

CAO

VOOR HET

SLAGERSBEDRIJF

1 april 2009 t/m 31 maart 2011

LANDELIJKE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET SLAGERSBEDRIJF

De ondergetekenden, de rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen:

De Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie, gevestigd te Rijswijk (ZH)

ter ene zijde en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht, en
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

ter andere zijde

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

verklaren de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst (Cao) voor de periode van 1 april 2009 tot en met 31 maart 2011 te zijn overeengekomen.

ALGEMENE BEPALINGEN

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

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst worden de volgende definities gehanteerd:

Algemeen erkende feestdagen:

- A. Christelijke feestdagen: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en beide Kerstdagen.
- B. Koninginnedag en andere door de overheid aangewezen nationale feestdagen.
- C. Eén keer per vijf jaar zal vijf mei gelden als een algemeen erkende feestdag. Voor de eerste keer zal vijf mei 2000 als zo'n erkende feestdag gelden.

Ambulante werknemer: de werknemer, wiens functie met zich brengt dat hij regelmatig in verschillende vestigingen van de onderneming werkzaam is en als zodanig is aangesteld.

Centrale slagerij: een centrale vleesafdeling binnen een bedrijf waarin bedrijfsmatig voor menselijke consumptie vlees wordt be- en/of verwerkt tot (toebereide) waren, al dan niet in samenhang met de bereiding van vleeswaren.

Certificeringinstelling: het bedrijf of de instelling dat controles uitvoert bij opdrachtnemers die gecertificeerd zijn, om de naleving en juiste uitvoering van de verplichtingen, zoals beschreven in de NEN norm 4400-1 en de sectorale regelingen (NEN+), vast te stellen.

Contractanten: de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties die deze overeenkomst hebben aangegaan.

Commissie Arbeidsvoorwaarden: de commissie, waarin een gelijk aantal leden van werkgevers- en werknemersorganisaties zitting heeft en die een aantal in deze Cao vermelde taken heeft.

Dienstrooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken. Dienstroosters worden opgesteld per periode van 4 weken.

EVC: EVC staat voor Erkenning van Verworven Competenties. Een EVC-procedure geeft een beeld van de talenten, kennis en vaardigheden (competenties) van iemand. Deze kan hij verworven hebben op school, op het werk, thuis of door het beoefenen van hobby's.

Georganiseerd Overleg: het geformaliseerd overlegorgaan in de sector Slagersbedrijven, waarin de sociale partners deelnemen en dat eindverantwoordelijk is voor de wijze waarop de stichting VOS artikel 4 van deze cao uitvoert.

IVA: Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten

Medewerker: een natuurlijk persoon die in opdracht van een opdrachtnemer, zoals omschreven in lid 15 van dit artikel, onder leiding en toezicht van een opdrachtgever zoals omschreven in lid 14 van dit artikel, inleenwerk ten behoeve van de opdrachtgever verricht.

Noodhulp: de werknemer, die door de werkgever ter vervanging in dienst wordt genomen in geval van ziekte, ongeval, vakantie, buitengewoon verlof of calamiteitenverlof zoals bedoeld in artikel 29 van deze Cao. De noodhulp wordt door de werkgever voor bepaalde tijd, namelijk voor de tijd van de vervanging, aangesteld.

Onderneming: een onderneming of een deel daarvan waarin bedrijfsmatig voor menselijke consumptie vlees wordt bewerkt tot (toebereide) waren, al dan niet in samenhang met de bereiding van vleeswaren, en de verkoop daarvan aan particulieren, horeca of instellingen, alsmede voorverpakkingsbedrijven en centrale slagerijen.

Opdrachtgever: de natuurlijke of rechtspersoon, die een onderneming drijft zoals omschreven in lid 13 van dit artikel.

Opdrachtnemer: een inleenbedrijf dan wel uitzendbedrijf, dan wel zzp-er.

Overuren: uren, waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht en die uitgaan boven 9 uur per dag, gemiddeld 38 uur respectievelijk 43 uur per week voor alle managers vleesdetailhandel - dus ook voor hen die hebben gekozen voor een arbeidsduur van 40 uur - over de periode van het dienstrooster (= 4 weken). Voor werknemers die een 38-urige werkweek hebben en 4 dagen per week werken geldt dat uren waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden zijn verricht en die uitgaan boven de 9,5 uur per dag, over de periode van het dienstrooster, als overuren worden beschouwd.

Partieel leerplichtige: de jeugdige werknemer die op grond van de wet partieel leerplichtig is.

Parttimer: de werknemer, die een gedeelte van de normale wekelijkse arbeidsduur in loondienst werkzaam is. De beloning en de overige rechten uit deze Cao voortvloeiend worden voor de parttimer berekend naar evenredigheid.

Stichting VOS: de stichting VOS is het door het Georganiseerd Overleg aangewezen beheersorgaan van de NEN-regeling zoals opgenomen in artikel 4 van deze cao.

SVO: SVO Opleiding voor de vleessector.

Uurloon: het weekloon, gedeeld door het aantal uren van de normale wekelijkse arbeidsduur.

Vast dienstverband: een dienstverband tussen werkgever en werknemer waarbij sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Vervolguitkering: vervolgutkering krachtens de WGA, zoals bedoeld in de WIA.

Vlees: delen van slachtdieren, te weten runderen, schapen, varkens, geiten en éénhoevige dieren die, al dan niet na toebereiding, tot menselijk voedsel kunnen dienen.

Voorverpakkingsbedrijf: een bedrijf waarin bedrijfsmatig vlees wordt be- en/of verwerkt en wordt voorverpakt in consumentenverpakking.

VOS: stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf

Werkgever: de natuurlijke of rechtspersoon, die de onderneming drijft.

Werknemer: iedere vrouw of man die in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht. Dit met uitzondering van de bestuurders van de onderneming en hoger leidinggevend personeel.

WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten

WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

Artikel 2

Werkingsfeer

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

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

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

6. Indien een uitzendkracht zes maanden of langer werkzaam is bij één en dezelfde werkgever, dan is deze werkgever verplicht er zorg voor te dragen dat de werknemer een uurloon verdient dat minimaal gelijk is aan het salaris dat hij conform deze Cao zou verdienen indien hij in dienst zou zijn van de werkgever. Tevens heeft de uitzendkracht in dat geval aanspraak op de in artikel 13 genoemde koudetoeslag en avond-/nachttoeslag. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat de betreffende uitzendkracht dit salaris en eventuele vergoedingen ontvangt.

Artikel 4

NEN-regeling

1. De opdrachtgever, zoals omschreven in artikel 1 van deze cao, is verplicht zich er van te verzekeren dat, ten aanzien van medewerkers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende de periode van ter beschikking stelling, de relevante bepalingen van de toepasselijke Cao worden nageleefd.
2. De opdrachtgever, zoals omschreven in artikel 1 van deze cao, met tenminste 15 werknemers in vast dienstverband is verplicht zich er van te verzekeren dat ten aanzien van medewerkers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende de periode van ter beschikking stelling de relevante wettelijke verplichtingen worden nageleefd.
3. De opdrachtgever, zoals omschreven in artikel 1 van deze cao, met tenminste 15 werknemers in vast dienstverband is verplicht zich er van te verzekeren dat ten aanzien van medewerkers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende deze periode de afdracht van premies aan de van toepassing zijnde bedrijfstakfondsen plaatsvindt.
4. De opdrachtgever wordt geacht het bepaalde in het eerste tot en met derde lid van dit artikel te hebben nagekomen, indien hij gebruik maakt van opdrachtnemers die gedurende de periode van ter beschikking stelling staan ingeschreven in het Register Normering Arbeid. Dit register is te vinden op www.normeringsarbeid.nl
5. De opdrachtgever, zoals omschreven in artikel 1 van deze cao, met tenminste 15 werknemers in vast dienstverband stelt de stichting VOS op schriftelijk verzoek in kennis van het aantal medewerkers, de periodes waarover zij zijn ingeleend en de opdrachtnemers bij wie zij in dienst zijn.
6. De stichting VOS is bevoegd namens de sociale partners in de sector Slagersbedrijven, verenigd in het Georganiseerd Overleg te fungeren als beheersorgaan van de uitvoering van de NEN-regeling en sluit daartoe een overeenkomst met een of meerdere certificeringinstellingen. De stichting VOS is gemachtigd al datgene te verrichten dat daartoe nuttig en noodzakelijk kan zijn.
7. De stichting VOS legt periodiek verantwoording af aan het Georganiseerd Overleg over de voortgang en resultaten.

Artikel 5

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemers zijn verplicht de hun opgedragen werkzaamheden, voortvloeiende uit hun functie, naar hun beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten.
Bijvoorbeeld door:
 - a. zuinig gebruik van materiaal;
 - b. goede verzorging van machines en gereedschappen;
 - c. het bewaren van bedrijfsgeheimen;
 - d. het in acht nemen van de voorschriften omtrent veiligheid en hygiëne.
2. De werknemer die een volledige dienstbetrekking verricht mag zonder voorafgaande toestemming van de werkgever geen arbeid verrichten voor andere werkgevers, indien het gaat om arbeid bij een concurrent van de werkgever.
3. Nevenfuncties behoeven de goedkeuring van de werkgever. De goedkeuring van de werkgever kan slechts worden geweigerd als er sprake is van:
 - a. strijdigheid met de wettelijke voorschriften op het gebied van rust- en arbeidstijden;
 - b. aantoonbare strijdigheid met de belangen van de werkgever.Bestaande nevenfuncties dienen door de werknemer schriftelijk aan de werkgever gemeld te worden. De werkgever dient schriftelijk te antwoorden of hij wel of niet akkoord gaat met de nevenfunctie van de werknemer.
4. Het is de werknemer niet toegestaan een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te vervullen of al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten welke redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met zijn functie dan wel met de belangen of het aanzien van het bedrijf.
5. De werknemer met een dienstverband is gehouden de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen in loondienst van een andere werkgever nevenarbeid te gaan verrichten dan wel uit te breiden. Indien deze werkzaamheden of de uitbreiding daarvan naar oordeel van de werkgever het verrichten van goede arbeidsprestaties belemmeren, heeft de werkgever het recht het verrichten van deze nevenarbeid te verbieden.
6. De werknemer zal geen werkzaamheden verrichten die het vervullen van zijn functie of het belang van de werkgever aantoonbaar schaden of een vermenging van belangen betekenen die voorzienbaar schade voor de werkgever tot gevolg kan hebben. De werknemer is verplicht de werkgever desgevraagd te informeren over de omvang en inhoud van de werkzaamheden ter uitoefening van beroep of bedrijf die hij al dan niet in dienst van anderen verricht.

AANVANG DIENSTBETREKKING

Artikel 6

Proeftijd

1. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.

3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
 - twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
4. Indien het einde van een overeenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.

Artikel 7

Dienstbetrekking voor (on)bepaalde tijd

1. De dienstbetrekking wordt schriftelijk vastgelegd en wordt voor onbepaalde tijd aangegaan, tenzij anders is overeengekomen.
2. Voor parttimers moet de overeengekomen arbeidstijd worden vastgelegd in een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst.

FUNCTIEOMSCHRIJVINGEN EN SALARISSCHALEN

Artikel 8

Schriftelijke mededeling functieomschrijving

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer schriftelijk mede te delen welke functie hij heeft en in welke loongroep hij is ingedeeld. Deze verplichting geldt bij indiensttreding en bij wijziging van de indeling.
2. Indien een werknemer geregeld meer dan één functie verricht, is zijn beloning overeenkomstig de functie die het hoogst is geclassificeerd.

Artikel 9

Personeel werkzaam in de slagerij en in de voorverpakkingsinrichting

Manager vleesdetailhandel (bedrijfsbeheerder of filiaalhouder):

De werknemer aan wie de volledige leiding van een zelfstandige slagerij dan wel van een filiaal is opgedragen of die de leiding heeft van een versafdeling in een supermarkt, waarvoor hij volledig verantwoordelijk is. Hij is opgeleid op het gebied genoemd onder 'chef productie'. Daarenboven is hij geschoold op het gebied van productmanagement, total quality management, bedrijfsvoering en communicatie.

Leerling:

De werknemer die een opleiding volgt voor één van de hierna genoemde functies.

Chef:

De werknemer die onder verantwoordelijkheid van de ondernemer of manager vleesdetailhandel leiding geeft aan een of meerdere werknemers en in voorkomende gevallen de ondernemer of manager vleesdetailhandel vervangt.

Verkoper vlees:

De werknemer, die werkzaam is in de vleesverkoop en opgeleid is op het gebied van verkooptechniek, kennis heeft van vlees en vleesbereiding, van bedrijfshygiëne en vleesopslag, van presenteren en verpakken van vlees.

Verkoper vleeswaren:

De werknemer, die werkzaam is in de vleeswarenverkoop en opgeleid is op het gebied van verkooptechniek, kennis heeft van vleeswaren en de advisering hierover, van bedrijfshygiëne en vleeswarenopslag, van snijden en portioneren, van presenteren en verpakken van vleeswaren.

Verkoper vlees- en vleeswaren:

De werknemer, die werkzaam is in zowel de vlees- als vleeswarenverkoop en opgeleid is op de gebieden genoemd onder 'verkoper vlees' en 'verkoper vleeswaren'. Daarenboven is hij geschoold in de verkoop van vleeswaarspecialiteiten, luxe veka's, salades en sauzen, maaltijden en maaltijdcomponenten.

Eerste verkoper vlees:

De werknemer, die werkzaam is in de vleesverkoop en opgeleid is op het gebied genoemd onder 'verkoper vlees'. Daarboven is hij geschoold op het gebied van marketing en verkopen, goederenverwerking, inkoop en voorraadbeheer, promotie en verkoopbevordering; voorts beheerst hij minimaal twee vaktechnische elementen uit assortimentsverdieping.

Eerste verkoper vleeswaren:

De werknemer, die werkzaam is in de vleeswarenverkoop en opgeleid is op het gebied genoemd onder 'verkoper vleeswaren'. Daarboven is hij geschoold op het gebied van marketing en verkopen, goederenverwerking, inkoop en voorraadbeheer, promotie en verkoopbevordering. Voorts is hij geschoold in minimaal twee vaktechnische elementen uit assortimentsverdieping.

Eerste verkoper vlees en vleeswaren:

De werknemer, die werkzaam is in zowel de vlees- als de vleeswarenverkoop en opgeleid is op de gebieden genoemd onder 'verkoper vlees' en 'verkoper vleeswaren'. Daarboven is hij geschoold op het gebied van marketing en verkopen, goederenverwerking, inkoop en voorraadbeheer, promotie en verkoopbevordering. Voorts is hij geschoold in minimaal vier vaktechnische elementen uit assortimentsverdieping.

Chef verkoper:

De werknemer die werkzaam is in de vlees- en of vleeswarenverkoop, daar de dagelijkse leiding heeft en opgeleid is op de gebieden genoemd onder één van de eerste verkoopfuncties. Daarenboven is hij geschoold op het gebied van verkoopstrategie, winkelinrichting en winkelverzorging, leiding geven, begeleiden en opleiden en op het gebied van algemeen beheer.

