Kantinebezoeken kunnen plaatsvinden tot de tweede dag van de onderhandelingen , omdat het belangrijk is om medewerkers te informeren en om input op te halen. Indien de situatie daarom vraagt, bijvoorbeeld wanneer de onderhandelingen de reguliere planning in de weg dreigen te lopen, stemmen werkgever en vakbond in overleg af of een bezoek passend is. In dat geval kan

een bezoek plaatsvinden, maar niet over de inhoud van de cao onderhandelingen.

- De contactpersoon is verantwoordelijk voor de afstemming. De contactpersoon kan aanwezig zijn tijdens het bezoek van de vakbondsvertegenwoordigers in de kantine om zich een beeld te vormen, maar wel op een onopvallende en terughoudende wijze.

- De werkgever informeert medewerkers vooraf over het bezoek.

2. Vakbondsvertegenwoordigers

- Per bezoek zijn in principe 2 en maximaal drie vakbondsvertegenwoordigers aanwezig.

- De namen van de vertegenwoordigers worden voorafgaand aan het bezoek gedeeld met de contactpersoon van de werkgever.

3. Uitvoering van het bezoek

- De inhoud van de communicatie en de activiteiten van de vakbond vallen volledig onder de verantwoordelijkheid van de vakbond. Tijdens de bezoeken wordt op een respectvolle, open en constructieve wijze gecommuniceerd door zowel vakbondsvertegenwoordigers als werkgevers.

- De vakbondsvertegenwoordigers krijgen een geschikte plek in de kantine waar zij zichtbaar en benaderbaar zijn, zonder het reguliere gebruik van de kantine te hinderen.

- Vakbondsvertegenwoordigers lopen niet door de kantine of het bedrijf, tenzij hierover in overleg met de werkgever anders wordt afgesproken.

- Tijdens de kantinebezoeken is informatiemateriaal beschikbaar. Vakbondsvertegenwoordigers verstrekken informatie, beantwoorden vragen, voeren gesprekken, delen informatiemateriaal uit en schrijven leden in vanaf hun toegewezen plek, zodat het reguliere gebruik van de kantine ongestoord kan doorgaan.

- De privacy en diversiteit van medewerkers worden door alle partijen gerespecteerd.
- De geldende hygiënemaatregelen binnen het bedrijf worden door de vakbondsvertegenwoordigers in acht genomen, evenals de van toepassing zijnde kledingvoorschriften.
- Het gebruik van de sanitaire voorzieningen en het pakken van koffie of thee in de kantine is toegestaan.

4. Evaluatie en naleving

- Na afloop van een bezoek vindt een korte evaluatie plaats tussen de betrokken contactpersoon en de aanwezige vakbondsvertegenwoordiger(s).
- Jaarlijks vindt een gezamenlijke evaluatie plaats tussen sociale partners over de uitvoering van deze afspraken.
- Eventuele knelpunten worden besproken in de paritaire commissie, die toeziet op naleving van dit protocol en de cao-afspraken.

5. Lokale afspraken

- Werkgevers en vakbonden kunnen in overleg aanvullende afspraken maken die passen bij de lokale situatie, mits deze in lijn zijn met de uitgangspunten van dit protocol.