

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR WERKNEMERS WERKZAAM IN DE
PLUIMVEEVERWERKENDE INDUSTRIE**

met als looptijd 1 mei 2013 tot en met 30 april 2014

Tussen de ondergetekenden

Vereniging van de Nederlandse Pluimvee Verwerkende Industrie (NEPLUVI) gevestigd te Houten

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten gevestigd te Utrecht

CNV Vakmensen gevestigd te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Algemene bepaling

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 wordt verstaan onder

- a. Werkgever: een natuurlijk of rechtspersoon, die een onderneming drijft, met activiteiten, die vallen onder de werkingsfeer zoals deze in artikel 2 is omschreven.
- b. Werkgeversorganisatie: de werkgeversvereniging die krachtens haar statuten bevoegd is om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten.
- c. Werknemersorganisatie: de werknemersvereniging die krachtens haar statuten bevoegd is om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten.
- d. Werknemer: een ieder (m/v) in dienst van de werkgever.
- e. Functievolwassen leeftijd: de leeftijd waarop in de desbetreffende leeftijdsschaal de daar vermelde maximale leeftijd wordt bereikt.
- f. Vakantiewerkers: scholieren voorzover zij in de tijd van de schoolvakanties (als vakantiehelp) in dienst van de werkgever werkzaamheden verrichten.
- g. Dienstrooster: een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- h. Arbeidstijd: de werktijd van een werknemer per dag.
- i. Arbeidsduur: het aantal te werken uren per week.
- j. Maandinkomen: het maandsalaris vermeerderd met eventuele ploegentoeslagen en een eventuele persoonlijke toeslag conform artikel 17 lid 8.
- k. Loon: het schaalsalaris per week of per maand, als genoemd in bijlage II.
- l. Loongrondslag: met betrekking tot doorbetaling van loon als bedoeld in:
artikel 13 Verkorting arbeidsduur;
artikel 15 Arbeid op zon- en feestdagen;
artikel 34 Kort verzuim;
artikel 35 Vakantie- en snipperdagen;
artikel 36 snipperdagen buitenlandse werknemers en
artikel 37 scholing en vorming
geldt, dat over elk niet gewerkt uur, zal worden uitbetaald het gemiddelde van de basisurlonen van de laatste 13 weken, tenzij de werkgever om administratieve redenen een andere termijn aanhoudt.
- m. Basisuurloon: het weekloon gedeeld door 40, uitsluitend –voor zover van toepassing – vermeerderd met de prestatiepremie en de ploegentoeslag (doch zonder de overwerktoeslag).
- n. Deeltijdarbeid: de arbeid die regelmatig wordt verricht en met betrekking waartoe met een werknemer een kortere dan de normale werktijd als bedoeld in artikel 8 is overeengekomen.
- o. Uitleenbedrijven: uitzendorganisaties en onderaannemers.
- p. Georganiseerd Overleg: het geformaliseerd overlegorgaan in de pluimveeverwerkende industrie waarin de sociale partners deelnemen
- q. Geschillencommissie: de Geschillencommissie als bedoeld in bijlage X van de cao.

Artikel 2

Werkingsfeer

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de onderneming, welke zich bezighoudt met één of meerdere van de volgende activiteiten:

- het slachten van pluimvee, wild en/of tamme konijnen
- het be- en verwerken van pluimvee, wild en/of tamme konijnen
- het vervaardigen van producten van pluimvee, wild en/of tamme konijnen
- uitleenbedrijven (uitzendorganisaties, onderaannemers) die meer dan 75% van de totale activiteiten verrichten binnen de pluimveeverwerkende industrie.

Onder uitleenbedrijven wordt niet verstaan het uitleenbedrijf die aan de volgende cumulatieve eisen voldoet:

- a. de bedrijfsactiviteiten van het uitleenbedrijf bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, en
- b. de uitzendkrachten van die werkgever zijn voor 25% of meer van de loonsom betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingsfeer van onderhavige cao omschreven, en
- c. het uitleenbedrijf zendt voor tenminste 15% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek, en
- d. het uitleenbedrijf is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring gebonden is aan de cao voor werknemers werkzaam in de pluimveeverwerkende industrie, en
- e. het uitleenbedrijf is geen paritair afgesproken arbeidspool.

Die onderneming, waarin ook andere activiteiten dan bovenstaande worden verricht, wordt indien meer Collectieve Arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn, gerangschikt onder de CAO van die bedrijfstak, waartoe het merendeel van de activiteiten van deze onderneming behoort.

Deze cao is van toepassing op alle werknemers waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze cao.

Deze cao is voorts van toepassing op alle overige werknemers, zulks echter met uitzondering van het in deze cao bepaalde ten aanzien van functie-indeling en lonen respectievelijk het bepaalde in artikelen 21 (prestatiepremie), 22 (ploegentoeslag), 23 (toeslag ongunstige uren), 8 (arbeidstijden) en 14 (ploegenarbeid).

Deze cao is niet van toepassing op vakantiewerkers.

Deze cao is voorts niet van toepassing op: Plukon Food Group B.V. in Wezep (Plukon Wezep B.V. in Wezep en De KuikenaeR B.V. in Wezep), Plusfood B.V. in Oosterwolde en Plukon Dedemsvaart B.V. in Dedemsvaart.

Artikel 3

Dispensatie

1. De cao voor werknemers werkzaam in de pluimveeverwerkende industrie is een standaard cao.
2. Voor 1 mei 2009 bestaande schriftelijke gunstiger afspraken gemaakt tussen werkgever en Ondernemingsraad (OR) c.q. personeelsvertegenwoordiging (PVT) dan wel individuele werknemer in aanvulling op deze cao blijven gehandhaafd.
Vanaf 1 mei 2009 dienen gunstiger afspraken in aanvulling op de bepalingen van deze cao gemaakt tussen werkgever en OR c.q. PVT, door hen schriftelijk te worden gemeld aan het secretariaat van het Georganiseerd Overleg. Gunstiger afspraken op de bepalingen van de cao tussen werkgever en individuele werknemer hoeven niet gemeld te worden.
3. In geval afspraken als bedoeld in lid 2 conflicteren met de CAO prevaleert de cao.
4. Een afwijking in strijd met enige bepaling van deze cao is nietig tenzij hiervoor dispensatie is verleend door cao partijen.
5. Een verzoek tot dispensatie kan worden ingediend conform de procedure als opgenomen in Bijlage XIII.

Artikel 4

(niet gebruikt)

Artikel 5

Indienstneming en proeftijd

1. Schriftelijke arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan; zij bevat bepalingen omtrent de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst, de duur van de arbeidsovereenkomst (onbepaalde tijd of bepaalde tijd), de eventueel van toepassing zijnde proeftijd, de functie en - indien van toepassing - de loongroep en een verwijzing naar de cao.

2. Proeftijd

Bij het aangaan van de dienstbetrekking dient in de arbeidsovereenkomst de van toepassing zijnde proeftijd te worden opgenomen.

Deze proeftijd bedraagt:

- wanneer een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren danwel het einde van de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet op een kalenderdatum is gesteld 1 maand
- wanneer een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd van twee jaren of langer danwel voor onbepaalde tijd 2 maanden.

3. Aard van de overeenkomst

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan

- a. hetzij voor bepaalde tijd
- b. hetzij voor onbepaalde tijd

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding dan wordt de dienstbetrekking geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 6

Beëindiging arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd dan wel door het einde van de werkzaamheden waarvoor de werknemer in dienst is getreden.
2. Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt dat opzegging door zowel werkgever als werknemer schriftelijk dient te geschieden overeenkomstig de bepalingen genoemd in Boek 7, Artikel 672 van het Burgerlijk Wetboek. Hierbij is het bepaalde in lid 4 van art. 7:672 BW (één maand verkorting van de opzegtermijn) niet van toepassing.
De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de kalendermaand, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
3. De arbeidsovereenkomst eindigt zonder opzegging:
 - a. door het overlijden van de werknemer;
 - b. door beëindiging met wederzijds goedvinden;
 - c. door beëindiging tijdens de proeftijd;
 - d. door beëindiging op staande voet wegens dringende reden zoals vermeld in de artikelen 7:678 BW en 7:679 BW;
 - e. door ontbinding wegens gewichtige redenen door de kantonrechter op grond van artikel 7:685 BW;
 - f. met ingang van de dag waarop hij recht heeft op een AOW-uitkering; de arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zodra de werknemer recht heeft op een uitkeringsniveau van 85% van het ongemaximeerde prepensioenloon als bedoeld in artikel 1, sub k, sub 1 van het prepensioenreglement PPVGI, tenzij werkgever en werknemer schriftelijk anders zijn overeengekomen.

Artikel 7

Overlijdensuitkering

Ingeval de werknemer overlijdt zal aan zijn weduwe c.q. levenspartner of aan haar weduwnaar c.q. levenspartner of bij ontstentenis daarvan aan de wettelijke vertegenwoordiger van zijn (haar) minderjarige kinderen een bedrag worden uitgekeerd gelijk aan driemaal het bruto maandloon van de werknemer.

Artikel 8

Arbeidsduur en arbeidstijden

1. De normale arbeidsduur bedraagt 40 uur per week. Op jaarbasis wordt de arbeidsduur verminderd met 16 roostervrije dagen als bedoeld in artikel 13.
2. De normale arbeidstijd is van maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 uur en 18.00 uur, volgens een per onderneming vast te stellen dienstrooster.
3. De normale arbeidstijd voor werknemers van 18 jaar en ouder zal van maandag tot en met vrijdag 8 uur per dag bedragen. Na verkregen instemming van de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging of - bij ondernemingen waar noch een ondernemingsraad is ingesteld noch bij gebreke van een ondernemingsraad een personeelsvertegenwoordiging werkzaam is - van het Georganiseerd Overleg, is het mogelijk dat gedurende maximaal 4 dagen per week de normale arbeidstijd 8,5 uur bedraagt, zulks echter onverminderd het bepaalde in lid 1 van dit artikel.
4. Indien het bedrijfseigene zulks vordert, kan - nadat daartoe conform artikel 3 dispensatie van het Georganiseerd Overleg verkregen is - buiten de in lid 2 genoemde arbeidstijden arbeid worden verricht.
5. De Regeling vrijstelling nachtarbeid wegvervoer van 19 mei 2005 (Stcrt. 100) is van toepassing. Het plan van aanpak, dat gericht is op de permanente nachtarbeid of de mogelijke schadelijke gevolgen hiervan terug te dringen, is opgenomen in bijlage VIII.

Artikel 9

Flexibele arbeidstijd

1. In afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 3 van artikel 8 kan de arbeidstijd als volgt worden ingedeeld.
De wekelijkse arbeidsduur bedraagt 40 uur met een minimum van 37,5 uur en een maximum van 42,5 uur, met dien verstande dat de arbeidstijd over een periode van 4 weken 160 uur bedraagt. De arbeidstijd voor werknemers van 18 jaar en ouder zal van maandag tot en met vrijdag minimaal 7,5 uur en maximaal 8,5 uur per dag bedragen.
2. Onverminderd het bepaalde in lid 1 hebben werkgevers bij onvoorziene gebeurtenissen de mogelijkheid om werknemers een half uur korter of langer te laten werken, mits dit voorafgaand/aansluitend aan het op dat moment geldende vastgestelde rooster plaatsvindt.
Achteraf zal in samenspraak met de ondernemingsraad danwel de personeelsvertegenwoordiging worden getoetst of de afwijking te maken had met een onvoorziene gebeurtenis. In geval er over een periode van 8 weken sprake is van min-uren zullen deze worden uitbetaald tegen 100%. In geval er sprake is van plus-uren zal hiervoor ook de overwerktoeslag worden betaald.

Artikel 9A

Verlengd dienstrooster

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 8, lid 3 kan de arbeidstijd als volgt worden ingedeeld.
2. De dagelijkse arbeidstijd bedraagt van maandag tot en met vrijdag 9,5 uur.
3. Per week worden de werknemers gedurende vier dagen met een arbeidstijd van maximaal 9,5 uur per dag ingeroosterd.

Deze roosters worden ten minste 28 dagen voor aanvang van de ingangsdatum bekend gemaakt aan de werknemers.

4. Van de in de leden 2 en 3 genoemde arbeidstijd kan, in afwijking van artikel 9, lid 2, dagelijks worden afgeweken met een maximum per dag van 15 minuten, zowel korter als langer. Het saldo van deze flexibele regeling mag maximaal één uur bedragen, zowel positief als negatief, ergo een bandbreedte van 2 uur. Afhankelijk van het betaalsysteem in het bedrijf zal eenmaal per maand dan wel per vierweekse betaalperiode het saldo worden afgerekend en daarbij op nihil worden gesteld. Is er sprake van min-minuten, dan zullen deze worden uitbetaald tegen 100%. Is sprake van plus-minuten, dan zal hiervoor ook de overwerktoeslag worden betaald.
5. Wordt per dag langer gewerkt dan 9 uur en 45 minuten, dan geldt voor de meerdere arbeidstijd de toeslag voor overwerk.
6. Indien zich een calamiteit voordoet, dan zal in overleg met de OR dan wel de personeelsvertegenwoordiging worden besloten of, in afwijking van lid 3, de werknemers op een vijfde werkdag in een week kunnen worden ingeroosterd.
7. In afwijking van het bepaalde in artikel 13, lid 1 worden aan de werknemers bij toepassing van deze regeling op jaarbasis 184 roostervrije uren toegekend.
8. De toekomstige vakantierechten zullen worden omgezet in uren, waarbij de waarde van een vakantie- c.q. snipperdag als bedoeld in artikel 35 8 uur bedraagt. Deze waardeberekening geldt identiek voor de roostervrije dagen als genoemd in artikel 13, leden 5 en 6. Vakantie- en snipperdagen worden in uren opgenomen, waarbij het vastgestelde dienstrooster leidend is.
9. Van deze regeling kan geen gebruik worden gemaakt indien in ploegendienst wordt gewerkt.
10. Deze regeling kan alleen met instemming van de OR worden toegepast. Is er geen OR, dan zal ten minste 75% van de werknemers middels een schriftelijke verklaring moeten instemmen met de werktijdenregeling.

Artikel 10

Deeltijdarbeid

1. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur verminderd met de arbeidsduurverkortingsvermindering vermeld in artikel 13 minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer als bedoeld in artikel 8, zijn de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst wat betreft onder andere geldelijke toekenningen en verlof op evenredige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
2. Voor deeltijdwerk geldt de Wet aanpassing arbeidsduur. In deze wet is aangegeven op welke wijze werknemers een verzoek aan de werkgever kunnen richten om werkzaamheden in meer of minder uren te verrichten. Een verzoek daartoe wordt door de werkgever beslist. Als een bedrijf door de aanpassing in ernstige problemen komt, kan het verzoek worden afgewezen.

Artikel 11

Arbeidstijd voor 16- en 17-jarigen

1. Voor werknemers van 16 en 17 jaar bedraagt de normale arbeidstijd voor maandag tot en met vrijdag:
 - 8 uur per dag indien niet vaststaat, dat zij avondonderwijs genieten;
 - ten hoogste 7³/₄ uur per dag indien vaststaat, dat zij avondonderwijs genieten.
2. Bij toepassing van artikel 8 lid 3, kan de maximale arbeidstijd voor 16- en 17-jarigen gesteld worden op 8,5 uur doch, indien vaststaat dat zij avondonderwijs genieten, op ten hoogste 8¹/₄ uur.

Artikel 12

Werktijdverkortings

De ondernemer, die een aanvraag om vergunning tot werktijdverkortings bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid indient, is verplicht hiervan afschrift aan het Georganiseerd Overleg te zenden en daaraan voorafgaand contact op te nemen met de werknemersorganisaties.