Winkelslager:

De werknemer, die werkzaam is in de verkoop en opgeleid is op het gebied onder 'productiemedewerker' en 'eerste verkoper vlees- en vleeswaren'. Hij bezit kennis en vaardigheden op het gebied van bewerken en portioneren van slachtdieren, presenteren en vleesbereiden. Hij is geschoold op het gebied van marketing, economie, recht en voedingsleer.

Productiemedewerker:

De werknemer, die werkzaam is in de productie en kennis en vaardigheden bezit op het gebied van het bewerken van rund- en varkensvlees tot en met het verdelen. Hij is geschoold op het gebied van productkennis, hygiëne, machineleer, arbo en elementaire EHBO. Facultatief voor de productiemedewerker zijn de aandachtsgebieden culinaire technieken en uitbenen.

Vleesbewerker:

De werknemer, die werkzaam is in de productie en opgeleid is op het gebied onder 'productiemedewerker'. Hij bezit kennis en vaardigheden op het gebied van het bewerken en portioneren van slachtdieren, het opleggen en het voorverpakken. Hij is geschoold op het gebied van marketing, economie, recht, voedingsleer, machines en gereedschappen.

Beginnend productiemedewerker:

De werknemer, die werkzaam is in de productie in het eerste jaar van zijn praktijk in het slagersbedrijf en geen opleiding volgt.

Aankomend productiemedewerker:

De werknemer, die werkzaam is in de productie in het tweede jaar en derde jaar van zijn praktijk in het slagersbedrijf en geen opleiding volgt.

Vleeswarenbereider:

De werknemer, die werkzaam is in de productie en opgeleid is op het gebied onder 'productiemedewerker'. Hij bezit kennis en vaardigheden op het gebied van worstmaken en vleeswarenbereiden. Hij is geschoold op het gebied van marketing, economie, recht, voedingsleer, grond- en hulpstoffen, machines en gereedschappen.

Traiteur:

De werknemer, die werkzaam is in de productie en opgeleid is op het gebied onder 'productiemedewerker' inclusief het onderdeel 'culinaire technieken'. Hij bezit kennis en vaardigheden op het gebied van het bereiden en samenstellen van soepen en sauzen, ragoutachtige producten, maaltijden c.q. maaltijdcomponenten, vers vlees specialiteiten en salades. Hij is geschoold op het gebied van marketing, economie, recht en voedingsleer.

Chef vleesbewerker:

De werknemer, die werkzaam is in de productie, daar de dagelijkse leiding heeft en opgeleid is op een van de volgende gebieden: winkelslager, vleesbewerken, vleeswarenbereider of traiteur.

Daarenboven is hij geschoold op het gebied van algemeen beheer, leidinggeven, bedrijfsinrichting, productiebeheersing, economie en recht.

Ambulante werknemer:

De werknemer wiens functie meebrengt dat hij regelmatig in verschillende vestigingen van de onderneming werkzaam is en als zodanig is aangesteld.

Inpakker/oplegger:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift vlees inpakt volgens de juiste snit en normering.

Medewerker krattenwasserij:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift machinaal kratten reinigt.

Schoonmaker:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift schoonmaakwerkzaamheden verricht.

Expeditiemedewerker:

De werknemer die zelfstandig, volgens voorschrift en in de juiste laadvolgorde vrachtwagens inlaadt en de routeplanning maakt.

Orderpicker:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift partijen gereed maakt voor uitprijzen en deze vervoert naar de uitprijzruimte.

Machinebediende:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift de uitprijzmachine en de daarbij behorende randapparatuur bedient.

Uitbener:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift conform de gegeven snitopdracht delen van een karkas uitbeent.

Deegbereider:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift vlees machinaal verwerkt tot deeg.

Vorbereider:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift vlees bewerkt en/of verwerkingsklaar maakt t.b.v. de bereiding van het vlees tot deeg.

Verdeler/vliezer:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift vlees bewerkt en verdeelt onder verwijdering van onzuiverheden en van overbodige delen, met name van de vliezen.

Portioneerder:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift vlees bewerkt, verdeelt en portioneert conform de gegeven snitopdracht.

Hoofd Uitprijs:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift leiding geeft aan de uitprijzafdeling.

Hoofd Inpak:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift leiding geeft aan de inpakafdeling.

Hoofd Slagerij van een voorverpakkingsinrichting:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift leiding geeft aan de afdeling slagerij van een voorverpakkingsinrichting.

Artikel 10

Overig personeel

Hiertoe behoren administratief personeel en chauffeurs. De werknemers worden naar de aard van de in hoofdzaak verrichte arbeid door de werkgever in één der volgende (loon)groepen ingedeeld.

(Loon)groep 0

Het gedurende het eerste jaar verrichten van werkzaamheden waarvoor géén opleiding noodzakelijk is, alsmede van zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter, waarvoor geen of geringe praktijkervaring noodzakelijk is. Het werk wordt onder directe leiding uitgevoerd, zoals: loopwerk, telwerk, archief- en adresseerwerkzaamheden en zeer eenvoudig registreerwerk. Voorbeeldfuncties:

- medewerker tekstverwerking Nederlands
- aankomend administratief assistent
- transportmedewerker.

(Loon)groep 1

Het gedurende het tweede jaar verrichten van de hiervoor bij (loon)groep 0 aangeduide werkzaamheden.

(Loon)groep 2

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

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

- Voorbeeldfuncties:
- medewerker tekstverwerking (Nederlands)
- chauffeur-bezorger.

(Loon)groep 3

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor enige algemene ontwikkeling en theoretische kennis alsmede praktijkervaring noodzakelijk is.

Een redelijke mate van zelfstandigheid bij de uitvoering wordt verlangd.

- Voorbeeldfuncties:
- medewerker tekstverwerking (vreemde talen)
- administratief assistent
- telefonist/receptionist
- telefonische verkoper
- all-round chauffeur
- vrachtwagenchauffeur.

(Loon)groep 4

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

Voorbeeldfuncties:

- assistent bedrijfsadministratie/boekhouding
- assistent inkoop
- assistent loon- en salarisadministratie/personeelszaken
- magazijnmeester.

(Loon)groep 5

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

Voorbeeldfuncties:

- steno-typist moderne talen
- boekhouder
- bedrijfsadministrateur.

Artikel 11

1. Indeling in loongroepen

Loongroep A0:

- Werknemers zonder opleiding eerste jaar.
- Beginnend productiemedewerker.

Loongroep A1:

- Verkoper vlees
- Verkoper vleeswaren
- Leerling deegbereider tweede jaar
- Leerling voorbereider tweede jaar

- Leerling portioneerder/orderpicker tweede jaar
- Leerling uitbener tweede jaar
- Leerling vliezer/verdelers tweede jaar
- Leerling machine-bediende tweede jaar
- Aankomend productiemedewerker zonder opleiding tweede jaar
- Schoonmaker/medewerker krattenwasserij tweede jaar
- Werknemers zonder opleiding tweede jaar

Loongroep A2:

- Verkoper vlees en vleeswaren
- Eerste verkoper vlees
- Eerste verkoper vleeswaren
- Inpakker/oplegger
- Schoonmaker/medewerker krattenwasserij
- Werknemers zonder opleiding derde jaar
- Aankomend productiemedewerker zonder opleiding derde jaar
- Expeditie medewerker

Loongroep B:

- Eerste verkoper vlees en vleeswaren
- Gediplomeerd machine-bediende
- Gediplomeerd orderpicker
- Productiemedewerker

Loongroep B1:

- Chef-verkoper

Loongroep C:

- Gediplomeerd uitbener

Loongroep D:

- Gediplomeerd deegbereider
- Gediplomeerd voorbereider
- Gediplomeerd vleesbereider
- Gediplomeerd verdelers/vliezers

Loongroep E:

- Winkelslager
- Gediplomeerd portioneerder
- Vleesbewerker
- Vleeswarenbereider
- Traiteur

Loongroep G:

- Chef-winkelslager
- Hoofd Uitprijs
- Hoofd Inpak
- Chef-vleesbewerker
- Chef-vleeswarenbereider
- Chef-traiteur

Loongroep H:

Manager vleesdetailhandel die dagelijks leiding geeft aan minder dan 3 werknemers over tenminste 3 dagen van een vijfdaagse arbeidsweek of over tenminste 4 dagen van een zesdaagse arbeidsweek.

Loongroep I:

Manager vleesdetailhandel die dagelijks leiding geeft aan 3 t/m 6 werknemers over tenminste 3 dagen van een vijfdaagse arbeidsweek of over tenminste 4 dagen van een zesdaagse arbeidsweek.

Loongroep J:

- Hoofd slagerij van een voorverpakkingsinrichting
 - Manager vleesdetailhandel die dagelijks leiding geeft aan meer dan 6 werknemers over tenminste 3 dagen van een vijfdaagse arbeidsweek of over tenminste 4 dagen van een zesdaagse arbeidsweek.
2. a. Het loon van de werknemer, ingedeeld in één van de loongroepen zoals genoemd in het eerste lid en in artikel 10, is tenminste gelijk aan het voor zijn leeftijd, dan wel voor zijn functiejaren vastgestelde bedrag zoals vermeld in de loontabellen in bijlage 2, welke geacht worden een geïntegreerd onderdeel uit te maken van deze Cao.
 - b. Op de loongroepen A0 tot en met J Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting zijn van toepassing de brutolonen zoals opgenomen in de loontabellen 1 t/m 48 voor de daarvoor betreffende periode (bijlage 2).
 - c. Op de loongroepen 0 tot en met 5 Overig personeel zijn van toepassing de brutolonen zoals opgenomen in de loontabellen 49 t/m 66 voor de daarvoor betreffende periode (bijlage 2).
 - d. De in deze Cao genoemde functielonen zijn minimumregelingen, waarvan naar boven kan worden afgeweken.
 - e. Waar het loon lager is dan het wettelijke minimum(jeugd)loon, is dit minimum(jeugd)loon van toepassing.
 3. Voor managers vleesdetailhandel kan boven het functieloon een provisieregeling uitsluitend schriftelijk, op straffe van nietigheid, worden overeengekomen.

Artikel 12

Inschaling en persoonlijke toeslag

1. Inschaling geschiedt aan de hand van de uit te oefenen dan wel de uitgeoefende functie en het aantal in de functie werkzaam geweest zijnde jaren.
2. Bij functieverhoging wordt men ingeschaald op het dichtstbijzijnde hogere bedrag van de dan geldende loongroep.
3. Ambulante werknemers worden ingedeeld in de naast gelegen hogere loongroep dan de functie waarin zij werkzaam zijn.
- 4a. Indien bij indiensttreding of functiewijziging het feitelijke loon hoger is dan het maximum van de betreffende loongroep, wordt ingeschaald op het hoogste bedrag van de voor betrokkene geldende loongroep. Het verschil tussen het feitelijke loon en het maximum van de loongroep wordt omgezet in een persoonlijke toeslag.
- 4b. Van een persoonlijke toeslag is alleen dan sprake als deze toeslag schriftelijk door de werkgever en de werknemer is vastgelegd.
- 4c. De in lid 4a bedoelde persoonlijke toeslag wordt bij gelegenheid van algemene loonsverhoging afgebouwd met jaarlijks 1% van het schaalloon bij 0 functiejaren.

- 4d. Bij herindeling in een hogere loongroep wordt de persoonlijke toeslag verminderd met maximaal de helft van het bedrag, waarmee het schaalloon stijgt.
- 4e. Bij herindeling in een lagere loongroep wordt de persoonlijke toeslag verminderd met maximaal de helft van het bedrag, waarmee het schaalloon daalt.

Artikel 13

Toeslagen

1. **Koudetoeslag**
De werknemer die, in verband met de voorbereiding en verpakking van vlees, in hoofdzaak werkzaam is in ruimten die gekoeld worden tot een temperatuur beneden 12 graden Celsius, heeft recht op een koudetoeslag van € 7,- per week.
2. **Overwerktoeslag in afwijking van het dienstrooster**
De overwerktoeslag voor de eerste 2 overuren per week bedraagt 25% van het uurloon, voor de daarop volgende uren 50%.
De overwerktoeslag voor overuren op een vrije dag bedraagt 50% van het uurloon voor de eerste twee uur en 100% voor de daarop volgende uren (zie voor compensatie in vrije tijd: artikel 24, lid 6).
Eén en ander conform de systematiek van de definitie van overuren ex artikel 1.
3. **Avond-/nachttoeslag**
Indien de werknemer werkzaamheden verricht in de periode die ligt tussen 20.00 uur 's avonds en 06.00 uur 's ochtends heeft hij recht op een toeslag die 30% van het uurloon bedraagt indien arbeid wordt verricht tussen 20.00 uur en 22.00 uur, en die 50% van het uurloon bedraagt indien de werkzaamheden worden verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur.
4. **Samenloop van toeslagen**
Een werknemer die recht heeft op de in lid 3 genoemde toeslag kan daarnaast voor de uren waarop deze toeslag betrekking heeft, geen aanspraak maken op overwerktoeslag.

Artikel 14

Loon, niet in de vorm van geld

1. **Kost en inwoning**
Loon in de vorm van kost en/of inwoning zal in geld worden omgerekend volgens de voorschriften, zoals deze zijn vastgelegd in de handleiding voor werkgevers op de loonbelasting, met dien verstande, dat het loon in geld niet mag dalen beneden 50% van de in artikel 11 genoemde lonen.
2. **Verstrekingen in natura**
Aan werknemers mag als verstrekking in natura een onbelaste korting op een product uit het eigen bedrijf worden gegeven van maximaal 20% van de waarde in het economische verkeer. De onbelaste korting mag per kalenderjaar maximaal € 475,- bedragen.

Artikel 15

Reiskostenregeling

De werknemer heeft recht op een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer volgens onderstaande regeling:

1. De reiskostenregeling geldt voor alle werknemers die voor hun woon-werkverkeer geen gebruik maken van een auto van de werkgever.
2. Als regel worden de reiskosten berekend op basis van het ter beschikking staand openbaar vervoer via de kortst mogelijke route en tegen de laagst mogelijke kosten.
3. Er is een eigen bijdrage in de reiskosten. De eigen bijdrage is gelijk aan de kosten voor het reizen op basis van een 2-sterrenabonnementstarief (weekabonnement 2 sterren in 2009 € 20,10 en in 2010 € 21,20).
4. De reiskostenvergoeding wordt berekend op basis van de weekkaarttarieven voor het ter beschikking staand openbaar vervoer.
5. Indien een werknemer voor zijn woon-werkverkeer gebruik moet maken van de trein, waarvoor het starttarief niet geldt, wordt de reiskostenvergoeding bepaald op grond van het 5-retourkaarttarief van de spoorwegen van plaats naar plaats onder aftrek van de in lid 3 bedoelde eigen bijdrage. De maximale vergoeding voor treinkosten woon-werk is afgeleid van de jaartrajectkaart van de spoorwegen op basis van de tweede klasse, herleid naar een weekbedrag minus de in lid 3 bedoelde eigen bijdrage.
6. De reiskostenvergoeding geldt alleen voor gewerkte dagen, dus niet tijdens vakantie en/of ziekte-dagen en/of buitengewoon verlofdagen.
7. Bij overplaatsing van een werknemer wordt de reiskostenvergoeding herzien op basis van de nieuwe woon-werkafstand.
8. Een werknemer die op eigen initiatief verder weg gaat wonen van zijn werkplaats ontvangt geen hogere reiskostenvergoeding dan is vastgesteld op grond van zijn oorspronkelijke woonplaats. Van deze regel kan worden afgeweken na overeenstemming met de werkgever.
9. Bij overplaatsing op verzoek van werkgever naar een werkplek, waarbij wegens reistijd redelijkerwijs niet verlangd kan worden dat werknemer gebruik maakt van het openbaar vervoer en werknemer dientengevolge aangewezen is op individueel vervoer, krijgt werknemer een toeslag van 50% op zijn reiskostenvergoeding conform onderhavige regeling.
De maximale vergoeding bedraagt nimmer meer dan het door de fiscus gehanteerde forfait voor toegestane reiskosten. Bij incidentele overplaatsingen is van toepassing de regeling incidentele overplaatsing.
10. Incidentele overplaatsing.
Indien een werknemer, in opdracht van de werkgever, incidenteel werkzaamheden verricht in een filiaal dat gelegen is op een afstand van tenminste 5 kilometer van het filiaal waar hij normaal zijn werkzaamheden verricht en sprake is van hogere reiskosten, zal een reiskostenvergoeding worden verstrekt.
De vergoeding bedraagt:
 - bij gebruik van het openbaar vervoer: de kosten van de laagste tarieven openbaar vervoer;
 - bij gebruik van eigen auto in opdracht van de werkgever de maximale belastingvrije vergoeding per kilometer.Indien er geen opdracht door de werkgever is verstrekt, kiest de werknemer de aard van het vervoer.
11. Reiskostenregeling ambulante werknemers.
Aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever regelmatig in verschillende filialen werkzaamheden verricht en in opdracht van de werkgever voor vervoer gebruik maakt van een eigen auto, wordt de maximale belastingvrije vergoeding per kilometer verstrekt.
Indien voor vervoer gebruik gemaakt wordt van het openbaar vervoer geldt een vergoeding van de kosten tegen de laagste tarieven.

Indien er geen opdracht door de werkgever is verstrekt, kiest de werknemer de aard van het vervoer.

Artikel 16

Uitbetaling van loon

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

Artikel 17

Initiële loonsverhogingen

1. Met ingang van 1 oktober 2009 worden de feitelijke lonen behorend bij de loongroepen A0 tot en met J Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting en de lonen behorend bij de loongroepen 0 tot en met 5 Overig personeel verhoogd met 1%.
2. Als na toepassing van het gestelde onder het eerste lid het feitelijk uurloon voor medewerkers van 23 jaar en ouder, die op 1 oktober 2009 werkzaam zijn in loongroep A0 Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting en groep 0 Overig personeel, lager is dan € 10,- wordt het bruto uurloon voor deze medewerkers op 1 oktober 2009 vastgesteld op € 10,- per uur.
3. Met ingang van 1 oktober 2010 worden de feitelijke lonen behorend bij de loongroepen A0 tot en met J Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting en de lonen behorend bij de loongroepen 0 tot en met 5 Overig personeel verhoogd met 1,5%.
4. Bij de berekening van de uurlonen in deze cao wordt uitgegaan van de uurlonen, zoals die golden op 31 maart 2009. Deze uurlonen worden verhoogd met de percentages zoals vermeld in het eerste en het derde lid, waarbij rekening wordt gehouden met het gestelde in het tweede lid. De aldus berekende uurlonen worden afgerond op hele eurocenten. Uit deze uurlonen worden de weklonen, de 4-wekenlonen en de maandlonen berekend.

Artikel 18

Eenmalige uitkering

De werknemer die op 1 december 2009 fulltime in dienst is, ontvangt een eenmalige bruto uitkering van € 100. De werknemer die op 1 december 2009 parttime in dienst is, ontvangt deze uitkering naar rato van het aantal reguliere arbeidsuren per week. De uitkering wordt betaald in de maand december 2009 doch uiterlijk 1 april 2010.

ARBEIDSDUUR

Artikel 19

Arbeidsweek

1. De arbeidsweek loopt van maandag tot en met zaterdag.
2. Geen arbeid wordt verricht op zondag en algemeen erkende feestdagen.
3. Van het bepaalde in het vorige lid kan slechts met instemming van de werknemer worden afgeweken. In dat geval heeft hij recht op een toeslag van 100% van het uurloon.

Artikel 20

Arbeidsduur personeel van 16 jaar en ouder

1. a. De normale arbeidsduur, berekend volgens het dienstrooster (= 4 weken) bedraagt gemiddeld 38 uur verdeeld over maximaal 5 dagen. Voor de arbeidsduur van een manager vleesdetailhandel wordt verwezen naar artikel 21.
b. De normale arbeidsduur ligt volgens dienstrooster tussen 06.00 uur en 22.00 uur.
c. De arbeidstijd inclusief overwerk bedraagt voor een werknemer van 18 jaar en ouder:
 - I. maximaal 12 uur per dienst;
 - II. maximaal 60 uur per week;
 - III. gemiddeld 55 uur per week per 4 weken;
 - IV. gemiddeld 48 uur per week per 16 weken.
d. De arbeidstijd exclusief overwerk bedraagt voor een werknemer van 18 jaar en ouder per dienst maximaal 9 uur, tenzij de werknemer een 38-urige werkweek heeft en vier dagen per week werkt, in welke geval de arbeidstijd exclusief overwerk per dienst maximaal 9,5 uur bedraagt.
e. De arbeidstijd inclusief overwerk bedraagt voor een jeugdige werknemer (16- en 17 jaar):
 - I. maximaal 9 uur per dienst;
 - II. maximaal 45 uur per week;
 - III. gemiddeld 40 uur per week per 4 weken.
2. Een werknemer kan maximaal 2 avonden per week verplicht worden te werken, tenzij de openingstijden dusdanig verlegd zijn dat de avond een onderdeel is van de werkweek.

3. De werknemer verricht de normale arbeidsduur volgens het dan geldende dienstrooster (= 4 weken). Dienstroosters worden steeds 2 weken voor de ingangsdatum door de werkgever vastgesteld en dienen vervolgens ter kennis van de werknemer gebracht te worden.
4. De werkgever is verplicht de werknemer ononderbroken zijn werkzaamheden te laten verrichten. Werkgever en werknemer kunnen op verzoek van de werknemer beslissen dat van deze verplichting wordt afgeweken. Een koffie- of theepauze (15 minuten) of lunchpauze geldt niet als onderbreking en evenmin als arbeidstijd.

Artikel 21

Arbeidsduur voor managers vleesdetailhandel

1. De normale wekelijkse arbeidsduur voor managers vleesdetailhandel bedraagt volgens dienstrooster gemiddeld 43 uur verdeeld over 5 of 6 dagen per week. De maximale arbeidstijd (exclusief overwerk) bedraagt 9 uur per dienst. Voor managers vleesdetailhandel van 50 jaar en ouder geldt dat de normale wekelijkse arbeidsduur wordt verdeeld over 5 dagen per week.
2. De arbeidstijd inclusief overwerk bedraagt voor managers vleesdetailhandel van 18 jaar en ouder:
 - I. maximaal 12 uur per dienst;
 - II. maximaal 60 uur per week;
 - III. gemiddeld 55 uur per week per 4 weken;
 - IV. gemiddeld 48 uur per week per 16 weken.
3. Het vroegste tijdstip van aanvang van de werkzaamheden voor deze werknemers is 06.00 uur, het laatste van beëindiging is 22.00 uur.

Artikel 22

Ambulante werknemers

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

Artikel 23

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

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

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

Artikel 24

Overwerk

1. Overuren: uren waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht en die uitgaan boven 9 uur per dag, gemiddeld 38 uur respectievelijk 43 uur per week voor alle managers vleesdetailhandel - dus ook voor hen die hebben gekozen voor een arbeidsduur van 40 uur - over de periode van het dienstrooster.

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

2. Overwerk wordt door of namens de werkgever opgedragen, indien het bedrijfsbelang dit vereist.
3. Overwerk dient zoveel mogelijk te worden voorkomen.
4. Aan werknemers van 55 jaar en ouder kan de verplichting tot het verrichten van overwerk niet worden opgelegd.
5. Overwerk wordt, nadat het is verricht, in de eerstvolgende loonbetalingsperiode afgerekend.
6. In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen de overgewerkte uren en de daarbij behorende toeslag geheel of gedeeltelijk worden gecompenseerd in vrije tijd. Deze vrije tijd moet binnen dertig dagen na het verrichten van het overwerk worden opgenomen (Zie voor overuren en overwerktoeslag: artikel 13, lid 2.).
7. Voor parttimers is er sprake van overwerk, indien wordt afgeweken van de arbeidsduur, als bedoeld in de artikelen 20 en 21 en van de voor de onderneming geldende normale arbeidsduur.

Artikel 25

Gebruik van maaltijd

Werknemers die 7,6 uur of meer per dag werken en die werkzaamheden verrichten voor 17.00 uur en na 19.00 uur en niet in de gelegenheid zijn thuis een maaltijd te gebruiken hebben recht op een maaltijdvergoeding op basis van een menu, tenzij door de werkgever een gelijkwaardige maaltijd wordt verstrekt. De prijs van dit menu is vastgesteld op € 11,90.

Artikel 26

Seniorenregeling en vrijwillig vervroegd uittreden

1. Op basis van wederzijdse vrijwilligheid zullen de 62-jarigen 3 uur, de 63-jarigen 4 uur en de 64-jarigen 5 uur per week korter mogen werken tegen doorbetaling van 80% over de niet gewerkte tijd.
De overuren voor deze werknemers gaan pas gelden na de in artikel 20 en volgende vermelde werktijd per week.
De pensioenpremie voor deze werknemers dient te worden berekend alsof de niet gewerkte uren voor 100% worden betaald.
2. Voor oudere werknemers is er een regeling voor vrijwillig vervroegd uittreden, welke is opgenomen in de Cao Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf.

VAKANTIE EN BUITENGEWOON VERLOF

Artikel 27

Vakantie-uren

1. Iedere werknemer die op 1 mei gedurende 1 jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft recht op 190 uren (25 x 7,6 uur) vakantie met behoud van loon. Voor managers vleesdetailhandel bedraagt dit aantal uren 215 (25 x 8,6 uren).
Bij de tweede ziekmelding van de werknemer in één vakantiejaar worden de aantallen van 190 en 215 uren verminderd met 7,6 resp. 8,6.
2. Aan werknemers die op 1 mei in enig jaar 55 jaar of ouder zijn, op dit tijdstip tenminste gedurende 1 jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst zijn geweest en een fulltime dienstverband hebben, zal jaarlijks een extra vakantie van 22,8 uur (3 x 7,6 uur) worden toegekend. Voor managers vleesdetailhandel bedragen deze uren 25,8 (3 x 8,6 uur).
Indien de werknemer parttime in dienst is, zal deze toekenning naar evenredigheid plaatsvinden.
3. Aan werknemers die op 1 mei in enig jaar 58 jaar of ouder zijn, op dit tijdstip tenminste gedurende 1 jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst zijn geweest en een fulltime dienstverband hebben, zal jaarlijks een extra vakantie van 7,6 uur worden toegekend. Voor managers vleesdetailhandel bedragen deze uren 8,6 bij een 43-urige arbeidsduur en 8 bij een 40-urige arbeidsduur.
4. Indien met een werknemer van 55 jaar of ouder individueel andere afspraken zijn gemaakt over toekenning van extra vakantiedagen i.v.m zijn leeftijd, dan blijven deze afspraken gelden maar heeft de werknemer geen recht op de in het vorige lid toegekende extra vakantie-uren. Dit is slechts anders indien de werknemer kenbaar maakt dat hij van mening is dat de in het vorige lid toegekende extra vakantie-uren voor hem gunstiger is; in dat geval vervallen de eerder gemaakte individuele afspraken en heeft de werknemer recht op de in het vorige lid toegekende extra vakantie-uren.
5. Van de 190 vakantie-uren heeft de werknemer recht op 114 aaneengesloten uren vakantie. Voor managers vleesdetailhandel bedraagt dit aantal uren 129 van het totaal aantal uren van 215. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de aaneengesloten vakantie zal worden gegeven in 76 uren aaneengesloten en 38 uren aaneengesloten. Voor managers vleesdetailhandel bedragen deze uren 86

respectievelijk 43. De aaneengesloten vakantie zal worden gegeven tussen 1 mei en 1 november. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de aaneengesloten vakantie op een ander tijdstip worden genoten. Over het opnemen van de aaneengesloten vakantie dient tussen de werkgever en de werknemer voor 1 februari voorafgaande aan de aaneengesloten vakantie overleg te worden gepleegd.

Bij sluiting van het bedrijf wegens vakantie is de werknemer gehouden zijn aaneengesloten vakantie daarmee te doen samenvallen indien de sluitingsperiode hem uiterlijk 1 december voorafgaande aan de aaneengesloten vakantie of bij indiensttreding van de werknemer door de werkgever is meegedeeld.

6. De andere vakantie-uren.
 - a. 7,6 uren kunnen door de werkgever aangewezen worden als verplichte snipperuren, mits deze twee maanden van tevoren door de werkgever aan de werknemer worden bekend gemaakt. Voor managers vleesdetailhandel is dit aantal uren 8,6.
 - b. Wat de overige vakantie-uren betreft dient tussen werkgever en werknemer over het opnemen daarvan tenminste een week van tevoren overleg te worden gepleegd.
 - c. Een werknemer die op grond van erkende Christelijke, Islamitische en andere religieuze feestdagen vakantie-uren wenst op te nemen heeft daartoe het recht met inachtneming van het onder b. gestelde.
7. De werknemer, die op 1 mei van enig jaar nog niet gedurende een vol jaar bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft per maand dienstverband recht op 190/12 uren vakantie met behoud van loon. Voor managers vleesdetailhandel bedraagt dit aantal uren 215/12. Indien de werknemer recht kan doen gelden op minder dan 76 uren vakantie, moeten de vakantie-uren, waarop hij recht heeft, aaneengesloten worden gegeven tussen 1 mei en 1 november.
8. Bij tussentijdse beëindiging zal, gerekend van 1 mei van het vorige kalenderjaar over de periode tot aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, per maand dienstverband 190/12 uren vakantie in geld worden uitbetaald voorzover de over deze periode opgebouwde vakantie-uren nog niet zijn opgenomen. Voor managers vleesdetailhandel bedraagt de norm 215/12.
9. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemers opgenomen vakantie-uren, op een vakantiekaart.
10. Behoudens bij beëindiging van de arbeidsverhouding kan het recht op vakantie nooit vervangen worden door een uitkering in de vorm van loon.
11. Indien de manager vleesdetailhandel niet 43 uur doch minder werkt, dan worden de in dit artikel op hem betrekking hebbende uren naar evenredigheid verminderd.