Artikel 13

Verkorting arbeidsduur

1. De werknemer heeft recht op 16 roostervrije dagen op jaarbasis, waarvan 6 dagen vast te stellen door de werkgever en 9 dagen vast te stellen door de werkgever in onderling overleg met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging c.q. de werknemers.
Werkgevers wijzen jaarlijks 1 dag aan voor scholing als vervat in het scholingsplan als genoemd in artikel 37. Deze jaarlijks aan te wijzen scholingsdag mag binnen een periode van drie jaar geclusterd worden gegeven, mits dit in het scholingsplan is opgenomen.
Wordt van deze scholingsdag geen gebruik gemaakt, dan worden van de 16 roostervrije dagen op jaarbasis 6 dagen vastgesteld door de werkgever en 10 dagen vastgesteld door de werkgever in onderling overleg met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging c.q. de werknemers.
2. Deze roostervrije dagen dienen te worden opgenomen in blokken van 4 uur of van 8 uur met dien verstande dat de werknemers ten minste 1 maand van tevoren op de hoogte worden gesteld van het tijdstip van hun inroostering.
3. De roosters dienen over het gehele jaar en alle dagen van de week te worden gespreid met uitzondering van 2 maanden in de periode juni tot en met augustus alsmede nog een derde maand; de exacte vastlegging van deze 3 maanden geschiedt in overleg met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging c.q. de werknemers.
4. Onverminderd het bepaalde in artikel 46 van deze cao is afwijking van de blokkenregeling als bedoeld in lid 2 van dit artikel mogelijk na melding aan het Georganiseerd Overleg van de afwijkende regeling onder overlegging van bewijs van instemming met die regeling van de ondernemingsraad en onder overlegging van het in de plaats van de blokkenregeling in te voeren rooster.
- 5a. In aanvulling op het gestelde in de voorafgaande leden genieten alleen werknemers vanaf de 55-jarige tot de 57,5-jarige leeftijd 2 extra roostervrije dagen.
- 5b. In aanvulling op het gestelde in de voorafgaande leden, met uitzondering van het bepaalde in lid 5a, genieten werknemers vanaf de 57,5-jarige tot de 59-jarige leeftijd 4 extra roostervrije dagen op jaarbasis. Deze worden gevoegd bij de roostervrije dagen als genoemd in lid 1 en in artikel 37, lid 2 en zo aangewend, dat aan deze werknemers in principe zo veel mogelijk eenmaal per 14 dagen een vrije dag zal worden toegekend (dit kan een collectieve vrije dag zijn mits deze op een werkdag valt), waaruit voortvloeit een gemiddelde werkweek van 36 uur.
Het verlof zal in overleg met de werknemer worden ingeroosterd en wordt bij voorkeur genoten op woensdag of op donderdag.
6. In aanvulling op het gestelde in de voorafgaande leden genieten werknemers vanaf de 59-jarige leeftijd 20 extra roostervrije dagen op jaarbasis. Deze worden gevoegd bij de roostervrije dagen als genoemd in lid 1 en in artikel 37, lid 2, alsmede de 5 extra vakantiedagen als bedoeld in artikel 35, lid 4 en zo aangewend, dat aan deze werknemers in principe zo veel mogelijk eenmaal per week een vrije dag zal worden toegekend (dit kan een collectieve vrije dag zijn mits deze op een werkdag valt), waaruit voortvloeit een gemiddelde werkweek van 32 uur.
Het verlof zal in overleg met de werknemer worden ingeroosterd en wordt bij voorkeur genoten op woensdag of op donderdag.
7. Indien een werknemer gebruik maakt van de deeltijd-prepensioenregeling als bedoeld in artikel 15, lid 5 van het Prepensioenreglement van de Stichting prepensionering Vleeswaren- en Gemaksvoedingindustrie, kan geen gebruik worden gemaakt van de mogelijkheden genoemd in lid 6.

Artikel 14

Ploegenarbeid

1. Onder ploegenarbeid wordt verstaan: arbeid die afwisselend in één etmaal in regelmatig wederkerende volgorde door twee of meer elkaar opvolgende ploegen wordt verricht.

2. Indien in ploegen wordt gewerkt, zullen de aanvangstijden liggen als volgt:
 - ochtendploeg: tussen 04.40 uur en 07.00 uur;
 - middagploeg: tussen 12.40 uur en 15.00 uur;
 - nachtploeg: tussen 20.40 uur en 23.00 uur.

Artikel 15

Arbeid op zon- en feestdagen

1. Geen arbeid zal worden verricht op zondagen, op algemeen erkende Christelijke feestdagen, te weten: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en beide Kerstdagen, en op de door de regering als zodanig aangewezen nationale feestdag.
2. 5 Mei wordt éénmaal per 5 jaar aangemerkt als een vrije dag met behoud van loon. Na het jaar 1995 zal dit verlof voor het eerst in het jaar 2000 worden toegekend.
3. Arbeid op zon- en feestdagen is toegestaan na instemming van de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging:
 - a. voor de aanvoer van levend pluimvee;
 - b. indien en voor zover producten gevaar lopen te bederven of in kwaliteit achteruit te gaan;
 - c. voor onverwachte noodzakelijke reparaties, die geen uitstel gedogen, alsmede voor die reparaties en werkzaamheden, die gedurende de bedrijfstijd niet kunnen plaatsvinden.

Artikel 16

Overwerk

1. Overuren zijn uren, waarop - onverminderd het bepaalde in artikel 42, lid 1, sub a - langer wordt gewerkt dan het aantal uren genoemd in artikel 8 lid 1 respectievelijk artikel 9, lid 1.
2. In geval van overwerk wordt een toeslag betaald van:
 - a. 25% van het basisuurloon voor de eerste 2 overuren per week;
 - b. 50% van het basisuurloon voor de overige overuren per week.
3. In geval van overwerk kan door de werkgever een regeling worden getroffen, waarin het aan de werknemer wordt toegestaan in een daarop volgende periode afwezig te zijn met behoud van loon gedurende een tijdsruimte gelijk aan het gemaakte aantal overuren.

De vaststelling hiervan geschiedt door de werkgever, doch moet plaatsvinden binnen het tijdsverloop van 3 weken na de dag waarop de overuren worden gemaakt. In dat geval geniet de werknemer alleen de overurentoeslag.

In afwijking van het hiervoor gestelde kan voor overwerk compensatie in tijd plaatsvinden ook over het toeslaggedeelte van het overwerk, maar dat laatste dan wel in overleg met de werknemer.
4. Indien door een parttime medewerker in een periode van 3 aaneengesloten maanden structureel meer uren worden gewerkt dan in de overeenkomst is vastgelegd, dient aan betrokken medewerker een nieuwe overeenkomst onder minimaal dezelfde condities als de bestaande overeenkomst te worden aangeboden, waarin het aantal uren in de bestaande overeenkomst wordt vermeerderd met het minimaal aantal structureel meer gewerkte uren in de betrokken periode.
5. Ingeval aansluitend aan de normale werktijd door productiepersoneel meer dan 2 uur overwerk wordt verricht, dan zal door de werkgever een passende warme maaltijd worden verstrekt.

Artikel 17

Functiegroepen

1. **Algemeen**
 - a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Werknemers in de proeftijd mogen één loongroep lager worden ingedeeld dan de feitelijke loongroepindeling van de functie.

- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte dat is gebaseerd op functiejaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn loon en de leeftijd danwel het aantal functiejaren, waarop zijn salaris is gebaseerd.

2. Leeftijdsschaal

De werknemer die de in zijn salarisschaal geldende functievollwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het maandsalaris dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de verjaardag van de werknemer valt.

3. Functiejaren

- a. De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende functievollwassen leeftijd heeft overschreden, wordt beloond volgens de functiejaren. De functiejaren schaal kent een minimum maandsalaris en een maximum maandsalaris en een aantal functiejaren. Herziening van het maandsalaris vindt in beginsel eenmaal per jaar op 1 januari plaats totdat het maximum is bereikt.
- b. Indeling in functie- c.q. loongroep I geldt voor maximaal 1 jaar.

4. Instroomschaal

In afwijking van lid 1 kan een werknemer bij indiensttreding onder de navolgende voorwaarden worden ingedeeld in een instroomschaal.

- a. een werknemer mag maximaal een half jaar in een instroomschaal worden ingedeeld op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, een en ander met inachtneming van de proeftijd;
- b. een werknemer ingedeeld in een instroomschaal wordt in de gelegenheid gesteld in het kader van het Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimveeverwerkende Industrie scholing te volgen;
- c. na een half jaar zal de werknemer worden ingedeeld in de loongroep behorende bij de functie. De instroomschalen zijn opgenomen in bijlage II.

4a. Instroomschaal in het kader van een leer-/arbeidsovereenkomst

Deze instroomschaal kan uitsluitend en eenmalig gebruikt worden in het kader van een leer-/arbeidsovereenkomst. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- 1. Een leer-/arbeidsovereenkomst volgens de standaardovereenkomst in bijlage IIIc van 13 maanden waarin de eerste maand als proeftijd wordt aangemerkt.
- 2. Met een opleiding binnen de looptijd van de leer-/arbeidsovereenkomst die resulteert in een erkend MBO-2 niveau aan het einde van de contractperiode. Hiervoor komen bijvoorbeeld ook taalcursussen en cursussen hoger dan niveau 2 in aanmerking.
- 3. Er geldt een 40-urige werkweek.
- 4. Praktijk- en theorieonderwijs van de opleiding valt binnen de 40-urige werkweek.
- 5. Roostervrije tijd kan worden ingezet voor de financiering van de scholing van de werknemer.
- 6. Er kunnen maximaal 20 zaterdagen worden ingeroosterd.
- 7. Aanmelding van de leer-/arbeidsovereenkomst aan het sociaal secretariaat van het Georganiseerd Overleg door toezending van een kopie van de overeenkomst en informeren per omgaande het secretariaat indien een werknemer tussentijds uit dienst treedt onder opgave van redenen

De beloning van de werknemer in deze schaal is gebaseerd op het geldend wettelijk minimumloon.

5. Toeslag dienstjaren jongeren

Aan werknemers van 16 tot en met 21 jaar wordt per volledig dienstjaar een toeslag verleend op het loon ter hoogte van 1,25% van het loon van een volwassen werknemer uit de loongroep, waarin de werknemer is ingedeeld.

6. Indeling in een hogere functiegroep

Werknemers tot en met de 21-jarige leeftijd worden één leeftijdsschaal hoger ingedeeld dan hun werkelijke leeftijd indien zij in het bezit zijn van de certificaten van de drie deelcursussen industrieopleiding pluimvee: a. slachten en panklaar maken van pluimvee; b. bewerken (uitsnijden) van pluimveevlees en c. verwerken van pluimveevlees).

7. Combinatie van meerdere functies

Het kan voorkomen, dat door werknemers meerdere functies worden uitgeoefend. In principe geldt daarbij de beloning conform de hoogst ingedeelde functie. Een uitzondering hierop is, dat elke functie conform de indeling kan worden beloond, mits dit in de arbeidsovereenkomst van de werknemer qua tijdsbesteding per functie expliciet is vastgelegd. De beloning kan dan overeenkomstig worden toegepast.

8. Indeling van overige functies en de persoonlijke toeslagregeling per 1 oktober 2007

De indeling van de overige functies, niet zijnde productiefuncties, als genoemd in lid 1 van dit artikel en in Bijlage I wordt van kracht per 1 oktober 2007. Voor werknemers die op deze datum in dienstverband werkzaam zijn wordt een regeling getroffen: de persoonlijke toeslag (PT). Indien indeling in een functiegroep inhoudt, dat de werknemer conform de cao een lager loon krijgt, dan wordt per 1 oktober 2007 naast het basisloon een persoonlijke toeslag toegekend ter hoogte van het verschil tussen het oude en het nieuwe basisloon. Deze persoonlijke toeslag wordt vastgesteld als een nominaal bedrag en dient te worden meegerekend voor de vaststelling van toeslagen, pensioengrondslag en dergelijke.

Artikel 18

Betaling van de beloning

1. De beloning dient voor het einde van de betaalperiode in het bezit van de werknemer te zijn.
2. Ongeacht de wijze van voldoening van het loon - in een loonzakje, per bank of per girodienst - is de werkgever verplicht op de betaaldag aan de werknemer een loonbriefje uit te reiken, waarop staan vermeld:
 - a. de naam van de werknemer;
 - b. de periode, waarop de betaling betrekking heeft;
 - c. gespecificeerd brutobedrag;
 - d. de inhouding van loonbelasting en inhoudingen ten gevolge van de sociale verzekeringswetten, nauwkeurig gespecificeerd;
 - e. andere toegepaste kortingen, nauwkeurig gespecificeerd.
3. De periode waarover het loon wordt betaald mag ten hoogste 5 weken bedragen.
4. Verandering van betalingssysteem hetzij wat betreft de periode waarover wordt betaald, hetzij wat betreft de wijze van betaling zal niet kunnen geschieden dan ná instemming van de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging.

Artikel 19

Loon

1. De van toepassing zijnde loontabellen per 1 mei 2013 zijn opgenomen in bijlage II-a.
2. De loontabellen worden per periode 10-2013 dan wel per de eerste dag van de maand volgend op de aanvang van periode 10-2013, structureel verhoogd met 1,5%.
De loontabellen per deze datum zijn opgenomen in bijlage II-b.
3. De loontabellen worden per periode 5-2014 dan wel per de eerste dag van de maand volgend op de aanvang van periode 5-2014, structureel verhoogd met 0,3%.
De loontabellen per deze datum zijn opgenomen in bijlage II-c.

Artikel 20

(niet gebruikt)

Artikel 21

Prestatiepremie

1. Op grond van zijn prestaties kan aan de werknemer een premie worden toegekend van maximaal 8% boven het voor de betrokken werknemer geldende weekloon.
2. De premie als bedoeld in lid 1 wordt toegekend op basis van criteria, welke na overeenstemming met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging zijn vastgesteld.
3. Bij de vaststelling van de in lid 2 bedoelde criteria kan rekening worden gehouden met de navolgende aspecten:
 - a. functiegebonden - resultaat van het werk:
kwaliteit, kwantiteit en hygiëne
 - b. persoonsgebonden:
samenwerking, loyaliteit, inzet, nauwkeurigheid en veiligheid, hygiëne, gebruik van middelen en materialen: omgang met grond-, hulpstoffen en machines
 - c. functie- en persoonsgebonden:
flexibiliteit en geschiktheid.

Artikel 22

Ploegentoeslag

Indien in ploegendienst wordt gewerkt, als bedoeld in artikel 14, worden voor de ochtend en de middagploeg de weeklonen met 12,5% verhoogd.

Indien in ploegendienst wordt gewerkt, als bedoeld in artikel 14, worden voor de nachtploeg de weeklonen met 30% verhoogd.

Artikel 23

Toeslag voor ongunstige uren

1. Werknemers, wier werkzaamheden aanvangen vóór 6.00 uur des ochtends dan wel eindigen ná 18.00 uur des avonds, ontvangen voor uren gewerkt vóór 6.00 uur des ochtends respectievelijk ná 18.00 uur des avonds een toeslag op het basisuurloon van 30%.
2. De in het voorgaande lid bedoelde toeslag geldt niet voor uren waarin gewerkt wordt in verband met ploegenarbeid.

Artikel 24

Zaterdagtoeslag

1. Indien op zaterdag arbeid moet worden verricht, geldt voor die uren de navolgende toeslag op het basisuurloon van:
 - a. 50% voor de uren van 00.00 uur tot 06.00 uur;
 - b. 25% voor de uren van 06.00 uur tot 13.00 uur;
 - c. 50% voor de uren van 13.00 uur tot 18.00 uur;
 - d. 100% voor de uren van 18.00 uur tot 24.00 uur.
2. In afwijking van het gestelde in het eerste lid, kan arbeid op zaterdag voor voltijd werknemers verplicht worden gesteld op de zaterdag voorafgaande aan de week dan wel in de week waarin een feestdag op een werkdag valt, een en ander tot ten hoogste 3 zaterdagen per jaar. Voor deeltijd werknemers geldt dat de arbeid op bedoelde 3 zaterdagen uitsluitend verplicht kan worden gesteld indien de deeltijd werknemer zou zijn ingeroosterd op de betreffende feestdag.

Artikel 25

Toeslag voor zon- en feestdagen

Voor arbeid op zon- en feestdagen, als bedoeld in artikel 15, wordt een toeslag van 200% op het basisuurloon toegekend, behalve indien die arbeid tot de normale functie-uitoefening behoort.

Artikel 26

Opkomsttoeslag technisch personeel

1. Aan de leden van het technisch personeel die onverwachts voor dringende werkzaamheden buiten de normale werktijd naar de fabriek worden geroepen, wordt per opkomst een toeslag betaald.
2. De toeslag bedraagt één basisuurloon, zulks onverminderd het loon en de eventueel daarover verschuldigde overwerktoeslag over de gewerkte tijd.
3. Geen recht op deze toeslag bestaat,
 - a. indien de tijd van opkomst ligt tussen 6.00 uur des morgens en de aanvang van de normale werktijd, alsmede
 - b. indien de dringende werkzaamheden aansluitend op de normale werktijd moeten worden verricht, tenzij de mededeling daartoe binnen één uur voor het einde van die normale werktijd wordt gedaan.

Artikel 27

Vakantietoeslag

1. Een werknemer heeft voor elke maand dat hij in dienst is van de werkgever, recht op een vakantietoeslag van 1/12 van 8% van het jaarinkomen, waarvoor tot grondslag wordt genomen het basisuurloon over een referentieperiode van 12 aaneengesloten kalendermaanden, waarvan de einddatum niet meer dan 2 maanden ligt vóór de datum van uitbetaling.
De vakantietoeslag zal worden uitgekeerd bij de aanvang van de aaneengesloten vakantie dan wel in de maand mei.
2. De in lid 1 genoemde toeslag zal voor werknemers van 22 jaar en ouder, die bij aanvang van de aaneengesloten vakantie dan wel in de maand mei ten minste één jaar in dienst zijn, minimaal gelijk zijn aan de vakantietoeslag, berekend over het salaris behorend bij loongroep II met 1 functiejaar.
3. Bij het einde van de dienstbetrekking heeft de werknemer voor elke maand dat hij bij de werkgever in dienst is geweest en waarover hij nog geen vakantietoeslag heeft ontvangen, recht op 1/12 deel van de in het eerste lid bedoelde vakantietoeslag ad 8% van het jaarinkomen.

Artikel 28

(niet gebruikt)

Artikel 29

Diplomatoeslag

Werknemers, die een cursus hebben gevolgd waaraan door het Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimveeverwerkende Industrie een subsidie aan de werkgever wordt toegekend, ontvangen eenmalig een diplomatoeslag van € 115,= voor elk behaald diploma.

Artikel 30

1. **Vervangingstoelage**

Aan werknemers, die meer dan 2 uur per dag c.q. meer dan 10 uur per week werkzaamheden verrichten waarvoor een hogere loongroepindeling geldt, ontvangen over deze uren een toeslag ter hoogte van het verschil in beloning. Deze toeslag wordt horizontaal berekend, hetgeen inhoudt dat wordt uitgegaan van het loon van de werknemer vergeleken met het loon in de hogere functiegroep voor dezelfde leeftijd c.q. hetzelfde aantal functiejaren.