Artikel 28

Vakantiebijslag

1. Iedere werknemer heeft recht op een vakantiebijslag van 8% van het loon, uiterlijk te betalen in de maand mei.
2. De werknemer, die op 1 mei van enig jaar nog niet gedurende een vol jaar bij dezelfde werkgever in dienst is, of voor wie het dienstverband tussentijds is beëindigd, heeft recht op een tijdsevenredig deel van de vakantiebijslag als bedoeld in dit artikel.

3. De vakantiebijslag wordt berekend over het door de werknemer in de periode van 1 mei tot en met 30 april gemiddeld verdiende loon.

Artikel 29

Buitengewoon verlof

1. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van loon in de volgende gevallen:
 - a. bij eigen huwelijk gedurende twee dagen;
 - b. bij ondertrouw gedurende één dag, mits men één jaar in dienst is geweest;
 - c. voor het bijwonen van het huwelijk van één der ouders, eigen kinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters, gedurende één dag;
 - d. bij bevallen van de echtgenote, gedurende twee dagen;
 - e. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer, de ouders en schoonouders, gedurende één dag;
 - f. bij overlijden van de echtgenote of echtgenoot en eigen inwonende kinderen, van de sterfdag tot één dag na de teraardebestelling of de crematie, met een maximum van 5 dagen;
 - g. bij overlijden van ouders, schoon- en grootouders en van eigen en aangehuwde kinderen, van broers en zusters gedurende één dag alsmede voor het bijwonen van de teraardebestelling of de crematie, gedurende één dag;
 - h. voor het bijwonen van de teraardebestelling of crematie van zwagers, schoonzusters, en al dan niet inwonende grootouders van de echtgenote of echtgenoot gedurende één dag;
 - i. indien vooraf gevraagd, voor persoonlijk geneeskundig onderzoek, gedurende de daarvoor nodige tijd;
 - j. voor het afleggen van vakexamens of vaktesten uitsluitend en rechtstreeks op het slagersbedrijf betrekking hebbend, gedurende de daarvoor benodigde tijd;
 - k. bij verhuizing van de werknemer, éénmaal per vier jaar maximaal twee dagen;
 - l. bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever, maximaal twee dagen.
2. Het gestelde in het eerste lid is niet alleen van toepassing op gehuwden, maar tevens op werknemers die, blijkens de aanwezigheid van een notariële overeenkomst, anders dan in gehuwde staat samenleven en op geregistreerde partners.

Calamiteitenverlof

3. In geval van een calamiteit, waaronder acuut levensgevaar of plotseling optredende ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e), ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen, heeft de werknemer recht op doorbetaling van het loon.

Bij langdurige problemen in de privé-sfeer van het personeelslid kan, wanneer door het personeelslid zelf te zoeken oplossingen niet het gewenste resultaat blijken te hebben en ook door de ondernemer op advies van de bedrijfsarts genomen maatregelen geen oplossing bieden, onbetaald verlof worden verleend.

Kortdurend zorgverlof

4. a. De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof, tenzij de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

- b. Onder kortdurend zorgverlof wordt verstaan het verlof vanwege de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - De ouder(s) van de werknemer;
 - De echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - Een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - Een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - Een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 22, eerste lid, van de Wet op de jeugdzorg.
- c. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
- d. Bij kortdurend zorgverlof wordt het salaris voor 70% doch tenminste het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon doorbetaald.
- e. De werknemer dient tijdig voorafgaande aan het zorgverlof het desbetreffende verzoek onder opgave van de reden bij de werkgever in te dienen.

Vakbondsverlof

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

- f. Het recht op vrijaf nemen met behoud van loon door de werknemer geldt voor bedrijven van 1 tot 50 werknemers voor maximaal 1 werknemer en voor bedrijven met meer dan 50 werknemers voor maximaal 1 werknemer per 50 fulltime werknemers tot een maximum van 10 werknemers per bedrijf.

OPLEIDINGEN EN EDUCATIEF VERLOF

Artikel 30

Opleidingen slagersbedrijf

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

Artikel 31

Wet educatie en beroepsonderwijs (BBL/BOL)

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

Artikel 32

Her-, om- of bijscholing en EVC

1. Werknemers met een dienstverband voor zowel bepaalde tijd als voor onbepaalde tijd hebben het recht om met behoud van brutoloon verlof op te nemen om een her-, om- of bijscholingscursus te volgen, mits de cursus is goedgekeurd door de Stichting opleidingsfonds vleesbe- en -verwerkende bedrijven (Sovvb). De cursus moet een relatie hebben met werkzaamheden die in de bedrijfstak worden verricht. Het bestuur van Sovvb bepaalt welke werknemers in aanmerking komen voor het volgen van een cursus in de zin van dit artikel. Op bovenbedoeld recht kan uitsluitend een beroep worden gedaan voorzover naar het oordeel van het bestuur van Sovvb voldoende financiële middelen aanwezig zijn.
2. Werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben het recht om tijdens werktijd een EVC-procedure te volgen.
3. De kosten van een EVC-procedure komen voor rekening van de werkgever.
4. Aan de werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd wordt voor het volgen van cursussen zoals bedoeld in het eerste lid maximaal 4 dagen per 2 jaar verlof met behoud van brutoloon verleend. Dit verlof van maximaal 4 dagen kan ook in één jaar worden genoten.
5. Aan de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt voor het volgen van cursussen zoals bedoeld in het eerste lid en voor het volgen van een EVC-procedure zoals bedoeld in het tweede lid in totaal maximaal 5 dagen per 2 jaar verlof met behoud van brutoloon verleend. Dit verlof van in totaal maximaal 5 dagen kan ook in één jaar worden genoten.

6. De werkgever komt in aanmerking voor een vergoeding van Sovvb voor de kosten van een EVC-procedure voor een werknemer zoals bedoeld in het tweede lid onder de voorwaarden zoals die door het bestuur van Sovvb zijn vastgesteld.
7. Het in het vierde en vijfde lid bedoelde brutoloon wordt door Sovvb aan de werkgever vergoed onder de voorwaarden zoals die door het bestuur van Sovvb zijn gesteld.

ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL

Artikel 33

Ziekteverzuimvoorschriften

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

Artikel 34

Loondoorbetalingsplicht bij ziekte

Loon bij volledige arbeidsongeschiktheid

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

Loon bij gedeeltelijke werkhervatting tijdens ziekte

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

Arbeidstherapie

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

Herleving

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

Wachtdag

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

Niet verschijnen op het spreekuur

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

Geen recht op loon

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

Artikel 35

Toeslag minder dan 35% WIA-arbeidsongeschikt

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer, die aan het einde van de wachttijd als bedoeld in artikel 23, eerste lid WIA een arbeidsongeschiktheidspercentage heeft van minder dan 35%, gedurende 104 weken een toeslag op het brutoloon, onder de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van het brutoloon, ongewijzigd wordt voortgezet en de resterende mate van arbeidsgeschiktheid volledig wordt benut voor het verrichten van arbeid bij de werkgever. Deze toeslag dient de werkgever ook te betalen, als de werknemer gedurende deze periode van 104 weken in het kader van reïntegratie bij een andere werkgever binnen of buiten de sector in dienst treedt.
2. De hoogte van de toeslag is gelijk aan het verschil tussen 90% van het brutoloon dat werd genoten direct vóór aanvang van de ziekte als bedoeld in BW 7:629 en het brutoloon dat direct aansluitend aan de 104 weken ziekte als bedoeld in BW 7:629 wordt genoten wegens het verrichten van arbeid.

3. Op de toeslag, als bedoeld in het tweede lid, wordt in mindering gebracht de uitkering uit enig fonds of verzekering waarop de werknemer, in verband met zijn arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35, aanspraak heeft.

Artikel 36

Toeslag (vervroegde) IVA-uitkering

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

Artikel 37

Verzekeringsverplichtingen

1. De werkgever is gehouden een verzekering af te sluiten voor de financiële risico's verbonden aan:
 - a. de in artikel 34, eerste lid, sub a t/m c aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van loon tijdens ziekte;
 - b. de in artikel 34, tweede lid aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van 100% van het bruto uurloon voor ieder niet gewerkt uur;
 - c. de in artikel 34, derde lid aan de werkgever opgelegde verplichting tot betalen van 90% van het bruto uurloon voor ieder niet gewerkt uur;
 - d. de in artikel 34, vierde lid aan de werkgever opgelegde verplichting tot betalen van 90% van het bruto uurloon voor ieder niet gewerkt uur;
 - e. de in artikel 35 lid 1 aan de werkgever opgelegde verplichting tot het verstrekken van een toeslag;
 - f. de in artikel 36 leden 1 en 2 aan de werkgever opgelegde verplichting tot het verstrekken van een toeslag;
 - g. de in artikel 40 sub a. aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van vakantiebijslag.

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

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

2. De werkgever is gehouden ten aanzien van de ziektecontrole, de verzuimbegeleiding en de reïntegratie eerste en tweede spoor gedurende de eerste twee ziektejaren zich te laten ondersteunen en adviseren door een arbodienst en een reïntegratiebedrijf. De kosten voortvloeiend uit de ondersteuning en de advisering komen geheel voor rekening van de werkgever.
De werkgever is vrij in de keuze van zijn arbodienst en reïntegratiebedrijf waar hij de ziektecontrole, de ziekteverzuimbegeleiding en de reïntegratie eerste en tweede spoor onderbrengt, met dien verstande dat het dienstenpakket van de arbodienst en het reïntegratiebedrijf tenminste gelijkwaardig dient te zijn aan het door de stichting SAS ZorgPortaal ontwikkelde dienstenpakket, dat door arbodienst ArboDuo en reïntegratiebedrijf Keerpunt wordt uitgevoerd.
3. De werkgever is gehouden ten behoeve van zijn werknemers een verzekering af te sluiten ter reparatie van het WGA-hiaat. Een WGA-hiaat ontstaat als een werknemer zijn resterende verdien capaciteit voor minder dan 50% benut. Het WGA-hiaat is het verschil tussen het loon gemaximeerd tot het maximum WIA-loon, vermenigvuldigt met het uitkeringspercentage en de vervolguitkering. Het uitkeringspercentage is het percentage zoals vastgesteld in de vervolguitkering.
Werknemers nemen verplicht deel aan de aangeboden verzekering.
Van de premie voor de in dit lid genoemde verzekering mag maximaal 0,159% op het brutoloon van de werknemer worden ingehouden.
De door de werknemer betaalde premie zal per betalingsperiode op het loon worden ingehouden.
De werkgever is vrij in de keuze van de verzekeringsmaatschappij waar hij de verzekering onderbrengt, met dien verstande dat de verzekeringspolis tenminste gelijkwaardig dient te zijn aan de door De Amersfoortse aangeboden polis.
4. De werkgever is gehouden ten behoeve van zijn werknemers een WIA Vaste Aanvulling AOV af te sluiten ter dekking van financiële risico's in het kader van de WGA en de IVA.
Werknemers nemen verplicht deel aan de aangeboden verzekering.
Van de premie voor de in dit lid genoemde verzekering mag tot 1 januari 2011 maximaal 0,711% op het brutoloon van de werknemer worden ingehouden. Dit premiepercentage is opgebouwd uit twee percentages, te weten 0,505% ter financiering van de risico's voortvloeiend uit de WIA Vaste Aanvulling AOV en 0,206% voor het affinancieren van het inlooprisico over de jaren 2004 t/m 2006.
Vanaf 1 januari 2011 mag van de premie voor de in dit lid genoemde verzekering maximaal 0,505% op het brutoloon van de werknemer worden ingehouden.
De door de werknemer betaalde premie zal per betalingsperiode op het loon worden ingehouden.
De werkgever is vrij in de keuze van de verzekeringsmaatschappij waar hij de verzekering onderbrengt, met dien verstande dat de verzekeringspolis tenminste gelijkwaardig dient te zijn aan de door De Amersfoortse aangeboden polis.
5. Namens Cao-partijen heeft de stichting SAS ZorgPortaal met N.V. Amersfoortse Algemene Verzekering Maatschappij te Amersfoort en ArboDuo B.V. te Zaandam, ten behoeve van het gestelde onder de leden 1 t/m 4, een overeenkomst gesloten gericht op collectieve dekking van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte, collectieve dekking van de verplichting tot het betalen van toeslagen op het loon tijdens de eerste vier jaren van arbeidsongeschiktheid, collectieve dekking van de financiële risico's in het kader van de WIA, de ziektecontrole, de verzuimbegeleiding en

reïntegratie eerste en tweede spoor. De regeling wordt administratief uitgevoerd door Supergarant Verzekeringen B.V. te Leidschendam, het centrale aanspreekpunt binnen het SAS ZorgPortaal.

6. De werkgever die wil afwijken van het bepaalde in de leden 1 t/m 4 moet hiervoor een dispensatieverzoek indienen bij de Commissie arbeidsvoorwaarden. Het secretariaat van de Commissie is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.

Artikel 38

Arbeidsgehandicapte werknemers

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

Artikel 39

Ziekte en vakantie-uren

1. Ingeval van arbeidsongeschiktheid kan de werknemer maximaal recht doen gelden op de vakantie-uren over de laatste 6 maanden van de periode van de arbeidsongeschiktheid, tenzij de ziekte of het ongeval door zijn opzet is veroorzaakt.
2. Wanneer de werknemer tijdens de vakantie arbeidsongeschikt wordt, zullen de vakantie-uren, die daardoor niet worden genoten, na het weer arbeidsgeschikt worden, alsnog worden verstrekt.
De betrokken werknemer moet zich onmiddellijk onder medische behandeling stellen en direct van het ziektegeval kennis geven aan de werkgever.

Artikel 40

Ziekte en vakantiebijslag

De werkgever is verplicht de vakantiebijslag te betalen over:

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

OVERLIJDENSUITKERING

Artikel 41

Uitkering bij overlijden

1. Ingeval van overlijden van een werknemer zal aan diens nagelaten betrekkingen, waarvoor hij tijdens zijn leven zorgdroeg, over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond, door de werkgever een bruto uitkering ineens worden verstrekt ten bedrage van het loon dat de overledene normaal zou hebben genoten.
2. Dit bedrag kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat de nagelaten betrekkingen toekomt krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 42

Opzegtermijn bij beëindiging dienstverband

1. Het dienstverband eindigt op de 65e verjaardag van de werknemer zonder opzegging, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
2. Het dienstverband voor bepaalde tijd aangegaan eindigt door het verstrijken van de bepaalde tijd, zonder opzegging, met inachtneming van hetgeen in de Wet Flexibiliteit en zekerheid is bepaald.
3. Beëindiging van het dienstverband vanwege een dringende onverwijld schriftelijk meegedeelde reden gebeurt zonder opzegging, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij.
4. Opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan alleen gebeuren tegen de eerste dag van de maand.
5. Indien de werkgever opzegt, gelden de volgende opzegtermijnen:
 - a. bij een dienstverband korter dan 5 jaar: één maand;
 - b. bij een dienstverband van 5 jaar of langer maar korter dan 10 jaar: twee maanden;
 - c. bij een dienstverband van 10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar: drie maanden;
 - d. bij een dienstverband van 15 jaar of langer: vier maanden.
6. Indien de werknemer opzegt, neemt hij een opzegtermijn in acht van één maand.
7. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder is (was) en voor wie op dat tijdstip een langere termijn van opzegging gold dan in het vorige lid is bepaald, blijft de oude termijn gelden zo lang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

Artikel 43

Einde dienstbetrekking en vakantie-uren

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

Artikel 44

Einde dienstbetrekking en vakantiebijslag

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

Artikel 45

Vacaturemelding

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

PENSIOEN

Artikel 46

Pensioenfondsen

1. Er is een bedrijfstakpensioenfonds voor het Slagersbedrijf. De administrateur van het pensioenfonds is Interpolis Pensioenbeheer B.V. te Utrecht.
2. In afwijking van de begripsomschrijving van 'werknemer' in artikel 1 van deze Cao zijn vanaf 1 januari 2008 alle werknemers van 21 jaar en ouder aangesloten bij het pensioenfonds.
3. De werknemer, aan of voor wie op grond van artikel 22 van het uitvoeringsreglement van dit pensioenfonds een vrijstelling van premiebetaling is verleend, maar voor wie, indien deze vrijstelling niet verleend was, premie verschuldigd zou zijn, heeft aanspraak op uitbetaling door de werkgever van een bedrag, gelijk aan de premie voor het Bedrijfspensioenfonds. Doorbetaling van de premie voor het pensioenfonds zal zolang geschieden als de werkgever verplicht is het volle loon uit te betalen.

COLLECTIEVE BEPALINGEN

Artikel 47

Vakbondscontributie

De werkgever zal de contributie van leden van bij deze Cao betrokken werknemersorganisaties fiscaal faciliteren door de betaalde contributie op basis van een opgave van de werknemer, die lid is van een werknemersorganisatie, een maal per jaar in mindering te brengen op het brutoloon. Het contributiebedrag wordt, na verrekening van belasting en premies met de rest van het brutoloon, vervolgens netto weer aan de werknemer uitgekeerd, dit binnen de fiscale mogelijkheden.

Artikel 48

Gedifferentieerde premie WGA

1. De werkgever is op grond van artikel 34 van de Wet financiering sociale verzekeringen de gedifferentieerde premie WGA verschuldigd.
2. De werkgever kan op grond van artikel 34 van de Wet financiering sociale verzekeringen de door hem verschuldigde gedifferentieerde premie WGA tot ten hoogste de helft verhalen op de werknemer.
3. Indien de werkgever besluit de door hem verschuldigde gedifferentieerde premie WGA te verhalen op de werknemer, mag de werkgever maximaal de helft van de premie, die wordt verkregen door de compensatie voor de rentehobbelopslag in mindering te brengen op de verschuldigde gedifferentieerde premie WGA, verhalen op het nettoloon van de werknemer.
4. Eigenrisicodragers voor de WGA die het WGA-risico zelf dragen, zijn verplicht de compensatie voor de rentehobbelopslag eerst in mindering te brengen op het zogenaamde fictieve premiepercentage, alvorens zij maximaal de helft van het premiepercentage op het nettoloon van de werknemer verhalen.
5. Eigenrisicodragers voor de WGA die het WGA-risico particulier hebben verzekerd, zijn verplicht de compensatie voor de rentehobbelopslag eerst in mindering te brengen op de verzekeringspremie die betrekking heeft op het WGA-risico, alvorens zij maximaal de helft op het nettoloon van de werknemer verhalen.
6. De compensatie voor de rentehobbelopslag voor ondernemingen, waaronder eigenrisicodragers voor de WGA, bedraagt in 2009: 0,15%.
7. De compensatie voor de rentehobbelopslag voor ondernemingen, waaronder eigenrisicodragers voor de WGA, bedraagt in 2010: 0,12%.

Artikel 49

Branche-RI&E

1. Sociale partners in het Slagersbedrijf beschikken over een geactualiseerde en erkende branche risicoinventarisatie en -evaluatie, de branche-RI&E Slagersbedrijf genaamd. Met de branche-RI&E brengen bedrijven in kaart hoe zij hun deskundige bijstand conform artikel 14 van de arbeidsomstandighedenwet dienen in te richten. De branche-RI&E is als bijlage 3 bij deze cao gevoegd en wordt geacht een geïntegreerd onderdeel uit te maken van deze cao.

2. De branche-RI&E is schriftelijk en digitaal beschikbaar en is te downloaden via www.saszorgportaal.nl.
3. Indien een bedrijf met 25 werknemers of minder de branche-RI&E geheel zelf uitvoert, is geen toets door een gecertificeerde arbodeskundige nodig.
4. Indien een bedrijf met meer dan 25 werknemers de branche-RI&E zelf uitvoert, is een zware toets door een gecertificeerde arbodeskundige nodig.

Artikel 50

Arbeidsplaatsenovereenkomst

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

Artikel 51

Vakbondswerk binnen de onderneming

1. Indien er tussen een werkgever en de werknemersorganisatie overeengekomen wordt activiteiten van de werknemersorganisaties in het kader van het bedrijvenwerk binnen de onderneming toe te staan, zal de werkgever ten behoeve hiervan faciliteiten verlenen voorzover door deze faciliteiten de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad.
2. Om contacten mogelijk te maken tussen de werknemersorganisatie en hun leden in de onderneming en tussen deze leden onderling, alsmede om de werknemersorganisaties in staat te stellen de leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen kan het overleg tussen werkgever en de werknemersorganisaties betrekking hebben op de volgende faciliteiten:
 - a. De werknemersorganisaties kunnen in overleg met de werkgever elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming een contactpersoon aanwijzen. Van een definitieve aanwijzing wordt de werkgever mededeling gedaan.
 - b. Mogelijkheden voor de contactpersoon binnen de onderneming, maar buiten de werktijd, om met zijn medevakbondsleden te overleggen.
 - c. Mogelijkheden voor de contactpersoon om op korte termijn binnen eigen werktijd, in overleg met de werkgever, met de bestuurders van zijn organisatie te overleggen.
 - d. Mogelijkheden voor de contactpersoon om binnen werktijd te overleggen met de leden van ondernemingsraad, indien de ondernemingsraad het initiatief daartoe neemt.
 - e. Het beschikbaar stellen – als regel buiten werktijd – door de werkgever, nadat hem daarom is verzocht, van bedrijfsruimte voor vergaderingen met de onder b., c., en d. genoemde personen.
 - f. Het toestaan van aankondigingen onder verantwoordelijkheid van de werknemersorganisaties op publicatieborden van de onderneming.

- g. De contactpersoon wordt vanwege zijn werkzaamheden in het kader van het vakbondswerk in de onderneming niet benadeeld in zijn positie in de onderneming, bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.
3. De onderneming kan de dienstbetrekking van een werknemer die de functie bekleedt van contactpersoon, dan wel korter dan twee jaar geleden deze functie heeft bekleed, slechts beëindigen, indien de beëindiging ook zou zijn geschied, wanneer hij geen contactpersoon zou zijn (geweest).

Artikel 52

Fusie en sluiting

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

Artikel 53

Wijziging Cao

1. Wenst één van de partijen bij beëindiging van de contractperiode wijziging te zien aangebracht, dan wordt de wederpartij drie maanden voor het einde van de contractperiode schriftelijk daarvan in kennis gesteld.

Uiterlijk twee maanden voor het einde van de contractperiode dienen wijzigingsvoorstellen aan de wederpartij schriftelijk kenbaar te worden gemaakt. Partijen treden dan onmiddellijk met elkaar in overleg. Mocht door welke omstandigheid dan ook, voor afloop van de contractperiode geen overeenstemming verkregen zijn over de verlangde wijzigingen, dan blijft de Cao onveranderd voortbestaan. De in behandeling zijnde wijzigingen worden dan later aangebracht.

2. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan tijdens de duur der overeenkomst ieder der partijen voorstellen doen, welke voorstellen dan door allen in beraad zullen worden genomen.

Artikel 54

Opzegging Cao

Opzegging der Cao geschiedt per aangetekend schrijven aan het secretariaat van het Georganiseerd Overleg en wel tenminste drie maanden voor de datum van beëindiging.

Artikel 55

Inwerkingtreding

De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2009 en is aangegaan tot en met 31 maart 2011.

Artikel 56

Bedrijfsrechtspraak

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

Artikel 57

Dispensatie

Het is de werkgever toegestaan om met voorafgaande goedkeuring van de Commissie Arbeidsvoorwaarden af te wijken van de bepalingen van de Cao. De Commissie Arbeidsvoorwaarden hecht haar goedkeuring aan een daartoe strekkend verzoek van een werkgever, indien dit haar, alle feiten en omstandigheden in acht nemende, redelijk voorkomt. De commissie kan aan de verlening van haar goedkeuring voorwaarden verbinden.

Het secretariaat van de Commissie is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.

Aldus opgemaakt en getekend d.d.

Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie
A. Bergwerff, voorzitter
Mr. W. van den Brink, directeur belangenbehartiging

FNV Bondgenoten
J.E. Klijn, bestuurder

CNV Vakmensen
J. Jongejan, voorzitter
F.A. van de Veen, vakgroepbestuurder

**BIJLAGE 1 BEHOREND BIJ DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF MET EEN
LOOPTIJD VAN 1 APRIL 2009 T/M 31 MAART 2011**

BEDRIJFSRECHTSPRAAK

Artikel 1

Commissie Arbeidsvoorwaarden

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

Artikel 2

Taak en bevoegdheden

Tot taak en bevoegdheden van de Commissie Arbeidsvoorwaarden behoren:

1. Het verrichten van werkzaamheden welke haar krachtens deze Cao worden opgedragen en het uitoefenen van die bevoegdheden, welke haar door het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf zijn of worden toegekend.
2. Het in bijzondere en op zichzelf staande gevallen en onder nader te bepalen voorwaarden toestaan van afwijkingen van deze Cao voor enig tegelijkertijd vast te stellen tijdvak.
3. Het geven van adviezen en het doen van voorstellen aan het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf betreffende de uitleg en de toepassing van de bepalingen van deze Cao.
4. Het behandelen en zo mogelijk oplossen van geschillen verband houdende met deze Cao.
5. Het instellen van een Geschillencommissie.
6. Het begeleiden en coördineren van de taken van de Geschillencommissie.

Artikel 3

Geschillencommissie

1. Voor het behandelen en zo mogelijk oplossen van geschillen verbandhoudende met de Cao is de Commissie Arbeidsvoorwaarden bevoegd een Geschillencommissie in te stellen. Het secretariaat van de Geschillencommissie is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.

2. De Geschillencommissie bestaat uit twee leden, zijnde een werkgevers- en een werknemerslid die geen lid van de Commissie Arbeidsvoorwaarden en/of het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf mogen zijn, te benoemen door de Commissie Arbeidsvoorwaarden.
3. De Geschillencommissie heeft tot taak bemiddelend op te treden bij geschillen tussen werkgevers en werknemers verband houdend met de Cao.

Artikel 4

Geschillen tussen contractanten van de Cao

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

Artikel 5

Geschillen tussen werkgevers en werknemers

1. Geschillen welke tussen werkgevers en werknemers naar aanleiding van deze Cao ontstaan, kunnen ter beslechting worden voorgelegd aan de Geschillencommissie, zulks overeenkomstig de bepalingen van het Geschillenreglement, dat geacht wordt deel uit te maken van deze Cao.
2. De beslissing van de Geschillencommissie ter zake van de haar voorgelegde geschillen draagt het karakter van een minnelijk schikkingsvoorstel.
3. Indien een geschil niet in der minne geregeld kan worden, kunnen partijen schriftelijk om een bindend advies van de in artikel 6 genoemde Commissie van Bindend Advies verzoeken ten einde hun geschil te laten beslechten, zulks overeenkomstig de bepalingen van het Bindend Adviesreglement, dat geacht wordt deel uit te maken van deze Cao.
4. De mogelijkheid om een bindend advies van de in artikel 6 genoemde Commissie van Bindend Advies te vragen staat open voor iedere belanghebbende, georganiseerd of ongeorganiseerd.
5. Een verzoek om een bindend advies van de in artikel 6 genoemde Commissie van Bindend Advies wordt pas in behandeling genomen als beide partijen (werkgever én werknemer) hiertoe een verzoek bij de Commissie van Bindend Advies hebben ingediend.

6. De bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies marginaal te toetsen, blijft onverlet.

Artikel 6

Commissie van Bindend Advies

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

GESCHILLENREGLEMENT

1. Geschillen tussen een werkgever en een werknemer naar aanleiding van deze Cao kunnen worden voorgelegd aan de Geschillencommissie, teneinde zo mogelijk een minnelijke oplossing te bereiken.
2. Een geschil dient schriftelijk door of namens de eisende partij voorgelegd te worden aan het secretariaat van de Geschillencommissie.
3. Het verzoek zal een zo nauwkeurig mogelijke omschrijving van de aard van het geschil en van de omstandigheden welke aanleiding tot het geschil hebben gevormd, de eventuele vordering, alsmede een duidelijke en bepaalde conclusie dienen te bevatten.
4. Het secretariaat zal de gedaagde partij een afschrift toezenden en uitnodigen binnen 14 dagen bij geschrifte aan de Geschillencommissie te verklaren al dan niet aan beslechting van het geschil door de Geschillencommissie te willen meewerken.
5. Nadat de gedaagde partij aan de Geschillencommissie zich daartoe bereid heeft verklaard zal zij worden uitgenodigd binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van haar verweer, van welk verweer het secretariaat een afschrift aan de eisende partij zal toezenden.

6. Voor mondelinge behandeling van het geschil worden partijen opgeroepen om voor de Geschillencommissie te verschijnen. Partijen hebben het recht zich te doen vertegenwoordigen door een gemachtigde of zich door een raadsman te doen bijstaan.
7. De oproeping vindt binnen 4 weken na ontvangst van het verweer van de gedaagde partij plaats, zulks met een termijn van minstens 7 dagen voor de zitting.
8. Indien de verwerende partij, ondanks behoorlijke oproeping, niet ter zitting verschijnt en geen deugdelijk bericht van verhindering heeft gezonden is de Geschillencommissie bevoegd het geschil te behandelen en bevoegd de vordering van de eisende partij toe te wijzen, mits deze haar niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt.
9. Indien door de Geschillencommissie geen oplossing in der minne wordt bereikt, kunnen partijen binnen 3 weken, nadat hiervan aan de bij het geschil betrokken partijen schriftelijk mededeling is gedaan, schriftelijk om een bindend advies van de in artikel 6 van de bedrijfsrechtspraak genoemde Commissie van Bindend Advies verzoeken ten einde hun geschil te laten beslechten, zulks overeenkomstig de bepalingen van het Bindend Adviesreglement.
10. De mogelijkheid om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies te vragen staat open voor iedere belanghebbende, georganiseerd of ongeorganiseerd.
11. Een verzoek om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies wordt pas in behandeling genomen als beide partijen (werkgever én werknemer) hiertoe een verzoek bij de Commissie van Bindend Advies hebben ingediend.
12. De bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies marginaal te toetsen, blijft onverlet.