Een identieke toeslag geldt ook voor werknemers in functiegroep VI, die tijdelijk werkzaamheden van een hoger niveau verrichten.

2. **Toeslag bedrijfskeurder**

Ten aanzien van de indeling van de functie Bedrijfskeurder wordt, gelet op het feit dat deze functie door de werknemers in de praktijk nooit volledig daadwerkelijk wordt uitgevoerd, de indeling als volgt bepaald. Voor elke dag dat een werknemer bedrijfskeurdersactiviteiten daadwerkelijk uitoefent op basis van het werkrooster wordt voor deze dag, ongeacht de duur van de uitoefening, de werknemer beloond conform loongroep IV.

Artikel 31

Arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten

1. Onder uitzendkrachten wordt verstaan arbeidskrachten die te werk worden gesteld door (bemiddeling van) uitleenbedrijven die niet rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze cao vallen.
2. Voor uitzendkrachten die langer dan zes maanden onafgebroken in de onderneming werkzaam zijn, gelden de bepalingen van deze cao, met uitzondering van de volgende artikelen:
 - artikelen 1 tot en met 7;
 - artikel 12;
 - artikel 17, lid 4;
 - artikel 18;
 - artikel 29;
 - artikel 32A;
 - artikelen 33B, 33C en 33D;
 - artikel 34;
 - artikelen 37 tot en met 48.
3. De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat op arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld, de arbeidsvoorwaarden overeenkomstig de bepalingen in lid 2 van dit artikel worden toegepast. In de overeenkomst tussen de werkgever en het uitleenbedrijf wordt dientengevolge een beding opgenomen dat door het uitleenbedrijf de bepalingen van de cao voor werknemers werkzaam in de pluimveeverwerkende industrie voor uitzendkrachten volledig worden nagekomen.
4. Uitzendkrachten van uitleenbedrijven mogen binnen de werkingssfeer van deze cao slechts in het primaire productieproces (direct lijngebonden productiepersoneel) alsmede bij de daarmee samenhangende administratieve en commerciële activiteiten te werk worden gesteld indien zij in dienstverband werkzaam zijn bij een organisatie, die:
 - de NEN-norm 4400-1 (Nederlandse Norm 4400-1. Uitleners en (onder)aannemers - Eisen aan en beoordeling op afdracht van belastingen en sociale lasten en het gerechtigd zijn tot het verrichten van arbeid in Nederland - deel 1: In Nederland gevestigde ondernemingen) naleeft en als gecertificeerd bedrijf is opgenomen in het Register Normering Arbeid van de Stichting Normering Arbeid of
 - de NEN-norm 4400-2 (Nederlandse Norm 4400-2. Uitleners en (onder)aannemers - Eisen aan en beoordeling op afdracht van belastingen en sociale lasten en het gerechtigd zijn tot het verrichten van arbeid in Nederland - deel 2: Buiten Nederland gevestigde ondernemingen) naleeft en als gecertificeerd bedrijf is opgenomen in het Register Normering Arbeid van de Stichting Normering Arbeid.

5. Voorts mogen uitzendkrachten van uitleenbedrijven binnen de werkingssfeer van deze cao slechts te werk worden gesteld indien zij in dienstverband werkzaam zijn bij een organisatie, die is gecertificeerd als NEN+ bedrijf en daartoe is opgenomen in het Register van uitleenbedrijven in de pluimveeverwerkende industrie van de Stichting Normering Arbeid. Deze NEN+ regeling heeft als doelstelling om structureel controles uit te oefenen op de juiste toepassing van de arbeidsvoorwaarden voor werknemers van uitleenbedrijven die in de sector werkzaam zijn. Dit betreft de arbeidsvoorwaarden van deze cao en, indien van toepassing, gedurende de eerste zes maanden ook de arbeidsvoorwaarden van de op de uitlenende partij van toepassing zijnde cao.
6. Het Georganiseerd Overleg is bevoegd te fungeren als beheersorgaan van de uitvoering van de NEN+ regeling als bedoeld in lid 5 en sluit daartoe een overeenkomst af met een of meerdere Inspectie Instellingen. Als Inspectie Instellingen worden aangemerkt het bedrijf of de instelling dat controles uitvoert bij gecertificeerde uitleenbedrijven om de naleving en juiste uitvoering van de verplichtingen als beschreven in de NEN-norm 4400-1, de NEN-norm 4400-2 en de sectorale regeling (NEN+) vast te stellen. De Inspectie Instellingen leggen periodiek verantwoording af aan het Georganiseerd Overleg.

Artikel 32

Werkkleding / persoonlijke beschermingsmiddelen

1. De werkgever geeft de werknemer in bruikleen de door deze voor de uitvoering van zijn werkzaamheden noodzakelijk benodigde werkkleding, bestaande uit overall en in het bedrijf passend schoeisel. De werkgever is verplicht de aan de werknemer in bruikleen verstrekte werkkleding te wassen of te doen wassen en in behoorlijk draagbare staat te onderhouden. De werkgever zal aan de werknemer persoonlijke beschermingsmiddelen beschikbaar stellen conform het bepaalde in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). De werknemer is verplicht deze aan hem ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen tijdens de uitoefening van zijn functie te gebruiken.
2. Voor uitzendkrachten worden de in lid 1 genoemde werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen beschikbaar gesteld door de uitleenbedrijven. De werkgever ziet er op toe dat deze ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen tijdens de werkzaamheden door de uitzendkrachten worden gebruikt

Artikel 32 A

Vergoeding reiskosten

Aan werknemers wordt een vergoeding voor reiskosten toegekend, indien de afstand woon-werkverkeer zich bevindt binnen een straal van 15 tot 30 km.

De vergoeding bedraagt € 4,20 per gewerkte dag bij een (enkele) reisafstand van 15 tot 20 km en € 6,00 per gewerkte dag bij een (enkele) reisafstand van 20 tot 30 km.

Indien een werknemer verhuist en vanaf dat moment een grotere afstand moet afleggen voor woon-werkverkeer, zal na deze verhuizing geen hogere vergoeding dan voorheen worden toegekend.

Artikel 33

Cumulatie van toeslagen

De toeslagen als genoemd in de artikelen 16 (overwerk), 23 (ongunstige uren), 24 (zaterdag) en 25 (zon- en feestdagen) zullen niet cumuleren.

In het geval op een bepaald moment meerdere van bedoelde toeslagen van toepassing zijn, wordt voor deze betreffende uren de hoogste van de voor dat moment geldende toeslagen toegekend.

Artikel 33 B

Koop en verkoop van verlof

Aankoop van verlof en verkoop van ADV is toegestaan met een maximum aantal van 80 uren op jaarbasis.

Het initiatief tot aankoop of verkoop van verlof kan uitgaan van zowel werknemers- als werkgeverszijde en wordt alleen geëffectueerd in onderling overleg en met wederzijdse instemming. De waarde per uur bedraagt het weekloon van de werknemer gedeeld door 40, vermeerderd met de vakantietoeslag.

Artikel 33 C

Lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het brutoloon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen en kent aan de werknemer een onkostenvergoeding toe van een gelijk bedrag waarmee het brutoloon wordt verlaagd, een en ander conform het bepaalde in het reglement, dat is opgenomen in bijlage IX.

Artikel 33 D

Premie WGA

Het werknemersdeel conform artikel 34, lid 2 van de Wet FSV van de gedifferentieerde WGA-premie op grond van het Besluit gedifferentieerde premie WGA 2007 wordt door de werkgever niet op het loon van de werknemer ingehouden.

Artikel 34

Kort verzuim

1. De vaste werknemer heeft recht op doorbetaling van loon uitsluitend voor de hieronder vermelde gevallen:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer of bij aangifte van een geregistreerd partnerschap: gedurende één dag;
 - b. bij eigen wettelijk of kerkelijk huwelijk of bij het aangaan van het geregistreerd partnerschap: tezamen gedurende 2 dagen;
 - c. bij huwelijk of het aangaan van het geregistreerd partnerschap van één der eigen kinderen, ouders, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: op de dag van de huwelijksluiting indien het huwelijk wordt bijgewoond dan wel de dag waarop het geregistreerd partnerschap wordt gesloten indien de registratie wordt bijgewoond;
 - d. bij overlijden van de levenspartner, van met de werknemer in gezinsverband samenwonende ouders of ouders van de levenspartner en met de werknemer in gezinsverband samenwonende eigen of aangehuwde kinderen: van de dag van het overlijden af tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 - e. bij overlijden van de ouders of grootouders van de werknemer of diens levenspartner, eigen en aangehuwde kinderen, van met de werknemer in gezinsverband samenwonende broers en zusters: gedurende één dag, alsmede voor het bijwonen van de teraardebestelling of crematie: gedurende één dag;
 - f. voor het bijwonen van de teraardebestelling of crematie van broers, zusters, zwagers en schoonzusters: gedurende één dag;
 - g. bij 25- of 40-jarig huwelijksfeest of geregistreerd partnerschapsfeest van de werknemer op de dag van de viering van dit feest. Bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of grootouders van de werknemer of diens levenspartner, indien dit feest wordt bijgewoond op de dag van de viering van dit feest;

- h. bij 25-jarig ambtsjubileum van de werknemer: gedurende één dag;
- i. voor het voldoen aan de wettelijke of op wettelijke voorschriften berustende verplichtingen, mits niet te wijten aan de schuld of nalatigheid van de werknemer en voor zover dit niet buiten de werktijd kan geschieden, die een kortstondige afwezigheid noodzakelijk maken: gedurende de hiervoor benodigde tijd, mits niet reeds uit anderen hoofde vergoeding wegens loonderving kan worden verkregen;
- j. bij vooraf aangevraagd noodzakelijk doktersbezoek voor zichzelf alsmede voor het geven van bloed, dat niet kan geschieden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd: gedurende de daarvoor vereiste tijd tot ten hoogste 2 uren, tenzij de werknemer ten genoegen van de werkgever kan aantonen, dat deze tijd moest worden overschreden;
- k. ingeval enige werknemersorganisatie de werkgever zulks ten behoeve van haar leden verzoekt ter zake van het bezoeken van landelijke vergaderingen c.q. cursussen van deze organisatie: ten hoogste 8 dagen per jaar, mits de bedrijfsorganisatie de afwezigheid toelaat. De kosten van dit verlof zullen aan de werkgever worden vergoed.
- l. bij verhuizing op verzoek van de werkgever: gedurende één dag;
bij verhuizing in overige gevallen: maximaal één dag per drie jaar.

Onder levenspartner wordt verstaan de echtgenoot c.q. echtgenote van de werknemer, de geregistreerde partner van de werknemer dan wel degene, geen ouder, broer of zuster van de werknemer zijnde, met wie de werknemer een gezamenlijke huishouding voert en waarvan de naam door de werknemer ten minste 3 maanden van tevoren aan de werkgever bekend is gemaakt.

De werknemer is gehouden om:

zo mogelijk ten minste één week van tevoren de werkgever kennis te geven van het kort verzuim; bij het aanvragen van kort verzuim voor zover mogelijk de daartoe strekkende bewijsstukken over te leggen.

Inbedding van de bepalingen van de Wet arbeid en zorg

- 2. a. Zwangerschaps- en bevallingsverlof
De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof van 16 weken, als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg.
- b. Adoptieverlof
De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind.
- c. Calamiteiten en ander kort verzuimverlof
De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - 1. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, voor zover niet vermeld in lid 1;
 - 2. de uitoefening van het actief kiesrecht
als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg.
- d. Kraamverlof
De werknemer kan gedurende een tijdvak van vier weken twee dagen doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of geregistreerde partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.
- e. Kortdurend zorgverlof
De werknemer heeft conform artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg recht op doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het loon, met een minimum van het voor hem geldende wettelijke minimumloon, ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - 1. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
 - 2. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder 1. genoemde persoon;

3. de ouder van de werknemer;
met een maximum van twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis.

f. Ouderschapsverlof

De werknemer met een dienstverband van ten minste één jaar heeft recht op onbetaald verlof indien hij voor een kind, jonger dan 8 jaar, de verzorging en opvoeding duurzaam op zich heeft genomen als bedoeld in artikel 6:1 van de Wet arbeid en zorg. Het aantal uren verlof bedraagt ten hoogste zesentwintig maal de arbeidsduur per week en wordt opgenomen in een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden. Het aantal uren verlof bedraagt per week ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.

Conform artikel 6:2 van de Wet arbeid en zorg kan een werknemer een afwijkend verzoek aan de werkgever doen onder de aldaar gestelde voorwaarden. De werkgever kan dit verzoek afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

Bij de aanvraag tot gebruikmaking van ouderschapsverlof wordt gebruik gemaakt van het aanvraagformulier als opgenomen in Bijlage VII.

Hierbij dient de werknemer een keuze te maken over de tijdens zijn afwezigheid al dan niet vrijwillige opbouw van de pensioenregeling onder de bestaande voorwaarden. Indien van deze opbouw mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, dan komt de premie tijdens het verlof voor rekening van de werknemer.

g. Levensloopregeling

Een werknemer kan onder bepaalde voorwaarden gebruik maken van een periode van onbetaald verlof ten behoeve van zorg of educatie, een en ander conform het bepaalde in artikel 7 van de Wet arbeid en zorg.

3. De bepalingen in lid 2 zijn van toepassing indien en voorzover deze in de Wet arbeid en zorg zijn opgenomen.

Artikel 35

Vakantie- en snipperdagen

1. Een werknemer heeft voor elke maand, dat hij in dienst is van de werkgever, ook indien hij ten gevolge van arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet kan verrichten, recht op 1/12 van 24 dagen vakantie met behoud van loon.

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer, die vóór of op de 15de van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt de werknemer die na de 15de van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.

2. Van deze vakantie zullen ten minste 2 weken als aaneengesloten vakantie worden genoten.

De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek een snipperdag te geven op plaatselijke of religieuze feestdagen, voor zover de bedrijfsomstandigheden zulks toelaten. De werknemer heeft eerst recht op snipperdagen, indien hij drie maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is. De werkgever is gerechtigd in overleg met de werknemers een collectieve snipperdag te geven op plaatselijke of religieuze feestdagen, die naar algemeen gebruik ter plaatse of in de streek worden gevierd.

3. Op verzoek van de werknemer bestaat de mogelijkheid om 3 weken aaneengesloten vakantieverlof op te nemen mits de onderneming geen bedrijfsvakantie toepast. Indien de verlofperiode geheel of gedeeltelijk binnen een schoolvakantieperiode valt en de afwezigheid van de werknemer als problematisch kan worden geacht in verband met de bedrijfsvoering zal de werkgever, in overleg met de werknemer, de periode vaststellen.

4. Werknemers, die een van de hierna volgende leeftijden hebben bereikt, genieten de hieronder vermelde extra vakantie:

- 50 t/m 54 jaar: 2 dagen extra
- 55 t/m 59 jaar: 5 dagen extra
- 60 t/m 64 jaar: 6 dagen extra.

5. Het is een werknemer met een volledig dienstverband niet toegestaan om tijdens zijn vakantie nevenarbeid te verrichten indien deze arbeid een dusdanig beslag legt op de tijd van betrokken werknemer en de werknemer geen tijd heeft om tot rust te komen.
Voor de werkgever geldt een identiek verbod op het gebruik maken van de diensten van een werknemer in volledig dienstverband bij een andere werkgever in welke bedrijfstak dan ook, die gebruik maakt van zijn vakantiedagen, indien deze arbeid een dusdanig beslag legt op de tijd van betrokken werknemer dat de werknemer daardoor geen tijd heeft om tot rust te komen.
6. De data van de vakantie worden door de werkgever en de werknemer in onderling overleg vastgesteld.
7. In de opzegtermijn kan alleen vakantie worden genoten, indien hierover tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat, bij gebreke waarvan bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een uitkering in geld wordt gedaan tot een bedrag van het loon als bedoeld in artikel 1, sub j over een tijdvak gelijk aan de vakantie.
8. Indien door een werkgever aan een werknemer vakantie is gegeven of vakantietoeslag is uitgekeerd, waarop deze nog geen aanspraak kan maken, kan verrekening plaatsvinden echter slechts bij beëindiging van de arbeidsverhouding en alleen van hetgeen binnen het lopende jaar uit dien hoofde teveel is genoten.
9. Behalve bij het beëindigen van de arbeidsverhouding - waaronder begrepen het overlijden van de werknemer - zal het recht op vakantie nimmer mogen worden vervangen door betaling van extra loon, behoudens in die gevallen die elders in deze cao zijn bepaald.
10. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemers opgenomen vakantiedagen, welke aantekening door de betrokken werknemers moet worden geparafeerd. De verplichting tot parafering vervalt indien de werkgever ten minste maandelijks een schriftelijke opgave verstrekt aan de werknemer van zijn tegoed aan vakantiedagen.
Indien de werknemer niet binnen 30 dagen na ontvangst van de bovengenoemde opgave heeft gereageerd, zal die opgave als bindend worden beschouwd.
11. Werknemers, die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat zijn de hun toekomende vakantiedagen geheel of gedeeltelijk op te nemen, kunnen deze alsnog op een ander, in overleg met de werkgever vast te stellen tijdstip opnemen.
Verlof van de werknemer mag worden afgeboekt als de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid met vakantie gaat. Dit afboeken is alleen toegestaan als de arbo-arts beoordeelt of de voorgenomen vakantie het herstel niet belemmert en of de werknemer redelijkerwijs in staat is om met vakantie te gaan.
12. In afwijking van de wet, verjaren de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
Het is de individuele werkgever en werknemer niet toegestaan, onverminderd hetgeen elders in deze cao is bepaald, middels mondelinge of schriftelijke overeenkomst de opbouw van vakantiedagen tijdens periodes van zwangerschapsverlof of ziekte, militaire dienst, onvrijwillige werkloosheid, vakbondsverlof, politiek verlof te beperken, of opgebouwde vakantiedagen aan te wenden om deze periodes te overbruggen.