BINDEND ADVIESREGLEMENT

1. Indien door de Commissie arbeidsvoorwaarden of de Geschillencommissie geen oplossing in der minne wordt bereikt, kunnen beide partijen in het geding bij de Commissie van Bindend Advies een bindend advies vragen ten einde hun geschil te laten beslechten.
2. Een verzoek om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies wordt pas in behandeling genomen als beide partijen hiertoe een verzoek bij de Commissie van Bindend Advies hebben ingediend.
3. De mogelijkheid om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies te vragen staat open voor iedere belanghebbende, georganiseerd of ongeorganiseerd.
4. Indien beide partijen in het geding een verzoek om een bindend advies bij de Commissie van Bindend Advies hebben ingediend, zijn beide partijen aan dit bindend advies gebonden.
5. Indien een geschil, als bedoeld in artikel 4 van de bedrijfsrechtspraak, ter fine van bindend advies door beide partijen in het geding aan de Commissie van Bindend Advies wordt voorgelegd, zijn de betrokken partijen gehouden dit binnen drie weken, nadat de Geschillencommissie of de Commissie Arbeidsvoorwaarden aan de partijen schriftelijk heeft meegedeeld dat geen oplossing in der minne is bereikt, te doen.

6. Indien een geschil, als bedoeld in artikel 5 van de bedrijfsrechtspraak, ter fine van bindend advies door beide partijen in het geding aan de Commissie van Bindend Advies wordt voorgelegd, zijn de betrokken partijen gehouden dit binnen drie weken, nadat de Geschillencommissie of de Commissie Arbeidsvoorwaarden aan de partijen schriftelijk heeft meegedeeld dat geen oplossing in der minne is bereikt, te doen.
7. Een klaagschrift is niet ontvankelijk, indien de termijn van drie weken niet in acht is genomen, tenzij deze termijn door de bij het geschil betrokken partijen bij schriftelijke overeenkomst is verlengd.
8. De partijen in het geding, die terzake van enig geschil een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies verlangen, wenden zich daartoe met een schriftelijk verzoek, inhoudende een juiste omschrijving van het geschil en duidelijke formulering van de eis, tot de voorzitter van de Commissie van Bindend Advies.
9. De voorzitter van de Commissie van Bindend Advies geeft zo mogelijk binnen 6 dagen het verzoek door aan degene tegen wie de eis is gericht, met uitnodiging binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van zijn verweer.
10. De voorzitter van de Commissie van Bindend Advies is bevoegd terstond partijen op te roepen teneinde een schikking van het geschil te bevorderen en zal in alle gevallen, waarin dit mogelijk is, van deze bevoegdheid gebruik maken.
11. Nadat de termijn voor de mededeling van het vorenbedoelde verweer verstreken is, vindt ten spoedigste een zitting van de Commissie van Bindend Advies plaats op een door deze te bepalen tijd en plaats.
12. Partijen in het geding worden opgeroepen bij aangetekend schrijven, zulks met een termijn van minstens 7 dagen vóór de zitting.
13. De Commissie van Bindend Advies hoort ter zitting partijen in haar belangen en bepaalt, voor zover nodig, de wijze waarop het geding verder zal worden gevoerd. Ieder der partijen heeft het recht zich te doen vertegenwoordigen door een gemachtigde of door een raadsman te doen bijstaan.
14. De leden van de Commissie van Bindend Advies zullen oordelen als goede mannen naar billijkheid en bij haar bindend advies zal de commissie met name rekening houden met de wijze waarop de bij het geschil betrokken partijen de bepalingen der Cao hebben nageleefd.
15. De leden van de Commissie van Bindend Advies doen, zo mogelijk, uitspraak binnen 14 dagen na de laatste voor partijen toegankelijke zitting en binnen drie maanden na de dag van indiening van het betreffende verzoek.
16. De uitspraak bevat tevens een regeling betreffende de kosten van behandeling van het geschil.
17. De bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies marginaal te toetsen, blijft onverlet.

**BIJLAGE 2 BEHOREND BIJ DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF MET EEN
LOOPTIJD VAN 1 APRIL 2009 T/M 31 MAART 2011**

Loontabellen

Tabel 1

Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting

Loongroep A0

Periode 1 april 2009 t/m 30 september 2009

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15 jaar	2,82	107,16	428,64	464,36
16 jaar	3,24	123,12	492,48	533,52
17 jaar	3,72	141,36	565,44	612,56
18 jaar	4,27	162,26	649,04	703,13
19 jaar	4,93	187,34	749,36	811,81
20 jaar	5,77	219,26	877,04	950,13
21 jaar	6,81	258,78	1.035,12	1.121,38
22 jaar	7,99	303,62	1.214,48	1.315,69
23 jaar en ouder	9,40	357,20	1.428,80	1.547,87

Tabel 2

Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting

Loongroep A0

Periode 1 oktober 2009 t/m 30 september 2010

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15 jaar	2,85	108,30	433,20	469,30
16 jaar	3,27	124,26	497,04	538,46
17 jaar	3,76	142,88	571,52	619,15
18 jaar	4,31	163,78	655,12	709,71
19 jaar	4,98	189,24	756,96	820,04
20 jaar	5,83	221,54	886,16	960,01
21 jaar	6,88	261,44	1.045,76	1.132,91
22 jaar	8,07	306,66	1.226,64	1.328,86
23 jaar en ouder	10,00	380,00	1.520,00	1.646,67

Tabel 3
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep A0
Periode 1 oktober 2010 t/m 31 maart 2011

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15 jaar	2,89	109,82	439,28	475,89
16 jaar	3,32	126,16	504,64	546,69
17 jaar	3,82	145,16	580,64	629,03
18 jaar	4,38	166,44	665,76	721,24
19 jaar	5,06	192,28	769,12	833,21
20 jaar	5,92	224,96	899,84	974,83
21 jaar	6,98	265,24	1.060,96	1.149,37
22 jaar	8,19	311,22	1.244,88	1.348,62
23 jaar en ouder	10,15	385,70	1.542,80	1.671,37

Tabel 4
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep A1
Periode 1 april 2009 t/m 30 september 2009

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	3,73	141,74	566,96	614,21
17 jaar	4,14	157,32	629,28	681,72
18 jaar	4,92	186,96	747,84	810,16
19 jaar	5,69	216,22	864,88	936,95
20 jaar	6,72	255,36	1.021,44	1.106,56
21 jaar	7,76	294,88	1.179,52	1.277,81
22 jaar	9,05	343,90	1.375,60	1.490,23
23 jaar en ouder	10,16	386,08	1.544,32	1.673,01

Tabel 5
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep A1
Periode 1 oktober 2009 t/m 30 september 2010

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	3,77	143,26	573,04	620,79
17 jaar	4,18	158,84	635,36	688,31
18 jaar	4,97	188,86	755,44	818,39
19 jaar	5,75	218,50	874,00	946,83
20 jaar	6,79	258,02	1.032,08	1.118,09
21 jaar	7,84	297,92	1.191,68	1.290,99
22 jaar	9,14	347,32	1.389,28	1.505,05
23 jaar en ouder	10,26	389,88	1.559,52	1.689,48

Tabel 6
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep A1
Periode 1 oktober 2010 t/m 31 maart 2011

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	3,83	145,54	582,16	630,67
17 jaar	4,24	161,12	644,48	698,19
18 jaar	5,05	191,90	767,60	831,57
19 jaar	5,84	221,92	887,68	961,65
20 jaar	6,89	261,82	1.047,28	1.134,55
21 jaar	7,96	302,48	1.209,92	1.310,75
22 jaar	9,28	352,64	1.410,56	1.528,11
23 jaar en ouder	10,41	395,58	1.582,32	1.714,18

Tabel 7
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep A2
Periode 1 april 2009 t/m 30 september 2009

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	3,84	145,92	583,68	632,32
17 jaar	4,27	162,26	649,04	703,13
18 jaar	5,06	192,28	769,12	833,21
19 jaar	5,87	223,06	892,24	966,59
20 jaar	6,94	263,72	1.054,88	1.142,79
21 jaar	8,00	304,00	1.216,00	1.317,33
22 jaar	9,33	354,54	1.418,16	1.536,34
23 jaar en ouder	10,66	405,08	1.620,32	1.755,35
1 functiejaar	10,85	412,30	1.649,20	1.786,63
2 functie jaren	11,03	419,14	1.676,56	1.816,27
3 functie jaren	11,20	425,60	1.702,40	1.844,27

Tabel 8
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep A2
Periode 1 oktober 2009 t/m 30 september 2010

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	3,88	147,44	589,76	638,91
17 jaar	4,31	163,78	655,12	709,71
18 jaar	5,11	194,18	776,72	841,45
19 jaar	5,93	225,34	901,36	976,47
20 jaar	7,01	266,38	1.065,52	1.154,31
21 jaar	8,08	307,04	1.228,16	1.330,51
22 jaar	9,42	357,96	1.431,84	1.551,16
23 jaar en ouder	10,77	409,26	1.637,04	1.773,46
1 functiejaar	10,96	416,48	1.665,92	1.804,75
2 functie jaren	11,14	423,32	1.693,28	1.834,39
3 functie jaren	11,31	429,78	1.719,12	1.862,38

Tabel 9
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep A2
Periode 1 oktober 2010 t/m 31 maart 2011

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	3,94	149,72	598,88	648,79
17 jaar	4,38	166,44	665,76	721,24
18 jaar	5,19	197,22	788,88	854,62
19 jaar	6,02	228,76	915,04	991,29
20 jaar	7,12	270,56	1.082,24	1.172,43
21 jaar	8,20	311,60	1.246,40	1.350,27
22 jaar	9,56	363,28	1.453,12	1.574,21
23 jaar en ouder	10,93	415,34	1.661,36	1.799,81
1 functiejaar	11,12	422,56	1.690,24	1.831,09
2 functie jaren	11,31	429,78	1.719,12	1.862,38
3 functie jaren	11,48	436,24	1.744,96	1.890,37

Tabel 10
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingeninrichting
Loongroep B
Periode 1 april 2009 t/m 30 september 2009

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
17 jaar	4,94	187,72	750,88	813,45
18 jaar	5,70	216,60	866,40	938,60
19 jaar	6,51	247,38	989,52	1.071,98
20 jaar	7,59	288,42	1.153,68	1.249,82
21 jaar	8,67	329,46	1.317,84	1.427,66
22 jaar	9,77	371,26	1.485,04	1.608,79
23 jaar en ouder	10,86	412,68	1.650,72	1.788,28
1 functiejaar	11,04	419,52	1.678,08	1.817,92
2 functie jaren	11,23	426,74	1.706,96	1.849,21
3 functie jaren	11,41	433,58	1.734,32	1.878,85
4 functie jaren	11,61	441,18	1.764,72	1.911,78

Tabel 11
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingeninrichting
Loongroep B
Periode 1 oktober 2009 t/m 30 september 2010

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
17 jaar	4,99	189,62	758,48	821,69
18 jaar	5,76	218,88	875,52	948,48
19 jaar	6,58	250,04	1.000,16	1.083,51
20 jaar	7,67	291,46	1.165,84	1.262,99
21 jaar	8,76	332,88	1.331,52	1.442,48
22 jaar	9,87	375,06	1.500,24	1.625,26
23 jaar en ouder	10,97	416,86	1.667,44	1.806,39
1 functiejaar	11,15	423,70	1.694,80	1.836,03
2 functie jaren	11,34	430,92	1.723,68	1.867,32
3 functie jaren	11,52	437,76	1.751,04	1.896,96
4 functie jaren	11,73	445,74	1.782,96	1.931,54

Tabel 12
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep B
Periode 1 oktober 2010 t/m 31 maart 2011

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
17 jaar	5,07	192,66	770,64	834,86
18 jaar	5,85	222,30	889,20	963,30
19 jaar	6,68	253,84	1.015,36	1.099,97
20 jaar	7,79	296,02	1.184,08	1.282,75
21 jaar	8,89	337,82	1.351,28	1.463,89
22 jaar	10,02	380,76	1.523,04	1.649,96
23 jaar en ouder	11,14	423,32	1.693,28	1.834,39
1 functiejaar	11,32	430,16	1.720,64	1.864,03
2 functie jaren	11,51	437,38	1.749,52	1.895,31
3 functie jaren	11,69	444,22	1.776,88	1.924,95
4 functie jaren	11,91	452,58	1.810,32	1.961,18

Tabel 13
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep B1
Periode 1 april 2009 t/m 30 september 2009

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
18 jaar	5,98	227,24	908,96	984,71
19 jaar	6,84	259,92	1.039,68	1.126,32
20 jaar	7,96	302,48	1.209,92	1.310,75
21 jaar	9,11	346,18	1.384,72	1.500,11
22 jaar	10,25	389,50	1.558,00	1.687,83
23 jaar en ouder	11,39	432,82	1.731,28	1.875,55
1 functiejaar	11,59	440,42	1.761,68	1.908,49
2 functie jaren	11,79	448,02	1.792,08	1.941,42
3 functie jaren	12,00	456,00	1.824,00	1.976,00
4 functie jaren	12,20	463,60	1.854,40	2.008,93

Tabel 14
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep B1
Periode 1 oktober 2009 t/m 30 september 2010

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
18 jaar	6,04	229,52	918,08	994,59
19 jaar	6,91	262,58	1.050,32	1.137,85
20 jaar	8,04	305,52	1.222,08	1.323,92
21 jaar	9,20	349,60	1.398,40	1.514,93
22 jaar	10,35	393,30	1.573,20	1.704,30
23 jaar en ouder	11,50	437,00	1.748,00	1.893,67
1 functiejaar	11,71	444,98	1.779,92	1.928,25
2 functie jaren	11,91	452,58	1.810,32	1.961,18
3 functie jaren	12,12	460,56	1.842,24	1.995,76
4 functie jaren	12,32	468,16	1.872,64	2.028,69

Tabel 15
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep B1
Periode 1 oktober 2010 t/m 31 maart 2011

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
18 jaar	6,13	232,94	931,76	1.009,41
19 jaar	7,01	266,38	1.065,52	1.154,31
20 jaar	8,16	310,08	1.240,32	1.343,68
21 jaar	9,34	354,92	1.419,68	1.537,99
22 jaar	10,51	399,38	1.597,52	1.730,65
23 jaar en ouder	11,67	443,46	1.773,84	1.921,66
1 functiejaar	11,89	451,82	1.807,28	1.957,89
2 functie jaren	12,09	459,42	1.837,68	1.990,82
3 functie jaren	12,30	467,40	1.869,60	2.025,40
4 functie jaren	12,51	475,38	1.901,52	2.059,98

Tabel 16
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep C Gediplomeerd uitbener
Periode 1 april 2009 t/m 30 september 2009

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
20 jaar	8,69	330,22	1.320,88	1.430,95
21 jaar	9,54	362,52	1.450,08	1.570,92
22 jaar en ouder	11,22	426,36	1.705,44	1.847,56
1 functiejaar	11,40	433,20	1.732,80	1.877,20
2 functie jaren	11,60	440,80	1.763,20	1.910,13
3 functie jaren	11,79	448,02	1.792,08	1.941,42
4 functie jaren	12,00	456,00	1.824,00	1.976,00