Artikel 36

Snipperdagen werknemers

Indien de gang van zaken in een onderneming zulks toelaat, zal aan buitenlandse werknemers c.q. levenspartners van buitenlandse werknemers gelegenheid worden gegeven snipperdagen op te nemen voor het vieren van hun eigen religieuze feesten; ook tijdens de vastenperiode zal, indien mogelijk, rekening worden gehouden met de religieuze wensen van de betrokkenen.

Artikel 37

Scholing / vorming

1. Scholing en vorming jeugdigen

Jeugdige werknemers, die nog geen 19 jaar oud zijn en niet leerplichtig zijn, hebben recht op 1 dag per week verzuim met behoud van loon ten behoeve van scholing en vorming, mits die dag ook inderdaad daarvoor wordt gebruikt.

2. Scholing

De werknemer heeft, als genoemd in artikel 13, lid 1, recht op één dag per jaar (één dag, twee halve dagen, 8 x 1 uur) ten behoeve van in- of externe bedrijfsgerichte scholing en opleiding zulks op basis van een door de werkgever na overleg met de ondernemingsraad in casu quo personeelsvertegenwoordiging op te stellen scholingsplan.

3. Zoals opgenomen in artikel 13, lid 1 is het toegestaan de aldaar genoemde dag per jaar, binnen een periode van maximaal 3 jaar aan te wenden voor scholing, een en ander op basis van een scholingsplan, met instemming van de ondernemingsraad casu quo personeelsvertegenwoordiging. Conform dit plan moet elke werknemer binnen de aanwendingsperiode gemiddeld 1 dag scholing per jaar ontvangen.
4. Door de werkgever wordt een scholingsplan opgesteld, dat aan het Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimveeverwerkende Industrie ter accordering wordt voorgelegd. Indien op basis van dit geaccordeerde scholingsplan een werknemer op vrijwillige basis in werktijd deelneemt aan een opleiding of cursus krijgt hij de helft van de daarvoor benodigde tijd vergoed. Een en ander laat het gestelde in lid 2 onverlet.

5. Studiekostenregeling

Indien door een werkgever geen scholingsplan als bedoeld in lid 4 is opgesteld, kan de werknemer in aanmerking komen voor een studiekostenregeling, waarvan inhoud en procedure zijn opgenomen in Bijlage VI. Verdere uitvoering daarvan vindt plaats binnen het Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimveeverwerkende Industrie.

6. Partijen bevelen werkgevers aan om aandacht te schenken - zo mogelijk en waar nodig in overleg met werknemersorganisatie(s) - aan om-, her- en bijscholing;
7. Werknemers die in enig jaar de leeftijd van 62 of ouder zijn hebben recht op 5 dagen educatief verlof per kalenderjaar met behoud van loon.
8. De heffing van de sectorgewijze scholingsactiviteiten wordt geregeld in de Collectieve Arbeidsovereenkomst Fonds Collectieve Belangen Pluimveeverwerkende Industrie.

9. Pensioen in Zicht

Werknemers worden in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan hun prepensioen de cursus Pensioen in Zicht te volgen. Deze cursus duurt vijf dagen. Hiervoor worden de dagen aangewend als genoemd in artikel 35, lid 4.

De kosten van deze cursus worden vergoed door de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimveeverwerkende Industrie.

Artikel 38

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Loon bij arbeidsongeschiktheid

1. Onder loon wordt voor de toepassing van dit en het volgende artikel verstaan het loon dat de betrokken werknemer gemiddeld per dag bruto heeft verdiend in de dertien weken die zijn voorafgegaan aan de week waarin de werknemer arbeidsongeschikt werd met inbegrip van verdiensten op grond van regelmatig overwerk, zoals omschreven in het "Bijzonder dagloonbesluit" (zie Bijlage V), echter met uitzondering van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en eenmalige uitkeringen.
2. a. De werknemer dient zich bij ziekte te melden bij zijn direct leidinggevende.
b. De wijze van ziekmelden, de controle en de behandeling en de hervatting bij herstel moet geschieden als genoemd in de procedure, opgenomen in bijlage IV.
3. De werknemer, die op of na 1 januari 2005 ten gevolge van arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn arbeid te verrichten, heeft gedurende de periode van verhindering recht op doorbetaling van loon over het gedeelte dat hij arbeidsongeschikt is. Deze doorbetaling bedraagt gedurende de eerste zes maanden van de periode van arbeidsongeschiktheid 100% van het loon, gedurende de daarop volgende periode van zes maanden 90% van het loon en gedurende de daarop volgende twaalf maanden 85% van het loon.

Bij een arbeidsongeschiktheid van 35-80% ontvangt de werknemer van de werkgever gedurende het derde tot en met het zevende jaar een aanvulling op het loon en de arbeidsongeschiktheidsuitkering van 5% van het loon als ware de werknemer niet arbeidsongeschikt.

In geval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer naast het loon dat hij verdient met werken de volgende aanvulling:

- in het derde ziektejaar: 90% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - in het vierde ziektejaar: 80% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - in het vijfde ziektejaar: 70% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - in het zesde ziektejaar: 60% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - in het zevende ziektejaar: 50% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
4. In geval van blijvende volledige arbeidsongeschiktheid (IVA) vindt, in afwijking van het gestelde in lid 3, gedurende de eerste twee jaren volledige loondoorbetaling van 100% plaats.
 5. Door de werkgever wordt aan de werknemer, ingeval van blijvende volledige arbeidsongeschiktheid na twee jaar een éénmalige uitkering verstrekt ten bedrage van:
 - 1 weekloon bruto bij een diensttijd van meer dan 10 jaar;
 - 3 weeklonen bruto bij een diensttijd van meer dan 15 jaar;
 - 6 weeklonen bruto bij een diensttijd van meer dan 20 jaar;
 - 8 weeklonen bruto bij een diensttijd van meer dan 25 jaar.
 6. Voor een juiste toepassing van dit artikel wordt werken op arbeidstherapeutische basis beschouwd als werk. Voor de berekening van de betaling geldt het volgende: voor werk geldt doorbetaling van het volledige loon. Voor arbeidsongeschiktheid geldt het genoemde uitkeringspercentage voor doorbetaling. Beide worden naar rato van (in)activiteit berekend.
 7. De werkgever is gerechtigd in geval van overtreding van de in bijlage IV bedoelde controlevoorschriften de doorbetaling van het loon van de arbeidsongeschikte werknemer gedurende een tijdvak van 104 weken te korten tot 70%. De eerste 52 weken heeft de werknemer ten minste recht op het voor hem geldende wettelijke minimumloon.

De loondoorbetaling bedraagt tijdens de eerste vier weken van de periode van arbeidsongeschiktheid in ieder geval het wettelijk minimumloon, indien de werknemer zijn arbeidsongeschiktheid opzettelijk heeft veroorzaakt.

Als de werknemer enigerlei arbeid voor derden gaat verrichten of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, dient hij hiervoor schriftelijk toestemming aan de werkgever te vragen.

De werkgever kan de werknemer verbieden nevenfuncties uit te oefenen, als de werknemer door die werkzaamheden zijn eigen functie niet meer naar behoren kan vervullen.

Nevenarbeid mag niet in strijd zijn met wettelijke voorschriften op het gebied van rust- en arbeidstijden.
 8. De verplichting tot doorbetaling van het loon ingevolge dit artikel geldt niet voor wat betreft de eerste dag van elk ziektegeval, behoudens wanneer de arbeidsongeschiktheid is te wijten aan een bedrijfsongeval.

Alle werknemers ontvangen één ziektecompensatiedag per kalenderjaar. Is deze ziektecompensatiedag aan het eind van het kalenderjaar niet aangewend, zal deze dag worden omgezet in een in te roosteren vrije dag met behoud van loon in het daarop volgende kalenderjaar. Deze dag zal door de werkgever worden ingeroosterd.

Het is de werkgever echter toegestaan om hem moverende redenen een voor de werknemer gunstiger regeling toe te passen; hij is daartoe zelfs verplicht indien het Georganiseerd Overleg zulks op verzoek van de betreffende werknemer beslist; het Georganiseerd Overleg beslist niet dan na de werkgever in de gelegenheid te hebben gesteld gehoord te worden.
 9. Het bepaalde in de leden 3 tot en met 8 van dit artikel is niet van kracht, indien de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden. In dat geval zal de werkgever niettemin de in voorgaande leden voorziene betalingen aan de werknemer doen, doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding. De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ten belope van het voorschot van de werkgever te hebben gecedeerd en is desgevraagd verplicht een hierop betrekking hebbende Akte van Cessie te tekenen.

De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.

Artikel 39

WGA-verzekering

1. De werkgever zal de werknemer schriftelijk informeren over een door cao-partijen met Interpolis overeengekomen regeling voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering als aanvulling op de WGA-uitkering zoals deze geldt bij een arbeidsongeschiktheid tussen 35 en 80%. Deze regeling voorziet tevens in een tijdelijke dekking van het werkloosheidsrisico bij een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. De omschrijving van de dekking van deze regeling is opgenomen in bijlage XI.
2. Deelname van de werknemer aan deze verzekering is vrijwillig. Iedere werknemer wordt geacht deel te nemen, tenzij hij aan de werkgever binnen twee maanden na ontvangst van de informatie over de regeling schriftelijk afstand verklaart van deelname aan de regeling.
3. De werkgever kan van cao-partijen dispensatie verkrijgen van de in lid 1 bedoelde regeling mits hij aan zijn werknemers een gelijkwaardige verzekering aanbiedt. De gelijkwaardigheidstoets zal door of namens cao-partijen worden uitgevoerd.
4. De premie van de verzekering komt voor rekening van de werknemer en zal door de werkgever op het loon worden ingehouden en door de werkgever worden afgedragen aan de verzekeraar.

Artikel 40

Psychosociale arbeidsbelasting in de pluimveeverwerkende industrie

De werkgevers- en werknemersorganisaties in de pluimveeverwerkende industrie onderkennen het belang van goede omgangsvormen als onderdeel van het arbobeleid in de bedrijven in de sector.

Ongewenste omgangsvormen van leidinggevenden of medewerkers onderling of van relaties van de onderneming jegens de medewerkers zijn een probleem van het bedrijf.

Ongewenste omgangsvormen bederven de werksfeer en kunnen de gezondheid, het zelfvertrouwen en de prestaties van medewerkers aantasten en daarmee ook de kwaliteit van de dienstverlening door het bedrijf.

De werkgevers- en werknemersorganisaties hebben de regeling ongewenste omgangsvormen voor de pluimveeverwerkende industrie tot stand gebracht waarmee ongewenst gedrag in de bedrijven bespreekbaar wordt gemaakt.

De werkgever dient conform de Risico-inventarisatie (Arbowet) preventieve maatregelen en activiteiten te ontwikkelen die bijdragen aan een plan van aanpak ter voorkoming en/of beperking van ongewenste omgangsvormen. Het Protocol respectvolle omgang voor de pluimveeverwerkende industrie is opgenomen in Bijlage XII. In dit protocol is in de daarbij behorende bijlage een vragenlijst opgenomen, die daarbij wordt gebruikt als basis voor het Plan van aanpak.

Artikel 41

Pensioen

1. Vanaf 1 januari 2002 zijn werkgevers verplicht aangesloten bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees (BPF VLEP). Voor de nadere regeling wordt verwezen naar het reglement van dit fonds.
2. De werkgever is verplicht de werknemer informatie te verstrekken inzake de conform lid 1 getroffen pensioenvoorziening. Deze informatieplicht houdt in het verstrekken van een afschrift van de verzekeringspolis bij ingang of wijziging daarvan.
3. Vanaf 1 januari 2003 zijn werkgevers verplicht aangesloten bij de Stichting Prepensionering Vleeswaren- en Gemaksvoedingindustrie (PPVGI). Voor de nadere regeling wordt verwezen naar het reglement van de Stichting PPVGI.

Artikel 42

Werkgelegenheid

1. De werkgever zal, rekening houdende met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, in overleg met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging
 - a. het verrichten van overwerk zoveel mogelijk beperken.
Deeltijdwerkers kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.
Aan de overige werknemers kan de verplichting tot overwerk in geen geval worden opgelegd dan in overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.
Echter, in tegenstelling tot het voorafgaande geldt voor deeltijdwerkers, die een gehele dag full time hebben gewerkt, en gelijktijdig met full time medewerkers overwerken, in voorkomend geval wel een overwerkverplichting. Daarbij geldt voor deeltijdwerkers eveneens de overwerktoeslag.
 - b. speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van vrouwen en van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld ouderen en jongeren uit etnische minderheden). Speciaal het gebruikmaken door vrouwen van door de overheid goedgekeurde voorzieningen voor kinderopvang dient te worden bevorderd;
 - c. het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zoveel mogelijk beperken; het sluiten van zgn. 0-uren contracten is niet toegestaan.
Indien gebruik wordt gemaakt van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gelden wat betreft het aantal en de duur van de contracten de bepalingen van de Wet flexibiliteit en zekerheid.

2. Vacaturemelding

De werkgever is verplicht vacatures in zijn bedrijf, waarin niet door interne promotie wordt voorzien, te melden bij het Arbeidsbureau (CWI) en na voorziening daarvan eveneens bericht aan het Arbeidsbureau (CWI) te zenden.

3. Gehandicapten

Werkgevers, organisaties van werkgevers en organisaties van werknemers zullen, voor zover dat redelijkerwijs in hun vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces bevorderen en de nodige voorzieningen treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.

De werkgever zal trachten 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, tenzij die tewerkstelling redelijkerwijs niet van de werkgever te eisen is.

4. Werkgevers en vakorganisaties kunnen op decentraal niveau overleggen over de doelstelling tot het terugdringen van het aantal uitzendkrachten in combinatie met het vergroten van de interne flexibiliteit.

Voor zover het afwijkingen van de cao betreft zullen deze bij het Georganiseerd Overleg worden ingebracht en goedgekeurd.

Artikel 43

Overleg bij fusies en/of reorganisaties

Onverminderd het bepaalde bij of krachtens de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever overleg plegen met de werknemersorganisatie(s) in geval van:

- overdracht van de zeggenschap over de onderneming of een onderdeel daarvan aan een andere werkgever;
- beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of een onderdeel daarvan;
- belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming;
- belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming;
- wijziging van de plaats waar de onderneming haar werkzaamheden uitoefent;

- het aangaan of verbreken van duurzame samenwerking van de onderneming met andere ondernemingen.

Dit overleg zal mede inhoudelijke aspecten van de te nemen maatregelen omvatten en daarom op een zodanig tijdstip plaatsvinden, dat de betreffende beslissing nog beïnvloedbaar is.

Artikel 44

Faciliteiten bedrijvenwerk

1. De werkgever en één of meer werknemersorganisaties zullen, indien daartoe de wens te kennen wordt gegeven door één van de partijen, met elkaar in overleg treden.
In het kader van en voortvloeiend uit dit overleg zullen dan desgewenst aan werknemersorganisaties faciliteiten kunnen worden verleend, welke de voortgang van de werkzaamheden nimmer mogen schaden, zoals:
 - a. het beschikbaar stellen - als regel buiten de bedrijfstijd - door de werkgever, nadat hem daarom is verzocht, van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de werknemers/leden van een van de werknemersorganisaties, hetzij onderling, hetzij met hun (bezoldigde) bestuurders;
 - b. het toestaan van aankondigingen en informatie onder verantwoordelijkheid van de desbetreffende werknemersorganisatie(s) op publicatieborden van de onderneming omtrent bijeenkomsten van de leden van de werknemersorganisatie(s).
2. Werknemersorganisaties hebben ieder het recht in een onderneming een werknemer aan te stellen als haar vertegenwoordiger, in welk geval de betreffende organisatie de naam van de werknemer aan de werkgever zal meedelen, waarna deze werknemer rechtspositioneel wat zijn ontslagbescherming betreft gelijk zal staan met een lid van de ondernemingsraad.

Artikel 45

Arbocatalogus pluimvee

In de pluimveeverwerkende industrie is door het Georganiseerd Overleg een Arbocatalogus pluimvee afgesproken over de onderwerpen machineveiligheid, mesveiligheid en RSI.

De Arbocatalogus is goedgekeurd door de Arbeidsinspectie en is terug te vinden op de website www.arbocatalogus-pluimvee.nl. Het Georganiseerd Overleg heeft overleg over mogelijke verbreding van de afspraken.

Artikel 46

Geschillenregeling

Bij verschil van mening tussen een werkgever en een werknemer omtrent de vraag of één of meer bepalingen van deze cao op de betreffende arbeidsverhoudingen van toepassing is, dan wel omtrent de vraag hoe het bepaalde bij deze cao in de concrete omstandigheden van een bepaald geval moet worden geïnterpreteerd, is de meest gereede partij vrij zich ter zake tot het Georganiseerd Overleg te wenden.

Indien de wederpartij daarmee akkoord gaat, zal de Geschillencommissie na hoor en wederhoor in het geschilpunt uitspraak doen, aan welke uitspraak partijen alsdan zullen zijn gebonden.

Artikel 47

Tussentijdse wijzigingen

In geval van ingrijpende veranderingen in de sociaal economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen aan de orde te stellen.

In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de sociaal economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid dan wel een ander door partijen aan te wijzen arbiter worden gevraagd, dat partijen zal binden.

Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen drie maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenkomst wordt bereikt, is de partij welke de wijziging aan de orde heeft gesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 48

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 mei 2013 en eindigt op 30 april 2014 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend.

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

Vereniging van de Nederlandse Pluimvee-
Verwerkende Industrie NEPLUVI

FNV Bondgenoten

CNV Vakmensen

Protocolafspraken

* De werkgevers worden aanbevolen:

1. in de onderneming een regeling te treffen tot wering van ongewenste intimiteiten;
2. afspraken te maken met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging over een te voeren milieubeleid annex rapportageplicht daarover, alsmede over voorlichting en opleiding t.b.v. de zorg voor het milieu;
3. ten aanzien van palliatief verlof binnen de wettelijke kaders ter zake te faciliteren.

Ouderenbeleid

Er zal een studie worden verricht naar 80% werken, 90% inkomen en 100% pensioenopbouw, in samenhang met ouderendagen. Onderdeel van de studieopdracht is een mogelijkheid om te komen tot één systematiek.

De studieopdracht zal door het Georganiseerd Overleg worden vastgelegd.

Instroomschaal in het kader van een leer-/arbeidsovereenkomst

Partijen betrokken bij het cao-overleg zullen criteria opstellen voor een positieve evaluatie van deze regeling. Partijen zullen deze regeling periodiek evalueren en uiterlijk 1 maart 2016 na overeenstemming zondig aanpassen.

Bijdrage aan organisaties

Er is een protocolafpraak gemaakt over de bijdrage aan organisaties. Deze organisaties ontvangen vanaf 1 januari 2014 maximaal 125.000 euro op jaarbasis met inbegrip van vacatiegelden en kosten van vakbondsverlof voor kaderleden.

Aan het bestuur van het Fonds Collectieve Belangen wordt geadviseerd om voor scholing een ruim subsidiebeleid te hanteren.

BIJLAGE I

FUNCTIEINDELING

Referentiefuncties en loongroepen

De referentiefuncties alsmede de indicatie van de aard van het werk en de loongroepen zijn als volgt vastgesteld.

functiegroep I - loongroep I

Globale indicatie van de aard van het werk:

- geen of nauwelijks ervaring is vereist.

functiegroep II - loongroep II

productiefuncties:

- * Inpakker
- * Medewerker krattenwasserij
- * Medewerker semi-automatische fileerlijn (uitsnijbedrijf)
- * Productiemedewerker inpak (om-, verpakken en afwegen)
- * Kantinebeheerder/medewerker huishoudelijke dienst (beheer bedrijfskleding, schoonmaken)
- * Medewerker reiniging productie

Globale indicatie van de aard van het werk:

- handmatige werkzaamheden van een repeterend karakter, gebruikmakend van eenvoudige (mechanische) hulpmiddelen of bediening van eenvoudig werkende, slechts enkele bedieningshandelingen vereisende apparatuur;
- enige ervaring (inwerken) is vereist.

overige functies:

geen

functiegroep III - loongroep III

productiefuncties:

- * Aanhanger (containersysteem)
- * Medewerker machinale filelijnen
- * Medewerker aanvoer/broeien
- * Medewerker expeditie/verladen
- * Medewerker panklaar
- * Heftruckchauffeur expeditie/aanvoer
- * Medewerker ontvangst/verzending

Globale indicatie van de aard van het werk:

- handmatige werkzaamheden met eigen indeling van het werk, gebruikmakend van eenduidig werkende, slechts enkele bedieningshandelingen vergende, apparatuur, of functies uit functiegroep II qua aard van het werk, maar met beduidend zwaardere afdelings- en functiegebonden werkomstandigheden;
- functiegerichte bedrijfsinstructie en ervaring is vereist.

overige functies:

geen

functiegroep IV - loongroep IV

productiefuncties:

- * Aanhanger (krattensysteem), controleur verdoven
- * Eerste medewerker machinale filelijnen
- * Eerste medewerker expeditie/verzending
- * Eerste medewerker panklaarafdeling
- * Bedrijfskeurder

Globale indicatie van de aard van het werk:

- all-round uitvoeren van alle overwegend handmatige werkzaamheden binnen een afdeling of groep, begeleiden van aankomende medewerkers in het aanleren van werkzaamheden, of uitvoeren van gespecialiseerde taken met eigen werkindeling;
- gerichte instructie en grondige ervaring zijn vereist, alsmede vaardigheid in communicatie en omgang met mensen.

overige functies:

- * Kwaliteitscontroleur
- * Administratief assistent
- * Medewerker aanvoeradministratie
- * Receptioniste/telefoniste

Globale indicatie van de aard van het werk:

- cijfermatig + logisch controleren van gegevens, signaleren van mogelijke onjuistheden (*inzicht in de betekenis van gegevens gevraagd*);
- hanteren van de belangrijkste verwerkings- en rapportagefuncties van een geautomatiseerd systeem;
- gerichte instructie en enige ervaring in de specifieke administratieve omgeving zijn vereist.

functiegroep V - loongroep V

productiefuncties:

- * Chauffeur aanvoer levend pluimvee
- * Chauffeur vervoer pluimveevlees
- * Voorman machinale filelijnen
- * Voorman expeditie/verzending
- * Voorman panklaarafdeling

Globale indicatie van de aard van het werk:

- regelen van de werkzaamheden (handmatige en in de sfeer van machinebediening) in een afdeling of groep, met voorbereiding/planning en controle van de resultaten, of
- uitvoeren van gespecialiseerde taken, met eigen werkindeling, met gespecialiseerde machines/installaties, zonder direct toezicht;
- gerichte vakopleiding en grondige ervaring met de taken en met het regelen van taken zijn vereist, alsmede vaardigheid in communicatie met en beïnvloeding van mensen.

overige functies:

- * Portier
- * Medewerker order-entry
- * Assistent boekhouding
- * Administratief medewerker productie bureau

Globale indicatie van de aard van het werk:

- logisch + inhoudelijk controleren van gegevens, signaleren van mogelijke oorzaken van afwijkingen (*interpretatie van gegevens gevraagd*);
- toepassen van eenduidige coderingssystemen en verwerkingsprocedures, met enige vrijheid van interpretatie;
- administratieve basisopleiding en ervaring in de specifieke administratieve omgeving zijn vereist.

functiegroep VI - loongroep VI

productiefuncties:

- * Medewerker TD (alleenwerkend)
- * Monteur slachterij en verwerking

Globale indicatie van de aard van het werk:

- verrichten van werkzaamheden binnen een bepaald gespecialiseerd vakgebied, met eigen voorbereiding/planning en uitvoering, zonder direct toezicht;
- gerichte algemene theoretische vakopleiding en gespecialiseerde praktische bedrijfservaring zijn vereist.

overige functies:

- * Medewerker kwaliteitsdienst
- * Medewerker verkoop binnendienst
- * Medewerker boekhouding
- * Medewerker salarisadministratie
- * Administratief medewerker P&O
- * Secretaresse

Globale indicatie van de aard van het werk:

- verwerken van mutaties in een volledige subadministratie, dan wel in een boekhouding van beperkte omvang (*globaal inzicht in de achterliggende bedrijfsprocessen gevraagd*);
- toepassen van volledige coderingssystemen en verwerkingsprocedures, met vrijheid van interpretatie;
- administratieve opleiding op middelbaar niveau is vereist, alsmede ervaring in de specifieke bedrijfsomgeving.

De indicatie voor lagere functiegroepen wordt geacht deel uit te maken van die voor de hogere groepen.

BIJLAGE II-a

LONEN PER 1 MEI 2013

(identiek aan loontabel
per 1 juli 2012)

per week

Leeftijd	I	II	III	IV	V	VI
16 jaar (52,5%)	235,07	239,54	245,28	253,71	266,86	285,75
17 jaar (60,0%)	268,66	273,76	280,32	289,95	304,99	326,57
18 jaar (67,5%)	302,24	307,98	315,36	326,19	343,11	367,39
19 jaar (75,0%)	335,82	342,20	350,40	362,44	381,23	408,21
20 jaar (82,5%)	369,40	376,41	385,44	398,68	419,36	449,03
21 jaar (90,0%)	402,98	410,63	420,48	434,93	457,48	489,85
22 jaar (100%)	447,76	456,26	467,20	483,25	508,31	544,28
1 functiejaar		463,10	474,21	490,50	515,93	552,44
2 functiejaren		469,95	481,22	497,75	523,56	560,61
3 functiejaren			488,22	505,00	531,18	568,77
4 functiejaren				512,25	538,81	576,94

respectievelijk per maand

Leeftijd	I	II	III	IV	V	VI
16 jaar (52,5%)	1018,65	1037,99	1062,88	1099,39	1156,41	1238,24
17 jaar (60,0%)	1164,18	1186,28	1214,72	1256,45	1321,61	1415,13
18 jaar (67,5%)	1309,70	1334,56	1366,56	1413,51	1486,81	1592,02
19 jaar (75,0%)	1455,22	1482,85	1518,40	1570,56	1652,01	1768,91
20 jaar (82,5%)	1600,74	1631,13	1670,24	1727,62	1817,21	1945,80
21 jaar (90,0%)	1746,26	1779,41	1822,08	1884,68	1982,41	2122,69
22 jaar (100%)	1940,29	1977,13	2024,53	2094,08	2202,68	2358,55
1 functiejaar		2006,78	2054,90	2125,49	2235,72	2393,92
2 functiejaren		2036,44	2085,27	2156,91	2268,76	2429,30
3 functiejaren			2115,64	2188,32	2301,80	2464,68
4 functiejaren				2219,73	2334,84	2500,06

Het loon voor werknemers in de instroomschaal bedraagt

per week		respectievelijk per maand	
23 jaar	387,50	23 jaar	1679,17
22 jaar	347,59	22 jaar	1506,22
21 jaar	298,52	21 jaar	1293,59
20 jaar	253,18	20 jaar	1097,11
19 jaar	216,11	19 jaar	936,48
18 jaar	187,32	18 jaar	811,72
17 jaar	162,58	17 jaar	704,51
16 jaar	141,97	16 jaar	615,20

BIJLAGE II-b

LONEN PER PERIODE 10-2013

per week

Leeftijd	I	II	III	IV	V	VI
16 jaar (52,5%)	238,60	243,13	248,96	257,51	270,86	290,03
17 jaar (60,0%)	272,69	277,86	284,53	294,30	309,56	331,46
18 jaar (67,5%)	306,77	312,59	320,09	331,09	348,25	372,90
19 jaar (75,0%)	340,86	347,33	355,66	367,88	386,95	414,33
20 jaar (82,5%)	374,95	382,06	391,22	404,66	425,64	455,76
21 jaar (90,0%)	409,03	416,79	426,79	441,45	464,34	497,20
22 jaar (100%)	454,48	463,10	474,21	490,50	515,93	552,44
1 functiejaar		470,05	481,32	497,86	523,67	560,73
2 functiejaren		476,99	488,44	505,22	531,41	569,01
3 functiejaren			495,55	512,57	539,15	577,30
4 functiejaren				519,93	546,89	585,59

respectievelijk per maand

Leeftijd	I	II	III	IV	V	VI
16 jaar (52,5%)	1033,94	1053,55	1078,83	1115,89	1173,74	1256,80
17 jaar (60,0%)	1181,65	1204,06	1232,95	1275,30	1341,42	1436,34
18 jaar (67,5%)	1329,35	1354,57	1387,06	1434,71	1509,10	1615,89
19 jaar (75,0%)	1477,06	1505,08	1541,18	1594,13	1676,77	1795,43
20 jaar (82,5%)	1624,77	1655,58	1695,30	1753,54	1844,45	1974,97
21 jaar (90,0%)	1772,47	1806,09	1849,42	1912,95	2012,13	2154,52
22 jaar (100%)	1969,41	2006,77	2054,91	2125,50	2235,70	2393,91
1 functiejaar		2036,87	2085,73	2157,38	2269,23	2429,82
2 functiejaren		2066,97	2116,56	2189,27	2302,77	2465,72
3 functiejaren			2147,38	2221,15	2336,30	2501,63
4 functiejaren				2253,03	2369,84	2537,54

Het loon voor werknemers in de instroomschaal (artikel 17, lid 4) bedraagt

per week		respectievelijk per maand	
23 jaar	393,31	23 jaar	1704,34
22 jaar	352,80	22 jaar	1528,80
21 jaar	303,00	21 jaar	1313,00
20 jaar	256,98	20 jaar	1113,58
19 jaar	219,35	19 jaar	950,52
18 jaar	190,13	18 jaar	823,90
17 jaar	165,02	17 jaar	715,09
16 jaar	144,10	16 jaar	624,43

BIJLAGE II-c

LONEN PER PERIODE 5-2014

per week

Leeftijd	I	II	III	IV	V	VI
16 jaar (52,5%)	239,32	243,86	249,71	258,28	271,68	290,90
17 jaar (60,0%)	273,50	278,69	285,38	295,18	310,49	332,46
18 jaar (67,5%)	307,69	313,53	321,05	332,08	349,30	374,02
19 jaar (75,0%)	341,88	348,37	356,72	368,98	388,11	415,58
20 jaar (82,5%)	376,07	383,20	392,39	405,88	426,92	457,13
21 jaar (90,0%)	410,26	418,04	428,07	442,77	465,73	498,69
22 jaar (100%)	455,84	464,49	475,63	491,97	517,48	554,10
1 functiejaar		471,46	482,76	499,35	525,24	562,41
2 functiejaren		478,42	489,90	506,73	533,00	570,72
3 functiejaren			497,03	514,11	540,77	579,03
4 functiejaren				521,49	548,53	587,35

respectievelijk per maand

Leeftijd	I	II	III	IV	V	VI
16 jaar (52,5%)	1037,04	1056,71	1082,06	1119,23	1177,27	1260,58
17 jaar (60,0%)	1185,18	1207,67	1236,64	1279,12	1345,45	1440,66
18 jaar (67,5%)	1333,33	1358,63	1391,22	1439,01	1513,63	1620,74
19 jaar (75,0%)	1481,48	1509,59	1545,80	1598,90	1681,81	1800,83
20 jaar (82,5%)	1629,63	1660,55	1700,38	1758,79	1849,99	1980,91
21 jaar (90,0%)	1777,78	1811,51	1854,96	1918,68	2018,17	2160,99
22 jaar (100%)	1975,31	2012,79	2061,06	2131,87	2242,41	2401,10
1 functiejaar		2042,98	2091,98	2163,85	2276,05	2437,12
2 functiejaren		2073,17	2122,90	2195,83	2309,69	2473,13
3 functiejaren			2153,81	2227,80	2343,32	2509,15
4 functiejaren				2259,78	2376,96	2545,17

Het loon voor werknemers in de instroomschaal (artikel 17, lid 4) bedraagt

per week		respectievelijk per maand	
23 jaar	394,49	23 jaar	1709,46
22 jaar	353,86	22 jaar	1533,39
21 jaar	303,91	21 jaar	1316,94
20 jaar	257,75	20 jaar	1116,92
19 jaar	220,01	19 jaar	953,38
18 jaar	190,70	18 jaar	826,37
17 jaar	165,52	17 jaar	717,25
16 jaar	144,53	16 jaar	626,30

BIJLAGE IIIa

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEN TIJD

..... gevestigd te verder te noemen 'werkgever'
en

..... geboren op wonende te verder te noemen
'werknemer'

verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

- 1 De werknemer treedt met ingang van voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever in de functie van te (plaats).
- 2 De eerste twee maanden / 8 weken van deze overeenkomst gelden als proeftijd. Gedurende deze periode, welke loopt van t/m, kunnen de werkgever en de werknemer deze arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.
- 3 Na de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer deze arbeidsovereenkomst door opzegging beëindigen met inachtneming van de bepalingen hieromtrent in de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Pluimveeindustrie.
- 4 De functie is ingedeeld in loongroep
- Het schaaalalaris bedraagt €..... per maand/periode en zal, na aftrek van de wettelijke inhoudingen, maandelijks/per periode worden uitbetaald.
- 5 De gemiddelde arbeidstijd per week bedraagt uur.
(Eventueel. per kalenderjaar worden roostervrije uren toegekend.)
Voor de werknemer geldt de in de onderneming van toepassing zijnde werktijdregeling.
De werkgever is gerechtigd wijziging in de werktijden aan te brengen, voor zover de bedrijfsomstandigheden daartoe noodzakelijk en met inachtneming van de wettelijke bepalingen.
- 6 Op deze arbeidsovereenkomst is van toepassing de collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers werkzaam in de pluimveeverwerkende industrie.
- 7 De werknemer is verplicht om deel te nemen aan de pensioenregelingen van het Bedrijfspensioenfonds voor de pluimveeindustrie op basis van de bepalingen van de geldende pensioenreglementen.
- 8 (Eventueel)
Op deze arbeidsovereenkomst zijn verder de volgende, bijzondere, voorwaarden van toepassing:
.....

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend.

..... (plaats) (datum)

(werkgever)

(werknemer)

Bij minderjarigheid:

De mede-ondergetekende verklaart, in zijn hoedanigheid van de wettelijke vertegenwoordiger van de werknemer, akkoord te gaan met de inhoud van bovengenoemde overeenkomst en de werknemer tot het aangaan daarvan te machtigen.

De wettelijke vertegenwoordiger:

.....

* doorhalen wat niet van toepassing is.