Tabel 17

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep C Gediplomeerd uitbener
Periode 1 oktober 2009 t/m 30 september 2010**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
20 jaar	8,78	333,64	1.334,56	1.445,77
21 jaar	9,64	366,32	1.465,28	1.587,39
22 jaar en ouder	11,33	430,54	1.722,16	1.865,67
1 functiejaar	11,51	437,38	1.749,52	1.895,31
2 functie jaren	11,72	445,36	1.781,44	1.929,89
3 functie jaren	11,91	452,58	1.810,32	1.961,18
4 functie jaren	12,12	460,56	1.842,24	1.995,76

Tabel 18

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep C Gediplomeerd uitbener
Periode 1 oktober 2010 t/m 31 maart 2011**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
20 jaar	8,91	338,58	1.354,32	1.467,18
21 jaar	9,79	372,02	1.488,08	1.612,09
22 jaar en ouder	11,50	437,00	1.748,00	1.893,67
1 functiejaar	11,68	443,84	1.775,36	1.923,31
2 functie jaren	11,90	452,20	1.808,80	1.959,53
3 functie jaren	12,09	459,42	1.837,68	1.990,82
4 functie jaren	12,30	467,40	1.869,60	2.025,40

Tabel 19

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep D Gediplomeerd deegbereider, etc.
Periode 1 april 2009 t/m 30 september 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
17 jaar	6,23	236,74	946,96	1.025,87
18 jaar	7,07	268,66	1.074,64	1.164,19
19 jaar	7,91	300,58	1.202,32	1.302,51
20 jaar	8,77	333,26	1.333,04	1.444,13
21 jaar	9,62	365,56	1.462,24	1.584,09
22 jaar	11,32	430,16	1.720,64	1.864,03
1 functiejaar	11,50	437,00	1.748,00	1.893,67
2 functie jaren	11,71	444,98	1.779,92	1.928,25
3 functie jaren	11,91	452,58	1.810,32	1.961,18
4 functie jaren	12,12	460,56	1.842,24	1.995,76

Tabel 20
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep D Gediplomeerd deegbereider, etc.
Periode 1 oktober 2009 t/m 30 september 2010

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
17 jaar	6,29	239,02	956,08	1.035,75
18 jaar	7,14	271,32	1.085,28	1.175,72
19 jaar	7,99	303,62	1.214,48	1.315,69
20 jaar	8,86	336,68	1.346,72	1.458,95
21 jaar	9,72	369,36	1.477,44	1.600,56
22 jaar	11,43	434,34	1.737,36	1.882,14
1 functiejaar	11,62	441,56	1.766,24	1.913,43
2 functie jaren	11,83	449,54	1.798,16	1.948,01
3 functie jaren	12,03	457,14	1.828,56	1.980,94
4 functie jaren	12,24	465,12	1.860,48	2.015,52

Tabel 21
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep D Gediplomeerd deegbereider, etc.
Periode 1 oktober 2010 t/m 31 maart 2011

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
17 jaar	6,38	242,44	969,76	1.050,57
18 jaar	7,25	275,50	1.102,00	1.193,83
19 jaar	8,11	308,18	1.232,72	1.335,45
20 jaar	8,99	341,62	1.366,48	1.480,35
21 jaar	9,87	375,06	1.500,24	1.625,26
22 jaar	11,60	440,80	1.763,20	1.910,13
1 functiejaar	11,79	448,02	1.792,08	1.941,42
2 functie jaren	12,01	456,38	1.825,52	1.977,65
3 functie jaren	12,21	463,98	1.855,92	2.010,58
4 functie jaren	12,42	471,96	1.887,84	2.045,16

Tabel 22
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep E Winkelslager
Periode 1 april 2009 t/m 30 september 2009

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
19 jaar	7,99	303,62	1.214,48	1.315,69
20 jaar	8,85	336,30	1.345,20	1.457,30
21 jaar	9,70	368,60	1.474,40	1.597,27
22 jaar	11,41	433,58	1.734,32	1.878,85
1 functiejaar	11,63	441,94	1.767,76	1.915,07
2 functie jaren	11,82	449,16	1.796,64	1.946,36
3 functie jaren	12,04	457,52	1.830,08	1.982,59
4 functie jaren	12,25	465,50	1.862,00	2.017,17

Tabel 23
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep E Winkelslager
Periode 1 oktober 2009 t/m 30 september 2010

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
19 jaar	8,07	306,66	1.226,64	1.328,86
20 jaar	8,94	339,72	1.358,88	1.472,12
21 jaar	9,80	372,40	1.489,60	1.613,73
22 jaar	11,52	437,76	1.751,04	1.896,96
1 functiejaar	11,75	446,50	1.786,00	1.934,83
2 functie jaren	11,94	453,72	1.814,88	1.966,12
3 functie jaren	12,16	462,08	1.848,32	2.002,35
4 functie jaren	12,37	470,06	1.880,24	2.036,93

Tabel 24
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep E Winkelslager
Periode 1 oktober 2010 t/m 31 maart 2011

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
19 jaar	8,19	311,22	1.244,88	1.348,62
20 jaar	9,07	344,66	1.378,64	1.493,53
21 jaar	9,95	378,10	1.512,40	1.638,43
22 jaar	11,69	444,22	1.776,88	1.924,95
1 functiejaar	11,93	453,34	1.813,36	1.964,47
2 functie jaren	12,12	460,56	1.842,24	1.995,76
3 functie jaren	12,34	468,92	1.875,68	2.031,99
4 functie jaren	12,56	477,28	1.909,12	2.068,21

Tabel 25
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep F Worstmaker
Periode 1 april 2009 t/m 30 september 2009

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
21 jaar	9,80	372,40	1.489,60	1.613,73
22 jaar en ouder	11,54	438,52	1.754,08	1.900,25
1 functiejaar	11,73	445,74	1.782,96	1.931,54
2 functie jaren	11,95	454,10	1.816,40	1.967,77
3 functie jaren	12,15	461,70	1.846,80	2.000,70
4 functie jaren	12,38	470,44	1.881,76	2.038,57

Tabel 26
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep F Worstmaker
Periode 1 oktober 2009 t/m 30 september 2010

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
21 jaar	9,90	376,20	1.504,80	1.630,20
22 jaar en ouder	11,66	443,08	1.772,32	1.920,01
1 functiejaar	11,85	450,30	1.801,20	1.951,30
2 functie jaren	12,07	458,66	1.834,64	1.987,53
3 functie jaren	12,27	466,26	1.865,04	2.020,46
4 functie jaren	12,50	475,00	1.900,00	2.058,33

Tabel 27
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep F Worstmaker
Periode 1 oktober 2010 t/m 31 maart 2011

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
21 jaar	10,05	381,90	1.527,60	1.654,90
22 jaar en ouder	11,84	449,92	1.799,68	1.949,65
1 functiejaar	12,03	457,14	1.828,56	1.980,94
2 functie jaren	12,25	465,50	1.862,00	2.017,17
3 functie jaren	12,45	473,10	1.892,40	2.050,10
4 functie jaren	12,69	482,22	1.928,88	2.089,62

Tabel 28
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep G Chef winkelslager, etc.
Periode 1 april 2009 t/m 30 september 2009

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	11,74	446,12	1.784,48	1.933,19
1 functiejaar	11,97	454,86	1.819,44	1.971,06
2 functie jaren	12,17	462,46	1.849,84	2.003,99
3 functie jaren	12,40	471,20	1.884,80	2.041,87
4 functie jaren	12,63	479,94	1.919,76	2.079,74

Tabel 29
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep G Chef winkelslager, etc.
Periode 1 oktober 2009 t/m 30 september 2010

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	11,86	450,68	1.802,72	1.952,95
1 functiejaar	12,09	459,42	1.837,68	1.990,82
2 functie jaren	12,29	467,02	1.868,08	2.023,75
3 functie jaren	12,52	475,76	1.903,04	2.061,63
4 functie jaren	12,76	484,88	1.939,52	2.101,15

Tabel 30
Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep G Chef winkelslager, etc.
Periode 1 oktober 2010 t/m 31 maart 2011

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	12,04	457,52	1.830,08	1.982,59
1 functiejaar	12,27	466,26	1.865,04	2.020,46
2 functie jaren	12,47	473,86	1.895,44	2.053,39
3 functie jaren	12,71	482,98	1.931,92	2.092,91
4 functie jaren	12,95	492,10	1.968,40	2.132,43

Tabel 31

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep H Manager vleesdetailhandel minder dan 3 werknemers
op basis van een 43-urige werkweek
Periode 1 april 2009 t/m 30 september 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	12,69	545,67	2.182,68	2.364,57
1 functiejaar	12,95	556,85	2.227,40	2.413,02
2 functie jaren	13,20	567,60	2.270,40	2.459,60
3 functie jaren	13,46	578,78	2.315,12	2.508,05
4 functie jaren	13,72	589,96	2.359,84	2.556,49
5 functie jaren	13,97	600,71	2.402,84	2.603,08

Tabel 32

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep H Manager vleesdetailhandel minder dan 3 werknemers
op basis van een 43-urige werkweek
Periode 1 oktober 2009 t/m 30 september 2010**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	12,82	551,26	2.205,04	2.388,79
1 functiejaar	13,08	562,44	2.249,76	2.437,24
2 functie jaren	13,33	573,19	2.292,76	2.483,82
3 functie jaren	13,60	584,80	2.339,20	2.534,13
4 functie jaren	13,86	595,98	2.383,92	2.582,58
5 functie jaren	14,11	606,73	2.426,92	2.629,16

Tabel 33

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep H Manager vleesdetailhandel minder dan 3 werknemers
op basis van een 43-urige werkweek
Periode 1 oktober 2010 t/m 31 maart 2011**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	13,01	559,43	2.237,72	2.424,20
1 functiejaar	13,28	571,04	2.284,16	2.474,51
2 functie jaren	13,53	581,79	2.327,16	2.521,09
3 functie jaren	13,80	593,40	2.373,60	2.571,40
4 functie jaren	14,07	605,01	2.420,04	2.621,71
5 functie jaren	14,32	615,76	2.463,04	2.668,29

Tabel 34

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep I Manager vleesdetailhandel 3 t/m 6 werknemers
op basis van een 43-urige werkweek
Periode 1 april 2009 t/m 30 september 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	13,56	583,08	2.332,32	2.526,68
1 functiejaar	13,82	594,26	2.377,04	2.575,13
2 functie jaren	14,10	606,30	2.425,20	2.627,30
3 functie jaren	14,38	618,34	2.473,36	2.679,47
4 functie jaren	14,64	629,52	2.518,08	2.727,92
5 functie jaren	14,91	641,13	2.564,52	2.778,23

Tabel 35

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep I Manager vleesdetailhandel 3 t/m 6 werknemers
op basis van een 43-urige werkweek
Periode 1 oktober 2009 t/m 30 september 2010**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	13,70	589,10	2.356,40	2.552,77
1 functiejaar	13,96	600,28	2.401,12	2.601,21
2 functie jaren	14,24	612,32	2.449,28	2.653,39
3 functie jaren	14,52	624,36	2.497,44	2.705,56
4 functie jaren	14,79	635,97	2.543,88	2.755,87
5 functie jaren	15,06	647,58	2.590,32	2.806,18

Tabel 36

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep I Manager vleesdetailhandel 3 t/m 6 werknemers
op basis van een 43-urige werkweek
Periode 1 oktober 2010 t/m 31 maart 2011**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	13,91	598,13	2.392,52	2.591,90
1 functiejaar	14,17	609,31	2.437,24	2.640,34
2 functie jaren	14,45	621,35	2.485,40	2.692,52
3 functie jaren	14,74	633,82	2.535,28	2.746,55
4 functie jaren	15,01	645,43	2.581,72	2.796,86
5 functie jaren	15,29	657,47	2.629,88	2.849,04

Tabel 37

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep J Manager vleesdetailhandel > 6 werknemers
Loongroep J Hoofd slagerij van een voorverpakkingsbedrijf
op basis van een 43-urige werkweek
Periode 1 april 2009 t/m 30 september 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	14,42	620,06	2.480,24	2.686,93
1 functiejaar	14,72	632,96	2.531,84	2.742,83
2 functie jaren	14,99	644,57	2.578,28	2.793,14
3 functie jaren	15,28	657,04	2.628,16	2.847,17
4 functie jaren	15,57	669,51	2.678,04	2.901,21
5 functie jaren	15,87	682,41	2.729,64	2.957,11

Tabel 38

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep J Manager vleesdetailhandel > 6 werknemers
Loongroep J Hoofd slagerij van een voorverpakkingsbedrijf
op basis van een 43-urige werkweek
Periode 1 oktober 2009 t/m 30 september 2010**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	14,56	626,08	2.504,32	2.713,01
1 functiejaar	14,87	639,41	2.557,64	2.770,78
2 functie jaren	15,14	651,02	2.604,08	2.821,09
3 functie jaren	15,43	663,49	2.653,96	2.875,12
4 functie jaren	15,73	676,39	2.705,56	2.931,02
5 functie jaren	16,03	689,29	2.757,16	2.986,92

Tabel 39

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep J Manager vleesdetailhandel > 6 werknemers
Loongroep J Hoofd slagerij van een voorverpakkingsbedrijf
op basis van een 43-urige werkweek
Periode 1 oktober 2010 t/m 31 maart 2011**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	14,78	635,54	2.542,16	2.754,01
1 functiejaar	15,09	648,87	2.595,48	2.811,77
2 functie jaren	15,37	660,91	2.643,64	2.863,94
3 functie jaren	15,66	673,38	2.693,52	2.917,98
4 functie jaren	15,97	686,71	2.746,84	2.975,74
5 functie jaren	16,27	699,61	2.798,44	3.031,64

Tabel 40

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep H Manager vleesdetailhandel minder dan 3 werknemers
op basis van een 40-urige werkweek
Periode 1 april 2009 t/m 30 september 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	12,75	510,00	2.040,00	2.210,00
1 functiejaar	13,01	520,40	2.081,60	2.255,07
2 functie jaren	13,26	530,40	2.121,60	2.298,40
3 functie jaren	13,52	540,80	2.163,20	2.343,47
4 functie jaren	13,77	550,80	2.203,20	2.386,80
5 functie jaren	14,03	561,20	2.244,80	2.431,87

Tabel 41

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep H Manager vleesdetailhandel minder dan 3 werknemers
op basis van een 40-urige werkweek
Periode 1 oktober 2009 t/m 30 september 2010**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	12,88	515,20	2.060,80	2.232,53
1 functiejaar	13,14	525,60	2.102,40	2.277,60
2 functie jaren	13,39	535,60	2.142,40	2.320,93
3 functie jaren	13,66	546,40	2.185,60	2.367,73
4 functie jaren	13,91	556,40	2.225,60	2.411,07
5 functie jaren	14,17	566,80	2.267,20	2.456,13

Tabel 42

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep H Manager vleesdetailhandel minder dan 3 werknemers
op basis van een 40-urige werkweek
Periode 1 oktober 2010 t/m 31 maart 2011**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	13,07	522,80	2.091,20	2.265,47
1 functiejaar	13,34	533,60	2.134,40	2.312,27
2 functie jaren	13,59	543,60	2.174,40	2.355,60
3 functie jaren	13,87	554,80	2.219,20	2.404,13
4 functie jaren	14,12	564,80	2.259,20	2.447,47
5 functie jaren	14,38	575,20	2.300,80	2.492,53