BIJLAGE IIIb

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

..... gevestigd te verder te noemen 'werkgever'
en

..... geboren op wonende te verder te noemen
'werknemer'

verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

- 1 De werknemer treedt met ingang van voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever in de functie van te (plaats). Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van weken/maanden/jaren en eindigt derhalve, zonder dat opzegging is vereist, van rechtswege op
- 2 (Eventueel) Proeftijd: de eerste maand / 4 weken van deze overeenkomst gelden als proeftijd. Gedurende deze periode, welke loopt van t/m, kunnen de werkgever en de werknemer deze arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.
- 3 (Eventueel) Tussentijdse beëindiging: na de proeftijd kunnen de werkgever en werknemer deze arbeidsovereenkomst door opzegging tussentijds beëindigen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Het einde van de arbeidsovereenkomst dient samen te vallen met het einde van een maand/periode.
- 4 De functie is ingedeeld in loongroep
Het schaalsalaris bedraagt €.....per maand/periode en zal, na aftrek van de wettelijke inhoudingen, maandelijks/per periode worden uitbetaald.
- 5 De gemiddelde arbeidstijd per week bedraagt uur.
(Eventueel. per kalenderjaar worden roostervrije uren toegekend.)
Voor de werknemer geldt de in de onderneming van toepassing zijnde werktijdregeling.
De werkgever is gerechtigd wijziging in de werktijden aan te brengen, voor zover de bedrijfsomstandigheden daartoe noodzakelijk en met inachtneming van de wettelijke bepalingen.
- 6 Op deze arbeidsovereenkomst is van toepassing de collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers werkzaam in de pluimveeverwerkende industrie.
- 7 De werknemer is verplicht om deel te nemen aan de pensioenregelingen van het Bedrijfspensioenfonds voor de pluimveeindustrie op basis van de bepalingen van de geldende pensioenreglementen.
8. Evt. Op deze arbeidsovereenkomst zijn verder de volgende, bijzondere, voorwaarden van toepassing:

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend.

..... (plaats)(datum)
(werkgever) (werknemer)

Bij minderjarigheid:

De mede-ondergetekende verklaart, in zijn hoedanigheid van de wettelijke vertegenwoordiger van de werknemer, akkoord te gaan met de inhoud van bovengenoemde overeenkomst en de werknemer tot het aangaan daarvan te machtigen.

De wettelijke vertegenwoordiger:

.....

* doorhalen wat niet van toepassing is.

BIJLAGE IIIc

MODEL LEER-/ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

..... gevestigd teverder te noemen 'werkgever'
en

.....geboren op wonende te verder te noemen
'werknemer'

verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

- 1 De werknemer treedt met ingang van voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever in de functie van te (plaats). Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van 13 maanden en eindigt derhalve van rechtswege op
- 2 Proeftijd: de eerste maand van deze overeenkomst geldt als proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 B.W.
- 4 Het salaris bedraagt het wettelijk minimum (jeugd) loon, bij aanvang €.....per maand / € per betalingsperiode *) en zal, na aftrek van de wettelijke inhoudingen, per periode worden uitbetaald.
- 5 De gemiddelde arbeidstijd per week bedraagt 40 uur.
Er worden geen roostervrije uren toegekend.
Voor de werknemer geldt de in de onderneming van toepassing zijnde werktijdregeling.
De werkgever is gerechtigd wijziging in de werktijden aan te brengen, voor zover de bedrijfsomstandigheden daartoe noodzakelijk en met inachtneming van de wettelijke bepalingen en de cao.
- 6 Op deze arbeidsovereenkomst is van toepassing de collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers werkzaam in de pluimveeverwerkende industrie.
- 7 De werknemer is verplicht om deel te nemen aan de pensioenregelingen van het Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvlees en Pluimvee (VLEP) op basis van de bepalingen van de geldende pensioenreglementen.
8. Op deze arbeidsovereenkomst zijn verder de volgende, bijzondere, voorwaarden van toepassing:

De werknemer volgt de opleiding.....** bij de onderwijsinstelling
.....** die binnen de looptijd van deze overeenkomst opleidt tot
.....**

Het praktijk- en theorieonderwijs valt binnen de arbeidstijd.

De kosten voor de opleiding (boeken, examens, inschrijving enz.), ook voor benodigde gereedschappen, bedrijfskleding en veiligheidsmiddelen komen voor rekening van werkgever. Hiervoor geldt geen terugbetalingsregeling na beëindiging van de overeenkomst.

In afwijking van de cao kunnen maximaal 20 zaterdagen per jaar ingeroosterd worden met inachtneming van de toeslagen in de cao.

Reiskosten worden toegekend conform de cao dan wel de bedrijfseigen regeling. Voor de reiskosten naar de onderwijsinstelling is dezelfde regeling van toepassing.

Vakantiedagen gelden conform de cao. De werkgever zal de aaneengesloten vakantie zo mogelijk doen vallen in de sluitingsperiode van de onderwijsinstelling.

Verplichtingen werkgever: de werkgever stelt aan de werknemer een opleidingsplaats beschikbaar en zal voorts alle maatregelen nemen die in verband met het doel van deze overeenkomst van belang zijn, ook ter zake de kwaliteit van de opleidingsplaats.

De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer wordt opgeleid voor de opleiding in deze overeenkomst en indien noodzakelijk het taalonderwijs geniet, een en ander volgens de regeling van de opleidingsinstelling(en).

Verplichtingen werknemer: de werknemer zal zich bij het volgen van de opleiding houden aan de hem/haar namens het bedrijf en de opleidingsinstelling te geven aanwijzingen of opdrachten. De werknemer zal de gedragsregels en voorschriften zoals deze in het bedrijf gelden in acht nemen en in het bijzonder de veiligheidsvoorschriften naleven. De werknemer is gehouden al datgene te doen wat bijdraagt aan het succesvol afronden van de opleiding(en).

Tussentijdse opzegging mogelijk door de werkgever:

- Na verkregen toestemming van het UWV dan wel kantonrechter en met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, in geval van:
 - o Zonder goede redenen niet volgen door de werknemer van de afgesproken opleiding(en). Na een schriftelijke waarschuwing zonder verbetering. De werkgever dient de gronden voor dit besluit vooraf met de opleidingsinstelling en de werknemer te hebben besproken en schriftelijk bevestigd.
 - o Na aantoonbaar niet functioneren in het werk. Na een schriftelijke waarschuwing zonder verbetering. De werkgever dient de gronden voor dit besluit vooraf met de opleidingsinstelling en de werknemer te hebben besproken en schriftelijk vastgelegd.

Tussentijdse opzegging door de werknemer: na een opzegtermijn van een maand.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend.

..... (plaats)(datum)
(werkgever) (werknemer)

Bij minderjarigheid:

De mede-ondergetekende verklaart, in zijn hoedanigheid van de wettelijke vertegenwoordiger van de werknemer, akkoord te gaan met de inhoud van bovengenoemde overeenkomst en de werknemer tot het aangaan daarvan te machtigen.

De wettelijke vertegenwoordiger:

.....

* Doorhalen wat niet van toepassing is

** Verplicht in te vullen: tenminste een opleiding van een onderwijsinstelling voor een erkend MBO-2 niveau, tenzij werknemer al over een erkend MBO-2 niveau beschikt, in welk geval ook andere opleidingen zijn toegestaan.

BIJLAGE IV

Controleregels bij ziekte

I. Ziekmelding

- a. De werknemer dient zich bij ziekte voor aanvangstijdstip van de werkzaamheden ziek te melden bij zijn directe leidinggevende. Dit dient telefonisch te geschieden. Melding moet hierbij worden gemaakt van de aard van de ziekte en de te verwachten duur.
- b. De werknemer dient binnen 24 uur een zogenaamde "eigen verklaring" in te vullen en op te sturen naar de Arbodienst.

II. Maak contact mogelijk

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

III. Genezing niet belemmeren

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

IV. Behandeling

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

V. Hervatten bij herstel

- a. De werknemer dient bij herstel het werk te hervatten. De werknemer dient zich tijdig bij de directe leidinggevende te melden voor deze werkhervatting.
Indien de werknemer het werk niet hervat, dient dit gemeld te worden aan de controlerende instantie en dient de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de arts van de controlerende instantie te verschijnen.
- b. Indien de werknemer het werk staakt binnen drie dagen na werkhervatting, dient de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de arts van de controlerende instantie te verschijnen.

In het geval de werknemer bezwaar maakt tegen de herstelverklaring, dient de werknemer de bezwaren terstond aan de arts van de controlerende instantie kenbaar te maken. In het geval het werk niet wordt hervat, zal de werkgever de loondoorbetaling stopzetten. De werknemer zal vervolgens binnen 24 uur schriftelijk een arts van het betreffende uitvoeringsorgaan om een medische beoordeling vragen van het geschil (second opinion).

In het geval de werknemer in het gelijk wordt gesteld, zal met terugwerkende kracht het loon worden doorbetaald. In het geval de werknemer in het ongelijk wordt gesteld, dient het werk terstond te worden hervat.

VI Hervatting op therapeutische basis

Arbeidsongeschikte werknemers die op eigen verzoek of op advies van de arbo-arts het werk op therapeutische basis hervatten, zullen in de gelegenheid worden gesteld hun eigen of passende werkzaamheden te verrichten, waarbij daadwerkelijk rekening gehouden wordt met de medische beperkingen. Teneinde te voorkomen dat werknemers door de dagelijkse werkdruk toch genoodzaakt zijn volledig te presteren, zal vooraf een werkhervattingsplan worden opgesteld waarbij de volgende voorwaarden gelden:

- de arbo-arts stelt de mate van belastbaarheid van de werknemer vast, waarbij zo concreet mogelijk wordt vastgelegd welke werkzaamheden wel en niet door de werknemer kunnen worden verricht en zo mogelijk de periode waarvoor de beperking geldt;
- in overleg met de arbo-arts stellen de directe leidinggevende, de personeelsfunctionaris en de betrokken werknemer vast in welke functie de werknemer zijn werkzaamheden gaat hervatten en welke taken de werknemer binnen die functie wel en niet kan verrichten;
- indien de werkhervatting tijdelijk geschiedt in een afdeling die ressorteert onder een andere leidinggevende, dan worden zowel de leidinggevende van die afdeling als de eigen directe leidinggevende over de afspraak inzake de therapeutische hervatting geïnformeerd.

VII Omschrijving van het voorzieningenpakket

a. Periodiek medisch onderzoek

Eens in de 3 jaar wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld een periodiek medisch onderzoek te ondergaan, waaronder begrepen een opleidings-, arbeids-, en gezondheidsanamnese(onderzoek). Voor dit onderzoek is de toestemming van de werknemer vereist.

Precieze inhoud van dit onderzoek is afhankelijk van de functie en de leeftijd. Bepaling van lengte, gewicht, gezichtsvermogen, gehoorfunctie en longfunctie.

Advisering door de bedrijfsarts voor de gezondheidsrisico's van de functie.

Bovendien onderzoek naar de gezondheidsbeleving en de werkbeleving.

b. Spreekuur

Spreekuur van de Arbodienst ter toetsing van de gezondheid en gezondheidsbeleving en de beïnvloeding daarvan door het werk.

Advisering en het zonedig helpen oplossen van problemen in de werksituatie.

c. Werkplekonderzoek

Het werkplekonderzoek is te verdelen in:

- Algemeen verkennend werkplekonderzoek: globaal inzicht krijgen in de belasting van het werk en de werkomstandigheden.
- Gericht periodiek werkplekonderzoek: regelmatig werkplekonderzoek gericht op een bepaald aspect. In de eerste fase moet dit onderzoek zich concentreren op lawaai en lichamelijke belasting (ergonomie).
- Vervolg op gericht werkplekonderzoek: andere aspecten die naar voren gekomen zijn in het verkennend werkplekonderzoek.

De Arbodienst rapporteert schriftelijk aan de directie en de betrokken werknemers en de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf.

d. Voorlichting en advisering

De Arbodienst geeft voorlichting en advies aan werknemers en bedrijf over gezondheid en arbeidsomstandigheden. De Arbodienst rapporteert schriftelijk aan de betrokken werknemers, de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf en de directie.

BIJLAGE V

Bijzonder Dagloonbesluit

Door het Georganiseerd Overleg is de navolgende tekst van het Bijzonder Dagloonbesluit vastgelegd. Dit besluit luidt als volgt.

Artikel 1

Indien de werknemer laatstelijk voor het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid bij de werkgever werkzaam was en gedurende het gehele jaar of nagenoeg het gehele jaar, onmiddellijk aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid voorafgaande, regelmatig overwerk heeft verricht, wordt tevens tot het dagloon gerekend de vergoeding voor overwerk, die hij in de 13 kalender- of loonweken, onmiddellijk voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid gemiddeld heeft genoten over in die periode gelegen dagen, waarop hij gedurende tenminste de voor hem normale werktijd in de laatste dienstbetrekking werkzaam was.

Artikel 2

1. Het volgens de algemene dagloonregelingen berekende dagloon van een werknemer, die laatstelijk voor ontstaan van de ongeschiktheid bij de werkgever werkzaam was en die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend overwerk verricht gedurende één of meer jaarlijks terugkerende periode(s) wordt over de dagen, gelegen binnen deze periode(s) verhoogd met een toeslag. Het in dit lid bepaalde geldt niet, indien artikel 12 of 13 van de algemene dagloonregelingen van toepassing is.
2. De toeslag, als bedoeld in het vorige lid, wordt vastgesteld op het bedrag, dat de werknemer in de week waarin hij over één of meer dagen ziekingeld ontvangt in het bedrijf waarin hij laatstelijk werkzaam was, gemiddeld per dag met overwerk als bedoeld in lid 1 had kunnen verdienen, indien hij niet arbeidsongeschikt was geworden.

NB:

Onder nagenoeg het gehele jaar moet worden verstaan minimaal 37 weken. Als week wordt aangemerkt een periode van vijf werkdagen waarin minimaal één dag is gewerkt. Indien een werknemer minder dan een vol jaar bij de betreffende werkgever in dienst is, wordt aan de bepaling van nagenoeg het gehele jaar voldaan, indien over tenminste 37/52 van het aantal weken dat het dienstverband duurt, is overgewerkt.

BIJLAGE VI

Studiekostenregeling

De inhoud en procedure van de studiekostenregeling als bedoeld in artikel 37, lid 5 is als volgt.

Een werknemer gaat met een scholingsvoorstel naar zijn werkgever. Indien de werkgever dit voorstel afwijst kan de werknemer een individuele subsidieaanvraag doen bij het Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimveeverwerkende Industrie. Het fonds benadert de betrokken werkgever met het verzoek een scholingsplan in te dienen. Indien een reactie op dit verzoek uitblijft zal na 2 maanden het verzoek op zijn merites worden beoordeeld.

Indien aan de voorwaarden wordt voldaan, zal door het fonds aan de werknemer een subsidie worden verleend van 100% van de kosten voor cursus-, examen- en reiskosten voor een vakgerichte studie en van 75% van genoemde kosten voor een sectorgerichte studie.

BIJLAGE VII

AANVRAAGFORMULIER OUDERSCHAPSVERLOF

Ondergetekende,,
werknemer bij te
wenst gebruik te maken van de wettelijke regeling ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 34, lid 2,
sub f van de cao voor werknemers werkzaam in de pluimveeverwerkende industrie

Verzocht wordt om aan ondergetekende verlof te verlenen voor de periode van
(datum eerste verlofdag) tot en met(datum laatste verlofdag)

In deze periode wenst ondergetekende per week het volgende aantal uren verlof op te nemen:
..... uur, in te roosteren op de volgende dag(en):

Gedurende dit verlof wenst de werknemer de opbouw van pensioenen conform de bestaande
voorwaarden wel / niet * voort te zetten.

Ondergetekende is zich er van bewust, dat bij vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw de
premie gedurende de verlofperiode volledig voor zijn eigen rekening komt.

Indien de vrijwillige pensioenopbouw gedurende de verlofperiode niet wordt voortgezet, dan is
ondergetekende zich er van bewust dat deze keuze gevolgen heeft voor de vaststelling van het
partnerpensioen in geval van zijn overlijden tijdens de verlofperiode. In voorkomend geval zal het
partnerpensioen worden berekend tot aan het moment van overlijden van de werknemer en niet tot de
(fictieve) pensioendatum.

Datum:

Handtekening:

Dit volledig ingevulde aanvraagformulier na ondertekening ten minste twee maanden voor het
gewenste verlof inleveren bij de werkgever.

* doorhalen wat niet van toepassing is

BIJLAGE VIII

Plan van aanpak nachtarbeid

Inleiding

Op 1 december 1998 is het hoofdstuk Wegvervoer in het Arbeidstijdenbesluit van kracht geworden. In dit besluit zijn onder meer bepalingen opgenomen ten aanzien van het werken in nachtdienst. Gezien de consequenties die de nieuwe wettelijke normering heeft voor de bedrijfsvoering, is voor een aantal sectoren, waaronder het vervoer van levende dieren, tot 1 december 2001 de Regeling Vrijstelling Nachtarbeid van toepassing.

In de periode tot 1 december 2001 moet de pluimveesector een plan van aanpak uitwerken en indienen, dat van werkgevers- en werknemerszijde wordt ondersteund en dat er op gericht is de permanente nachtarbeid of de mogelijke schadelijke gevolgen hiervan terug te dringen. De Werkgroep Plan van Aanpak Nachtarbeid van het Georganiseerd Overleg (kortweg Werkgroep Nachtarbeid) heeft tot taak deze plannen voor te bereiden en uit te werken.