Tabel 43

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep I Manager vleesdetailhandel 3 t/m 6 werknemers
op basis van een 40-urige werkweek
Periode 1 april 2009 t/m 30 september 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	13,61	544,40	2.177,60	2.359,07
1 functiejaar	13,89	555,60	2.222,40	2.407,60
2 functie jaren	14,16	566,40	2.265,60	2.454,40
3 functie jaren	14,44	577,60	2.310,40	2.502,93
4 functie jaren	14,70	588,00	2.352,00	2.548,00
5 functie jaren	14,97	598,80	2.395,20	2.594,80

Tabel 44

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep I Manager vleesdetailhandel 3 t/m 6 werknemers
op basis van een 40-urige werkweek
Periode 1 oktober 2009 t/m 30 september 2010**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	13,75	550,00	2.200,00	2.383,33
1 functiejaar	14,03	561,20	2.244,80	2.431,87
2 functie jaren	14,30	572,00	2.288,00	2.478,67
3 functie jaren	14,58	583,20	2.332,80	2.527,20
4 functie jaren	14,85	594,00	2.376,00	2.574,00
5 functie jaren	15,12	604,80	2.419,20	2.620,80

Tabel 45

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep I Manager vleesdetailhandel 3 t/m 6 werknemers
op basis van een 40-urige werkweek
Periode 1 oktober 2010 t/m 31 maart 2011**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	13,96	558,40	2.233,60	2.419,73
1 functiejaar	14,24	569,60	2.278,40	2.468,27
2 functie jaren	14,52	580,80	2.323,20	2.516,80
3 functie jaren	14,80	592,00	2.368,00	2.565,33
4 functie jaren	15,07	602,80	2.411,20	2.612,13
5 functie jaren	15,35	614,00	2.456,00	2.660,67

Tabel 46

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep J Manager vleesdetailhandel > 6 werknemers
Loongroep J Hoofd slagerij van een voorverpakkingsbedrijf
op basis van een 40-urige werkweek
Periode 1 april 2009 t/m 30 september 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	14,48	579,20	2.316,80	2.509,87
1 functiejaar	14,77	590,80	2.363,20	2.560,13
2 functie jaren	15,07	602,80	2.411,20	2.612,13
3 functie jaren	15,34	613,60	2.454,40	2.658,93
4 functie jaren	15,64	625,60	2.502,40	2.710,93
5 functie jaren	15,93	637,20	2.548,80	2.761,20

Tabel 47

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep J Manager vleesdetailhandel > 6 werknemers
Loongroep J Hoofd slagerij van een voorverpakkingsbedrijf
op basis van een 40-urige werkweek
Periode 1 oktober 2009 t/m 30 september 2010**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	14,63	585,20	2.340,80	2.535,87
1 functiejaar	14,92	596,80	2.387,20	2.586,13
2 functie jaren	15,22	608,80	2.435,20	2.638,13
3 functie jaren	15,49	619,60	2.478,40	2.684,93
4 functie jaren	15,80	632,00	2.528,00	2.738,67
5 functie jaren	16,09	643,60	2.574,40	2.788,93

Tabel 48

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting
Loongroep J Manager vleesdetailhandel > 6 werknemers
Loongroep J Hoofd slagerij van een voorverpakkingsbedrijf
op basis van een 40-urige werkweek
Periode 1 oktober 2010 t/m 31 maart 2011**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	14,85	594,00	2.376,00	2.574,00
1 functiejaar	15,14	605,60	2.422,40	2.624,27
2 functie jaren	15,45	618,00	2.472,00	2.678,00
3 functie jaren	15,72	628,80	2.515,20	2.724,80
4 functie jaren	16,04	641,60	2.566,40	2.780,27
5 functie jaren	16,33	653,20	2.612,80	2.830,53

Tabel 49
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 0
Periode 1 april 2009 t/m 30 september 2009

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15 jaar	2,82	107,16	428,64	464,36
16 jaar	3,24	123,12	492,48	533,52
17 jaar	3,72	141,36	565,44	612,56
18 jaar	4,27	162,26	649,04	703,13
19 jaar	4,93	187,34	749,36	811,81
20 jaar	5,77	219,26	877,04	950,13
21 jaar	6,81	258,78	1.035,12	1.121,38
22 jaar	7,99	303,62	1.214,48	1.315,69
23 jaar en ouder	9,40	357,20	1.428,80	1.547,87

Tabel 50
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 0
Periode 1 oktober 2009 t/m 30 september 2010

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15 jaar	2,85	108,30	433,20	469,30
16 jaar	3,27	124,26	497,04	538,46
17 jaar	3,76	142,88	571,52	619,15
18 jaar	4,31	163,78	655,12	709,71
19 jaar	4,98	189,24	756,96	820,04
20 jaar	5,83	221,54	886,16	960,01
21 jaar	6,88	261,44	1.045,76	1.132,91
22 jaar	8,07	306,66	1.226,64	1.328,86
23 jaar en ouder	10,00	380,00	1.520,00	1.646,67

Tabel 51
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 0
Periode 1 oktober 2010 t/m 31 maart 2011

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15 jaar	2,89	109,82	439,28	475,89
16 jaar	3,32	126,16	504,64	546,69
17 jaar	3,82	145,16	580,64	629,03
18 jaar	4,38	166,44	665,76	721,24
19 jaar	5,06	192,28	769,12	833,21
20 jaar	5,92	224,96	899,84	974,83
21 jaar	6,98	265,24	1.060,96	1.149,37
22 jaar	8,19	311,22	1.244,88	1.348,62
23 jaar en ouder	10,15	385,70	1.542,80	1.671,37

Tabel 52
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 1
Periode 1 april 2009 t/m 30 september 2009

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	5,22	198,36	793,44	859,56
17 jaar	6,03	229,14	916,56	992,94
18 jaar	6,86	260,68	1.042,72	1.129,61
19 jaar	7,65	290,70	1.162,80	1.259,70
20 jaar	8,46	321,48	1.285,92	1.393,08
21 jaar	9,25	351,50	1.406,00	1.523,17
22 jaar	10,20	387,60	1.550,40	1.679,60
0 functie jaren	10,87	413,06	1.652,24	1.789,93
1 functie jaar	11,04	419,52	1.678,08	1.817,92
2 functie jaren	11,24	427,12	1.708,48	1.850,85
3 functie jaren	11,41	433,58	1.734,32	1.878,85
4 functie jaren	11,61	441,18	1.764,72	1.911,78

Tabel 53
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 1
Periode 1 oktober 2009 t/m 30 september 2010

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	5,27	200,26	801,04	867,79
17 jaar	6,09	231,42	925,68	1.002,82
18 jaar	6,93	263,34	1.053,36	1.141,14
19 jaar	7,73	293,74	1.174,96	1.272,87
20 jaar	8,55	324,90	1.299,60	1.407,90
21 jaar	9,34	354,92	1.419,68	1.537,99
22 jaar	10,30	391,40	1.565,60	1.696,07
0 functie jaren	10,98	417,24	1.668,96	1.808,04
1 functie jaar	11,15	423,70	1.694,80	1.836,03
2 functie jaren	11,35	431,30	1.725,20	1.868,97
3 functie jaren	11,52	437,76	1.751,04	1.896,96
4 functie jaren	11,73	445,74	1.782,96	1.931,54

Tabel 54
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 1
Periode 1 oktober 2010 t/m 31 maart 2011

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	5,35	203,30	813,20	880,97
17 jaar	6,18	234,84	939,36	1.017,64
18 jaar	7,03	267,14	1.068,56	1.157,61
19 jaar	7,85	298,30	1.193,20	1.292,63
20 jaar	8,68	329,84	1.319,36	1.429,31
21 jaar	9,48	360,24	1.440,96	1.561,04
22 jaar	10,46	397,48	1.589,92	1.722,41
0 functie jaren	11,15	423,70	1.694,80	1.836,03
1 functie jaar	11,32	430,16	1.720,64	1.864,03
2 functie jaren	11,52	437,76	1.751,04	1.896,96
3 functie jaren	11,69	444,22	1.776,88	1.924,95
4 functie jaren	11,91	452,58	1.810,32	1.961,18

Tabel 55
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 2
Periode 1 april 2009 t/m 30 september 2009

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
18 jaar	7,00	266,00	1.064,00	1.152,67
19 jaar	7,84	297,92	1.191,68	1.290,99
20 jaar	8,67	329,46	1.317,84	1.427,66
21 jaar	9,52	361,76	1.447,04	1.567,63
22 jaar	11,21	425,98	1.703,92	1.845,91
1 functie jaar	11,39	432,82	1.731,28	1.875,55
2 functie jaren	11,60	440,80	1.763,20	1.910,13
3 functie jaren	11,78	447,64	1.790,56	1.939,77
4 functie jaren	12,01	456,38	1.825,52	1.977,65

Tabel 56
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 2
Periode 1 oktober 2009 t/m 30 september 2010

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
18 jaar	7,07	268,66	1.074,64	1.164,19
19 jaar	7,92	300,96	1.203,84	1.304,16
20 jaar	8,76	332,88	1.331,52	1.442,48
21 jaar	9,62	365,56	1.462,24	1.584,09
22 jaar	11,32	430,16	1.720,64	1.864,03
1 functiejaar	11,50	437,00	1.748,00	1.893,67
2 functie jaren	11,72	445,36	1.781,44	1.929,89
3 functie jaren	11,90	452,20	1.808,80	1.959,53
4 functie jaren	12,13	460,94	1.843,76	1.997,41

Tabel 57
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 2
Periode 1 oktober 2010 t/m 31 maart 2011

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
18 jaar	7,18	272,84	1.091,36	1.182,31
19 jaar	8,04	305,52	1.222,08	1.323,92
20 jaar	8,89	337,82	1.351,28	1.463,89
21 jaar	9,76	370,88	1.483,52	1.607,15
22 jaar	11,49	436,62	1.746,48	1.892,02
1 functiejaar	11,67	443,46	1.773,84	1.921,66
2 functie jaren	11,90	452,20	1.808,80	1.959,53
3 functie jaren	12,08	459,04	1.836,16	1.989,17
4 functie jaren	12,31	467,78	1.871,12	2.027,05

Tabel 58
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 3
Periode 1 april 2009 t/m 30 september 2009

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
19 jaar	8,27	314,26	1.257,04	1.361,79
20 jaar	9,16	348,08	1.392,32	1.508,35
21 jaar	10,04	381,52	1.526,08	1.653,25
22 jaar	11,82	449,16	1.796,64	1.946,36
1 functiejaar	12,04	457,52	1.830,08	1.982,59
2 functie jaren	12,26	465,88	1.863,52	2.018,81
3 functie jaren	12,48	474,24	1.896,96	2.055,04
4 functie jaren	12,72	483,36	1.933,44	2.094,56

Tabel 59
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 3
Periode 1 oktober 2009 t/m 30 september 2010

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
19 jaar	8,35	317,30	1.269,20	1.374,97
20 jaar	9,25	351,50	1.406,00	1.523,17
21 jaar	10,14	385,32	1.541,28	1.669,72
22 jaar	11,94	453,72	1.814,88	1.966,12
1 functiejaar	12,16	462,08	1.848,32	2.002,35
2 functie jaren	12,38	470,44	1.881,76	2.038,57
3 functie jaren	12,61	479,18	1.916,72	2.076,45
4 functie jaren	12,85	488,30	1.953,20	2.115,97

Tabel 60
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 3
Periode 1 oktober 2010 t/m 31 maart 2011

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
19 jaar	8,48	322,24	1.288,96	1.396,37
20 jaar	9,39	356,82	1.427,28	1.546,22
21 jaar	10,29	391,02	1.564,08	1.694,42
22 jaar	12,12	460,56	1.842,24	1.995,76
1 functiejaar	12,34	468,92	1.875,68	2.031,99
2 functie jaren	12,57	477,66	1.910,64	2.069,86
3 functie jaren	12,80	486,40	1.945,60	2.107,73
4 functie jaren	13,04	495,52	1.982,08	2.147,25

Tabel 61
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 4
Periode 1 april 2009 t/m 30 september 2009

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
20 jaar	9,65	366,70	1.466,80	1.589,03
21 jaar	10,58	402,04	1.608,16	1.742,17
22 jaar	12,48	474,24	1.896,96	2.055,04
1 functiejaar	12,73	483,74	1.934,96	2.096,21
2 functie jaren	12,97	492,86	1.971,44	2.135,73
3 functie jaren	13,22	502,36	2.009,44	2.176,89
4 functie jaren	13,46	511,48	2.045,92	2.216,41

Tabel 62
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 4
Periode 1 oktober 2009 t/m 30 september 2010

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
20 jaar	9,75	370,50	1.482,00	1.605,50
21 jaar	10,69	406,22	1.624,88	1.760,29
22 jaar	12,61	479,18	1.916,72	2.076,45
1 functiejaar	12,86	488,68	1.954,72	2.117,61
2 functie jaren	13,10	497,80	1.991,20	2.157,13
3 functie jaren	13,35	507,30	2.029,20	2.198,30
4 functie jaren	13,60	516,80	2.067,20	2.239,47

Tabel 63
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 4
Periode 1 oktober 2010 t/m 31 maart 2011

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
20 jaar	9,90	376,20	1.504,80	1.630,20
21 jaar	10,85	412,30	1.649,20	1.786,63
22 jaar	12,80	486,40	1.945,60	2.107,73
1 functiejaar	13,05	495,90	1.983,60	2.148,90
2 functie jaren	13,30	505,40	2.021,60	2.190,07
3 functie jaren	13,55	514,90	2.059,60	2.231,23
4 functie jaren	13,80	524,40	2.097,60	2.272,40

Tabel 64
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 5
Periode 1 april 2009 t/m 30 september 2009

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar	13,18	500,84	2.003,36	2.170,31
1 functiejaar	13,44	510,72	2.042,88	2.213,12
2 functie jaren	13,71	520,98	2.083,92	2.257,58
3 functie jaren	13,97	530,86	2.123,44	2.300,39
4 functie jaren	14,23	540,74	2.162,96	2.343,21

Tabel 65
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 5
Periode 1 oktober 2009 t/m 30 september 2010

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar	13,31	505,78	2.023,12	2.191,71
1 functiejaar	13,57	515,66	2.062,64	2.234,53
2 functie jaren	13,85	526,30	2.105,20	2.280,63
3 functie jaren	14,11	536,18	2.144,72	2.323,45
4 functie jaren	14,37	546,06	2.184,24	2.366,26

Tabel 66
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 5
Periode 1 oktober 2010 t/m 31 maart 2011

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar	13,51	513,38	2.053,52	2.224,65
1 functiejaar	13,77	523,26	2.093,04	2.267,46
2 functie jaren	14,06	534,28	2.137,12	2.315,21
3 functie jaren	14,32	544,16	2.176,64	2.358,03
4 functie jaren	14,59	554,42	2.217,68	2.402,49