Door de Werkgroep Nachtarbeid zijn in de afgelopen jaren in dit kader verschillende activiteiten ondernomen. Zo is in 1999 een concept Plan van Aanpak opgesteld en bij de Rijksverkeersinspectie ingediend. Verder is op basis van dit concept plan eind 1999 een enquête gehouden onder de slachterijen over de mogelijkheden en knelpunten van nachtarbeid voor de aanvoer van pluimvee bij slachterijen.

Vervolgens is in 2000 een enquête gehouden onder de chauffeurs van levend pluimvee, waarin met name is gevraagd naar de beleving en de voor- en nadelen van het werken in nachtelijke uren. In 2001 is door een extern deskundige een onderzoek in de sector verricht naar de praktische mogelijkheden en beperkingen van maatregelen om het volume aan nachtdiensten of de gevolgen hiervan terug te dringen. De resultaten van het onderzoek zijn schriftelijk gerapporteerd.

Resultaten

Op basis van de resultaten van het onderzoek komt de Werkgroep Nachtarbeid tot de volgende conclusies

- Afname van het volume aan nachtdiensten in het pluimveevervoer is voor de sector geen gemakkelijke opdracht. In het logistieke proces en in de organisatie van het transport zitten flinke beperkingen die het vinden van oplossingen moeilijk maken.
- De onderzochte oplossingen om het volume aan nachtarbeid terug te dringen bieden op de korte termijn geen oplossing. Ze zijn in de huidige situatie niet of niet goed realiseerbaar. Wel zijn er alternatieven die op termijn mogelijkheden bieden, waarbij meer specifiek gedacht wordt aan:
 - het verkleinen van de rij-afstanden tussen pluimveebedrijven en slachterijen;
 - toename van uitbesteding van het pluimveevervoer;
 - het vergroten van de multi-inzetbaarheid van de chauffeurs;
 - de inzet van parttime-chauffeurs.
- Voor realisatie van deze alternatieven geldt, dat binnen de sector en binnen de bedrijven een aantal voorwaarden dient te worden ingevuld. Voorbeelden hiervan zijn:
 - aanpassing van het beleid van ondernemingen;
 - investering in training en opleiding van chauffeurs;
 - verbeteren van de beschikbaarheid van potentiële chauffeurs;
 - vergroten van de acceptatie van deze alternatieven bij chauffeurs;
 - uitwerken van arbeidsvoorwaardelijke aspecten.
- Voor wat het beperken van de gevolgen van nachtarbeid betreft, is professionalisering van het arbeidstijdenbeleid in de bedrijven van essentieel belang.

Goed arbeidstijdenmanagement blijkt in de praktijk van onderscheidend belang voor het welzijn van de chauffeurs en voor de gevolgen die het werken in nachtdienst voor hen kan hebben.

Een aantal bedrijven kent al een dergelijke kwaliteit van arbeidstijdenmanagement en de resultaten hiervan zijn zeer positief, zowel voor de bedrijven als voor de chauffeurs.

Goed arbeidstijdenbeleid in alle bedrijven in de sector is echter niet van de ene dag op de andere te realiseren. Ook hierbij geldt dat er kaders en randvoorwaarden moeten worden ingevuld om dergelijk beleid breed in de sector te kunnen realiseren. De sociale partners zullen in gezamenlijkheid hierbij het voortouw nemen.

Aanpak

Op basis van de resultaten van haar activiteiten heeft de Werkgroep Nachtarbeid de navolgende punten voorgesteld.

1. In het kader van het beperken van het volume aan nachtarbeid: het in gezamenlijkheid uitwerken en invulling geven van de kaders en voorwaarden die nodig zijn om maatregelen zoals hierboven genoemd voor inperking van het aantal nachtdiensten te kunnen realiseren.
2. In het kader van het beperken van de gevolgen van nachtarbeid: het in gezamenlijkheid uitwerken en invulling geven aan de kaders en voorwaarden die nodig zijn om het arbeidstijdenmanagement in de sector verder te professionaliseren.

De hier aangegeven oplossingsrichtingen zullen hun tijd vergen, gegeven het karakter van de aanpassingen en de gevolgen voor bedrijven en chauffeurs.

Deze voorstellen zijn door het Georganiseerd Overleg in november 2001 overgenomen en vastgesteld.

Gelet op de contractuele verplichtingen met pluimveebedrijven geldt voor de verkorting van de rijtijden een periode van 5 tot 10 jaar. De overige punten zouden grotendeels binnen een periode van 2 à 3 jaren moeten worden gerealiseerd.

BIJLAGE IX

Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie

Dit reglement geeft nadere uitvoering aan het gestelde in artikel 33 C.

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot vergoeding van de door de werknemer betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie in ruil voor een evenredige verlaging van de aanspraak op bruto salaris, eindejaarsuitkering, (kerst)gratificatie, vakantiedagen, roostervrije tijd of overwerkvergoeding in het betreffende kalenderjaar.

Het loon zal echter nimmer lager mogen zijn dan het wettelijk minimumloon zoals genoemd in de Wet op het Minimumloon en de Minimumvakantietoeslag.

De werkgever zal dit verzoek inwilligen zoals nader bepaald in dit reglement.

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het "Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie" volledig in te vullen en te ondertekenen.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk op 25 november van het betreffende kalenderjaar het in lid 1 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij overlegt de werknemer een door zijn vakorganisatie verstrekt bewijs van contributiebetaling (of kopieën van betalingsbewijzen van de kosten van het lidmaatschap in januari en oktober van het betreffende jaar, waarbij op bankafschriften behoudens naam, adres en afschrijving van kosten van het lidmaatschap, de overige gegevens onleesbaar mogen worden gemaakt).
3. De in artikel 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in lid 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de loonbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar.

Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4

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

Artikel 5

De werkgever zal de werknemer informeren over het feit dat uitruil van de vergoeding van vakbondscontributie tegen een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het brutoloon sociale verzekeringen, de pensioengrondslag, loonafhankelijke toeslagen en inkomensafhankelijke subsidies (bijvoorbeeld huursubsidie, tegemoetkoming studiekosten).

DECLARATIEFORMULIER
VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

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

Ondergetekende, (naam werknemer)
Burgerservicenummer:

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij (naam werkgever) lid van (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie als opgenomen in bijlage IX van de CAO voor werknemers werkzaam in de pluimveeverwerkende industrie;
- c. verklaart dat de kosten voor het jaar 20... (jaartal) die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:
- kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in 20... (jaartal): euro;
- d. verklaart over de maand december 20.. (jaartal) afstand te doen van een bedrag met een geldwaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag; dit bedrag kan worden onttrokken aan de aanspraak op eindejaarsuitkering / (kerst)gratificatie / tegoed vakantiedagen / tegoed roostervrije uren / tegoed overwerktoeslag;
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 25 november van het betreffende kalenderjaar);
- f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het brutoloon sociale verzekeringen, de pensioengrondslag en het vakantiegeld en tevens gevolgen kan hebben voor inkomensafhankelijke regelingen;
- g. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum:

Handtekening:

Bijlage X

EX ARTIKEL 1 sub q juncto ARTIKEL 46 CAO PLUIMVEEVERWERKENDE INDUSTRIE

Artikel 1

Samenstelling Geschillencommissie

1. De Geschillencommissie bestaat uit vier leden, waarvan twee leden van werkgeverszijde en twee leden van werknemerszijde. De leden van de Geschillencommissie benoemen al dan niet uit hun midden een voorzitter.
Er zal zowel van werkgeverszijde als van werknemerszijde een plaatsvervanger worden aangewezen.
2. De werkgeversleden worden benoemd en ontslagen door de Vereniging van de Nederlandse Pluimveeverwerkende Industrie NEPLUVI. De werknemersleden worden benoemd en ontslagen door FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen gezamenlijk.
3. Het secretariaat van de Geschillencommissie wordt uitgeoefend door het Sociaal Secretariaat, gevestigd bij Sociale Zaken Pluimvee Industrie te Houten, Kokermolen 11.

Artikel 2

Taken en bevoegdheden van de Geschillencommissie

De taken en bevoegdheden van de Geschillencommissie zijn:

1. De taken die de Geschillencommissie zijn opgedragen in de Collectieve Arbeidsovereenkomst Pluimveeverwerkende Industrie.
2. Het doen van uitspraak op een dispensatieverzoek van het gestelde in de collectieve arbeidsvoorwaarden conform artikel 3 van de cao Pluimveeverwerkende Industrie.
3. Het doen van uitspraken in die gevallen, waarin geschillen zijn ontstaan over de toepassing en uitlegging van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Pluimveeverwerkende Industrie conform artikel 46 van de cao Pluimveeverwerkende Industrie, of van een arbeidsovereenkomst, waarop deze Collectieve Arbeidsovereenkomst van toepassing is en de betrokken werkgever en/of de betrokken werknemer(s) daarom hebben gevraagd.
4. Het registreren van bij de cao Pluimveeverwerkende Industrie verplicht gestelde meldingen aan het Georganiseerd Overleg.
5. Een uitspraak van de Geschillencommissie is nodig, alvorens voor de in lid 1, 2 en 3 genoemde gevallen de tussenkomenst van de rechter kan worden ingeroepen.
6. Het Georganiseerd Overleg heeft de bevoegdheid dit reglement te wijzigen.

Artikel 3

Verzoek om een uitspraak van de Geschillencommissie

1. Een verzoek om een uitspraak van de Geschillencommissie, moet schriftelijk met redenen omkleed en met een duidelijk omschreven vordering worden gedaan aan het Sociaal Secretariaat te Houten.
2. Degene die dit verzoek aan de Geschillencommissie heeft gericht, ontvangt een bevestiging van het Sociaal Secretariaat.
Van dit verzoek ontvangt de gedaagde partij, tegelijk met de leden van de Geschillencommissie, een afschrift, met het verzoek binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van haar verweer, van welk verweer het Sociaal Secretariaat een afschrift aan de verzoekende partij zal toezenden.
3. Zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen twee maanden, nadat het verzoek om een uitspraak door het Sociaal Secretariaat is ontvangen, wordt dit door de Geschillencommissie behandeld.

Artikel 4

Behandeling van het verzoek door de Geschillencommissie

1. Partijen, die bij het verzoek zijn betrokken, kunnen door de Geschillencommissie worden opgeroepen voor het geven van een mondelinge toelichting. Bij het niet verschijnen van degenen die zijn opgeroepen besluit de Geschillencommissie of de behandeling van, en de beslissing over het verzoek, toch plaatsvindt of wordt uitgesteld.
2. Partijen zullen op hun verzoek door de Geschillencommissie worden gehoord. Zij krijgen van het tijdstip van de vergadering van de Geschillencommissie dan tijdig bericht.
3. Partijen kunnen zich door een advocaat of andere gemachtigde laten bijstaan of vertegenwoordigen.
4. Het Sociaal Secretariaat verzendt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk een week vóór de vergadering, aan ieder van de leden (en de plaatsvervangende leden) een afschrift van alle voor de vergadering benodigde stukken, alsmede zodanige verdere mededelingen als met het oog op de behandeling gewenst is.
5. Indien een lid van de Geschillencommissie verhinderd is de vergadering bij te wonen, geeft hij hiervan zo spoedig mogelijk kennis aan het Sociaal Secretariaat. Het lid dat verhinderd is, zorgt dan tijdig voor plaatsvervangende.
6. Indien zakelijke belangen van een (plaatsvervangend) lid verband houden met het te behandelen geschil, dan is dit (plaatsvervangende) lid gehouden van deelneming aan de behandeling van het geschil als lid af te zien en dit zo spoedig mogelijk te melden. Dit lid stelt zijn of haar (vaste) plaatsvervanger hiervan zo spoedig mogelijk in kennis.
7. Door het Sociaal Secretariaat wordt van de vergadering van de Geschillencommissie een verslag gemaakt. Nadat dit verslag door alle leden van de Geschillencommissie is goedgekeurd, kan het als weergave van de mening van de Geschillencommissie gelden bij een eventuele behandeling in rechte.

Artikel 5

Uitspraak van de Geschillencommissie

1. Ieder lid, c.q. plaatsvervangend lid van de Geschillencommissie heeft een stem. Besloten wordt met meerderheid van stemmen.
2. Indien de stemmen staken, dan is geen besluit van de Geschillencommissie tot stand gekomen. De situatie blijft ongewijzigd waarop de meest gereede partij nader stappen kan ondernemen.
3. De uitspraken van de Geschillencommissie zijn met redenen omkleed. Ter toelichting is een minderheidsstandpunt van een Commissielid toegestaan. Dit minderheidsstandpunt staat de uitspraak van de Geschillencommissie echter niet in de weg.
4. De uitspraak van de Geschillencommissie wordt belanghebbenden zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk vier weken na de behandeling, toegezonden.
5. De Geschillencommissie kan bij haar uitspraak een proceskostenvergoeding bepalen.

BIJLAGE XI

De WGA-verzekering als bedoeld in artikel 39 voorziet in de volgende dekking:

- het WGA hiaat; uitkeringspercentage x (loon tot max. dagloon sv minus minimumloon) tot eindleeftijd
- WGA hiaat uitgebreid; aanvulling van de wettelijke uitkeringen plus de WGA hiaat uitkering tot 70% (bij onvoldoende benutting van de restcapaciteit) resp. 75% (bij voldoende benutting) van het laatstverdiende loon tot het max. dagloon sv gedurende een periode van maximaal 10 jaar (waarbij de loongerelateerde periode en deze uitkering tezamen maximaal 10 jaar zijn)
- Een jaarlijkse indexering van 2% vast (indexering start één jaar na de eerste uitkering).
- Het inlooprisico van 1-1-2004 tot 1-1-2009 is meeverzekerd, zonder dat hier premieheffing tegenover staat in deze jaren.

BIJLAGE XII

PROTOCOL RESPECTVOLLE ONGANG VOOR DE PLUIMVEEVERWERKENDE INDUSTRIE

Algemeen

Artikel 1

Cao-partijen wensen een werkklimaat te scheppen waarin leidinggevenden en medewerkers elkaars integriteit respecteren. Op grond hiervan hebben zij een regeling opgesteld ter voorkoming van ongewenste omgangsvormen en voor de behandeling van klachten op het gebied van ongewenste omgangsvormen zoals (seksuele) intimidatie, discriminatie of pesten op de werkvloer bij haar medewerkers.

De vragenlijst kan worden gebruikt voor de inventarisatie van ongewenste omgangsvormen in een onderneming.

Begripsbepalingen

Artikel 2

In dit protocol wordt verstaan onder:

werkgever:	de werkgever als bedoeld in artikel 1 van de cao voor de pluimveeverwerkende industrie
ondernemingsraad / personeels-vertegenwoordiging:	de op grond van de Wet op de Ondernemingsraden door de medewerkers gekozen vertegenwoordiging van de medewerkers
medewerkers:	<ul style="list-style-type: none">- alle personen die met werkgever een arbeidsverhouding hebben voor bepaalde of onbepaalde tijd, daaronder onder meer begrepen oproepkrachten, uitzendkrachten, detacheringmedewerkers, stagiaires, freelancers en onderaannemers;- iedere ex-medewerker die korter dan één jaar uit dienst is van werkgever;- iedere persoon die korter dan een jaar geleden voor het laatst werkzaamheden heeft verricht bij werkgever op basis van een arbeidsverhouding
(seksuele) intimidatie:	(in)directe (seksueel getinte) uitingen in woord, gebaar, afbeelding, gedrag of anderszins, waar de medewerker vanuit de werksituatie mee in aanraking komt en die door haar of hem als ongewenst of bedreigend worden ervaren
discriminatie:	het maken van onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid of burgerlijke staat of op grond van andere hoedanigheden, zonder dat daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond is aan te wijzen
pesten op de werkvloer:	het vertonen van vijandig, intimiderend of vernederend gedrag waarbij steeds dezelfde medewerker(s) het doelwit is/zijn van dit gedrag, en/of het gedrag frequent voorkomt en voortduurt en/of de macht- en/of krachtsverhouding tussen de aanvallende partij en de medewerker die doelwit is van het pesten op de werkvloer niet in verhouding is
klachtencommissie:	de commissie, bestaande uit minimaal twee personen, waarvan een aan te wijzen door de werkgever en een aan te wijzen door de medewerkers, die is belast met de behandeling van klachten van een medewerker en advisering over ongewenste omgangsvormen tegen een medewerker
vertrouwenspersoon:	de onafhankelijke functionaris tot wie degene die wordt geconfronteerd met (seksuele) intimidatie, discriminatie of pesten op de werkvloer zich kan wenden voor advies en ondersteuning
klacht ongewenste omgangsvormen:	klacht over het gedrag van een medewerker(s) van werkgever jegens een andere medewerker van werkgever dat door de medewerker jegens wie het gedrag plaatsvindt ongewenst wordt geacht

klager: degene die een klacht indient over ongewenst gedrag. De klager hoeft niet de medewerker te zijn tegen wie het ongewenste gedrag is gericht. Ook degene die getuige is van ongewenst gedrag kan een klacht indienen

aangeklaagde: degene over wiens gedrag een klacht is ingediend.

Preventie

Artikel 3

Volgens de Arbowet is de werkgever verplicht een Risico-inventarisatie en een Plan van aanpak op te stellen ter voorkoming van psychosociale arbeidsbelasting. De werkgever dient als basis de in de bijlage opgenomen vragenlijst te gebruiken en de risico's hierop te inventariseren.

De vragenlijst wordt ingevolge de Risico-inventarisatie naar eer en geweten ingevuld door alle medewerkers. Anderstalige medewerkers ontvangen de vragenlijst in een voor hun begrijpelijke taal. De verwerking van de gegevens van de vragenlijsten zal op anonieme wijze gebeuren en de resultaten zullen niet naar personen te herleiden zijn.

Het uiteindelijke Plan van aanpak wordt in overleg met de Ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging opgesteld. Dit Plan van aanpak bevat tijdstermijnen waarbinnen maatregelen worden genomen en wordt beschikbaar gesteld aan alle medewerkers.

Te allen tijde kan hetzij de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, hetzij een werknemersorganisatie, hetzij een groep medewerkers de resultaten en/of de maatregelen bespreken met de werkgever, dan wel de risico's met behulp van de vragenlijst (opnieuw) laten inventariseren, dan wel verzoeken om een nieuw Plan van aanpak voor de onderneming of een deel daarvan. De werkgever is gehouden hieraan alle medewerking te verlenen. Medewerkers kunnen zich daarin laten bijstaan door een, door henzelf aangewezen deskundige. Wanneer deskundigen geen kosten in rekening brengen, is toestemming van de werkgever niet vereist. Voor ondernemingen met een wettelijk ingestelde ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging geldt het recht op deskundigen volgens de Wet op de Ondernemingsraden.

Vertrouwenspersonen

Artikel 4

1. De werkgever wijst met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging twee interne vertrouwenspersonen aan. Er wordt zoveel mogelijk één man en één vrouw aangesteld. De vertrouwenspersonen worden in de onderneming schriftelijk bekend gemaakt aan alle medewerkers. Indien de onderneming geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft, benoemt de werkgever een interne of externe vertrouwenspersoon.
2. De vertrouwensperso(o)n(en) hebben tot taak:
 - a. eerste opvang te verlenen, begeleiding te bieden, advies te geven en in het verlengde hiervan nazorg te bieden aan klager;
 - b. in overleg met de klager en/of beklagde te trachten tot een oplossing te komen voor de geuite klacht;
 - c. de klager, desgewenst, te ondersteunen bij het indienen van een klacht bij de klachtencommissie en de behandeling daarvan.
3. De vertrouwensperso(o)n(en) onderne(e)m(t)(en) geen actie namens de klager, anders dan op uitdrukkelijk verzoek van de klager en met haar/zijn instemming.
4. Werkgever waarborgt een optimaal functioneren van de vertrouwenspersonen en draagt zorg voor de daartoe benodigde faciliteiten, waaronder scholing, waardoor de vertrouwenspersonen op vertrouwelijke wijze schriftelijk, mondeling en telefonisch kunnen worden geraadpleegd. Werkgever verschafft de vertrouwenspersonen de mogelijkheid tot raadpleging van externe deskundigen en de toegang tot/contact met klager, beklagde en/of relevante andere betrokkene(n) bij een klacht.
5. De vertrouwenspersonen zijn verplicht, zowel tijdens als na afloop van de aanstelling als vertrouwenspersoon bij de werkgever de anonimiteit van de klager te waarborgen en al hetgeen haar/hem, haar/zijn rol ter kennis is gekomen over medewerkers, betrokkenen of vermoedelijk betrokkenen bij kwesties vallende onder deze regeling, geheim te houden.

6. De vertrouwenspersonen zullen in principe gezamenlijk in gesprek gaan met de klager. Alleen op nadrukkelijk verzoek van de klager of bij afwezigheid van één van de vertrouwenspersonen, zal in gesprek worden gegaan met één vertrouwenspersoon. In dit geval delen vertrouwenspersonen hetgeen haar/hem ter kennis is gekomen onderling alleen na toestemming van de klager.

Klachtenprocedure

Artikel 5

1. Indien noch directe confrontatie van de beklagde met de klager noch bemiddeling vanuit de vertrouwenspersonen effectief blijken te zijn, of indien de klager zich niet kan verenigen met de behandeling van de klacht door de vertrouwenspersonen, treedt de klachtenprocedure in werking. Tenzij daarvoor bijzondere redenen zijn, zal de klager zich niet tot de klachtencommissie kunnen wenden, voordat hij zich tot de vertrouwenspersonen heeft gewend. De klachtencommissie zorgt voor een vertrouwelijke omgang van de administratie en de opslag van gegevens.
2. Een klacht wordt door de klager schriftelijk ingediend bij de klachtencommissie en bevat in ieder geval:
 - de omschrijving van de confrontatie met de ongewenste omgangsvorm(en);
 - de naam van de aangeklaagde of de namen van de aangeklaagden;
 - het tijdsvak waarin de ongewenste omgangsvorm(en) zich heeft afgespeeld.De klacht wordt ingediend bij de klachtencommissie als bedoeld in artikel 46 van de cao voor de Pluimveeverwerkende industrie. Een klacht kan uiterlijk één jaar na het ongewenste gedrag worden ingediend, in uitzonderingsgevallen kan de klachtencommissie beslissen hier vanaf te wijken. In de onderneming kan ook gebruik gemaakt worden van een andere klachtenprocedure onder de navolgende voorwaarden:
 - a. er is een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging die instemming heeft gegeven aan deze procedure.
 - b. de klachtencommissie is evenredig samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgever en vertegenwoordigers die zijn benoemd door de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
 - c. de klachtencommissie stelt een reglement op met ten minste bepalingen over aanmelding, behandeling termijnen en besluitvorming, benoeming van één onafhankelijk lid en benoeming van mannen en vrouwen in de commissie.
3. De klachtencommissie is belast met het onderzoek van een bij haar ingediende klacht en het daaromtrent uitbrengen van advies aan de werkgever.
4. De zittingen van de klachtencommissie zijn besloten. Van iedere zitting wordt een schriftelijk rapport opgemaakt.
5. De klachtencommissie beslist binnen twee weken nadat een klacht is ingediend of de klacht ontvankelijk is op basis van artikel 5.2 en doet daarover een schriftelijke mededeling aan de melder en de aangeklaagde. Indien de klacht ontvankelijk is en in behandeling wordt genomen, zendt de klachtencommissie een afschrift van de klacht alsmede van de aan haar voorgelegde schriftelijke stukken aan de aangeklaagde.
6. Indien de klacht in behandeling wordt genomen, worden de klager en aangeklaagde door de klachtencommissie gehoord. De klager en aangeklaagde kunnen zich, op kosten van het bedrijf, tijdens het horen door een raadsman/-vrouw laten bijstaan. Deze kosten worden door de klachtencommissie naar redelijkheid vastgesteld tot een bepaald bedrag.
7. De klachtencommissie brengt binnen twee maanden na ontvangst van de klacht schriftelijk een rapportage en een gemotiveerd advies uit aan de werkgever. De klachtencommissie kan deze termijn met maximaal één maand verlengen. Een afschrift van het advies wordt aan de klager, beklagde en eventueel andere direct betrokkenen gestuurd alsmede aan de vertrouwenspersonen.
8. Binnen twee weken na de ontvangst van het rapport en het advies van de klachtencommissie neemt de werkgever op basis van dit advies een beslissing over de te nemen maatregelen. Indien de werkgever afwijkt van het advies van de klachtencommissie zal hij dit met redenen omkleed doen. De beslissing wordt terstond aan de klager en aangeklaagde schriftelijk medegedeeld. Een afschrift van de beslissing wordt aan de klachtencommissie en vertrouwenspersonen gezonden.

9. De klachtencommissie brengt jaarlijks een verslag uit over het aantal behandelde klachten, het aantal gegronde/ongegronde klachten en de ter zake gegeven adviezen. Het verslag wordt uitgebracht aan de werkgever, de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan, aan de medewerkers.
10. De commissieleden zijn verplicht van al wat zij vernemen bij de uitoefening van hun functie strikte geheimhouding in acht te nemen.

BIJLAGE bij het Protocol respectvolle omgang voor de pluimveeverwerkende industrie

VRAGENLIJST

Deze vragenlijst geldt voor medewerkers met een dienstverband, uitzendkrachten en onderaannemers

Graag per vraag het antwoord aankruisen of omcirkelen dat voor u van toepassing is

Omgangsvormen algemeen

1. Het is voor mij duidelijk welk gedrag gewenst en welk gedrag ongewenst is

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

2. Ongewenst gedrag wordt hier door niemand getolereerd

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

3. De taken en verantwoordelijkheden in het werk zijn hier voor iedereen duidelijk

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

4. Er is hier regelmatig (bijvoorbeeld maandelijks) werkoverleg van leidinggevenden met ondergeschikten en afspraken worden schriftelijk voor iedereen vastgelegd

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

5. Eén keer per jaar wordt met iedereen een functioneringsgesprek gehouden en afspraken worden in verslagen voor betrokkenen vastgelegd

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

6. De werkdruk is hier aanvaardbaar

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

7. Gezondheidsklachten worden hier serieus genomen

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

8. Iedereen die hier iets wil leren krijgt daarvoor de kans

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

9. Iedereen krijgt hier een kans op promotie

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

10. Indien van toepassing: De ondernemingsraad of andere personeelsvertegenwoordiging is door de medewerkers gekozen

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

Discriminatie

11. Buitenlandse medewerkers tellen hier voor vol mee

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

12. Niemand wordt hier bespot om zijn uiterlijk of levenswijze (samenvoegen met discriminatie?)

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

(Verbaal) geweld

13. Hier wordt niemand uitgescholden

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

14. Hier worden nooit klappen uitgedeeld

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

15. Je hoeft hier niet je mannetje te staan om klappen te voorkomen

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

Treiteren, pesten

16. Er zijn hier geen zgn. 'pispaltjes'

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

17. Rotklussen komen niet steeds bij dezelfde mensen terecht

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

18. Er worden hier geen vervelende grappen over en met anderen gemaakt

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

19. Je mag hier kritisch zijn. Je wordt hierom niet 'teruggepakt'

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

Seksuele intimidatie

20. Vrouwen en mannen worden hier nooit lastig gevallen met seksuele toespelingen

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

21. Medewerkers worden niet ongewenst lichamelijk aangeraakt

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

22. Er worden hier nooit seksuele grappen gemaakt in het bijzijn van mensen die dat vervelend vinden

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

Leidinggeven

23. De leidinggevenden luisteren hier goed naar hun ondergeschikten

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

24. De leidinggevenden trekken hier geen mensen voor

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

25. Leidinggevenden komen hier hun beloftes na, of leggen uit waarom niet

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

26. Leidinggevenden geven complimenten

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

27. Leidinggevenden geven informatie over het bedrijf en leggen zaken goed uit

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

28. Leidinggevenden beschermen mensen tegen hoge werkdruk en ongezonde arbeidsomstandigheden

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

29. Leidinggevenden keuren ongewenst gedrag af en geven zelf het goede voorbeeld

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

30. Leidinggevenden geven hun ondergeschikten zoveel als mogelijk zelf verantwoordelijkheid over hun werk

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

31. Leidinggevenden nemen klachten serieus

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

32. Ik kan mijn leidinggevende in vertrouwen nemen

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

Klachten

33. Indien nodig durven medewerkers klachten in te dienen

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

34. Het is hier voor iedereen duidelijk bij wie je terecht kunt met klachten

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

35. Klachten worden hier objectief, zorgvuldig en tijdig behandeld

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

Informatie en voorlichting

36. De medewerkers worden steeds goed en duidelijk geïnformeerd over wat voor hen van belang is

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

37. Bij informatie en voorlichting aan de medewerkers wordt voldoende rekening gehouden met anderstaligen

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

38. Nieuwkomers, zoals jongeren en uitzendkrachten, krijgen hier bij binnenkomst voldoende informatie en begeleiding om goed en veilig te kunnen werken

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

39. Medewerkers durven met vragen naar de bedrijfsleiding of naar een personeelsfunctionaris, indien aanwezig, te stappen

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

40. Vragen aan de bedrijfsleiding of de personeelsfunctionaris, indien aanwezig, worden bevredigend beantwoord

Helemaal mee eens	Overwegend mee eens	Overwegend niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	---------------------	--------------------------	------------------------

41. Opmerkingen:

.....

.....

.....

Dank voor het invullen van de vragenlijst.

U kunt de ingevulde vragenlijst inleveren bij de aan u bekend gemaakte persoon binnen uw bedrijf.

Wat gaat er verder gebeuren?

Berekenen van de score

De totale score van de vragenlijsten van de medewerkers van het bedrijf wordt berekend aan de hand van onderstaande kleurcodes. De kleur van de score geeft een indicatie van de te nemen maatregelen.

Groen: iedereen heeft alle vragen beantwoord met (overwegend) eens; geen maatregelen nodig

Oranje: één of meer antwoorden met overwegend niet mee eens; nagaan welke maatregelen binnenkort noodzakelijk zijn

Rood: één of meer antwoorden met helemaal niet mee eens; maatregelen direct noodzakelijk

Plan van aanpak

Aan de hand van alle ingevulde vragenlijsten wordt een plan van aanpak geformuleerd ter bevordering van een respectvolle omgang.

BIJLAGE XIII

EX ARTIKEL 3, lid 5 CAO PLUIMVEEVERWERKENDE INDUSTRIE

Artikel 1

Dispensatiecommissie

1. De Dispensatiecommissie bestaat uit een aantal leden.
De leden van de Dispensatiecommissie benoemen al dan niet uit hun midden een voorzitter.
2. De werkgeversleden worden benoemd en ontslagen door de Vereniging van de Nederlandse Pluimveeverwerkende Industrie NEPLUVI. De werknemersleden worden benoemd en ontslagen door FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen gezamenlijk.
3. Het secretariaat van de Dispensatiecommissie wordt uitgeoefend door het Sociaal Secretariaat, gevestigd bij Sociale Zaken Pluimvee Industrie te Houten, Kokermolen 11.

Artikel 2

Taken en bevoegdheden

De taken en bevoegdheden van de Dispensatiecommissie zijn:

1. De taken die de Dispensatiecommissie zijn opgedragen in de Collectieve Arbeidsovereenkomst Pluimveeverwerkende Industrie.
2. Het doen van uitspraak op een dispensatieverzoek van het gestelde in de collectieve arbeidsvoorwaarden conform artikel 3 van de cao Pluimveeverwerkende Industrie.
3. Het registreren van bij de cao Pluimveeverwerkende Industrie aangevraagde en verleende dispensaties.
5. Een uitspraak van de Dispensatiecommissie is nodig, alvorens voor de in lid 1 en 2 genoemde gevallen de tussenkomst van de rechter kan worden ingeroepen.
6. Het Georganiseerd Overleg heeft de bevoegdheid dit reglement te wijzigen.

Artikel 3

Verzoek tot dispensatie

1. Een verzoek tot dispensatie moet schriftelijk met redenen omkleed worden gedaan aan het Sociaal Secretariaat in Houten.
2. Degene die dit verzoek aan de Dispensatiecommissie heeft gericht, ontvangt een bevestiging van het Sociaal Secretariaat.
3. Zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen twee maanden, nadat het verzoek om dispensatie door het Sociaal Secretariaat is ontvangen, wordt dit door de Dispensatiecommissie behandeld.

Artikel 4

Behandeling van het verzoek door de Dispensatiecommissie

1. De aanvragende partij van het verzoek, kan door de Dispensatiecommissie worden opgeroepen voor het geven van een mondelinge toelichting. Bij het niet verschijnen van degenen die zijn opgeroepen besluit de Dispensatiecommissie of de behandeling van, en de beslissing over het verzoek, toch plaatsvindt of wordt uitgesteld.
2. De aanvragende partij zal op haar verzoek door de Dispensatiecommissie worden gehoord. Zij krijgt van het tijdstip van de vergadering van de Dispensatiecommissie dan tijdig bericht.
3. De aanvragende partijen kan zich door een advocaat of andere gemachtigde laten bijstaan of vertegenwoordigen.

4. Het Sociaal Secretariaat verzendt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk een week vóór de vergadering, aan ieder van de leden een afschrift van alle voor de vergadering benodigde stukken, alsmede zodanige verdere mededelingen als met het oog op de behandeling gewenst is.
5. Indien een lid van de Dispensatiecommissie verhinderd is de vergadering bij te wonen, geeft hij hiervan zo spoedig mogelijk kennis aan het Sociaal Secretariaat.
6. Indien zakelijke belangen van een lid verband houden met het te behandelen geschil, dan is dit lid gehouden van deelneming aan de behandeling van het dispensatieverzoek als lid af te zien.
7. Door het Sociaal Secretariaat wordt van de vergadering van de Dispensatiecommissie een verslag gemaakt. Nadat dit verslag door alle leden van de Dispensatiecommissie is goedgekeurd, kan het als weergave van de mening van de Dispensatiecommissie gelden bij een eventuele behandeling in rechte.

Artikel 5

Besluit van de Dispensatiecommissie

1. Ieder lid van de Dispensatiecommissie heeft een stem. Besloten wordt met meerderheid van stemmen.
Is het aantal leden van werkgeverszijde en van werknemerszijde niet gelijk, dan brengt ieder lid van werkgeverszijde evenveel stemmen uit als er leden van werknemerszijde aanwezig zijn en brengt ieder lid van werknemerszijde evenveel stemmen uit als er leden van werkgeverszijde aanwezig zijn.
2. Indien de stemmen staken, dan is geen besluit van de Dispensatiecommissie tot stand gekomen. De situatie blijft ongewijzigd waarop de aanvragende partij nader stappen kan ondernemen.
3. Het besluit van de Dispensatiecommissie is met redenen omkleed.
Ter toelichting is een minderheidsstandpunt van een Commissielid toegestaan.
Dit minderheidsstandpunt staat het besluit van de Dispensatiecommissie echter niet in de weg.
4. Het besluit van de Dispensatiecommissie wordt aan de aanvragende partij zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk vier weken na de behandeling, toegezonden.