

## **CAO voor de visdetailhandel**

---

Het Verbond van de Nederlandse Visdetailhandel (VNV) te Rijswijk  
de Centrale Vereniging Ambulante Handel (CVAH) te Zeewolde

en

CNV Vakmensen te Utrecht

### **Werkingsfeer van de overeenkomst**

#### **Artikel 1**

De CAO is van toepassing op werknemers in de visdetailhandel als er sprake is van, uitsluitend of voor meer dan de helft van de omzet, vis, visproducten, schaal en/of schelpdieren die verkocht worden aan een eindverbruiker (consument, horeca, instellingen). In ieder geval vallen de ondernemingen die bij Productschap Vis als kleinhandelaar staan geregistreerd onder de werkingssfeer van deze CAO.

Indien er sprake is van een onderneming, die als onderneming niet onder de CAO valt, geldt deze CAO wel voor die werknemers die zich bezig houden met het verkopen van vis aan eindverbruikers, in een te onderscheiden gedeelte.

Op het verkooppunt kan een te onderscheiden gedeelte zijn, waar bedrijfsmatig en dienstverlenend, dranken, spijzen en/of maaltijden voor gebruik ter plaatse wordt geserveerd. Werknemers die voornamelijk voor dit gedeelte werken, worden uitgesloten van deze CAO. Voorwaarde is dat de onderneming staat ingeschreven bij het bedrijfschap Horeca en Catering.

Uitgesloten worden de DGA, familie van de ondernemer die geen arbeidscontract heeft en diegenen die de wettige pensioenleeftijd hebben bereikt.

### **Definities**

#### **Artikel 2**

In deze overeenkomst komt een aantal begrippen diverse malen voor. Hieronder wordt uitgelegd wat met die begrippen wordt bedoeld.

**a. een werkgever**

Een werkgever is een (rechts-) persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst werknemers in zijn onderneming in dienst heeft.

**b. een werknemer**

Een werknemer is een natuurlijk persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in de onderneming werkzaam is.

In de overeenkomst wordt met werknemer uitdrukkelijk niet bedoeld:

- de directeur van een NV, BV of coöperatieve vereniging;
- schoonmakers met een oproepcontract;
- nachtwakers.

**c. loon**

Het loon is het tussen de werkgever en werknemer overeengekomen bruto loon plus eventuele provisie en toeslagen voor werken op bijzondere uren.

Niet onder het begrip loon vallen:

1. jaarlijkse uitkeringen, waaronder gratificaties en vakantiebijslag;

2. kostenvergoedingen.

Over overwerk, dat meer dan 5 uur structureel per week bedraagt, wordt geen vakantiegeld en worden geen gratificaties betaald.

**d. normale arbeidstijd**

Normale arbeidstijd is de door de werkgever vastgestelde tijd waarop de werknemer werkt of waarop hij volgens het werkrooster te werk wordt gesteld.

**e. werkrooster**

Werkrooster is het door de werkgever opgestelde rooster waarop werktijden van de werknemer zijn aangegeven. Het rooster is tenminste 2 weken tevoren beschikbaar. Structurele wijzigingen van het werkrooster worden vastgelegd in overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging of, indien er geen personeelsvertegenwoordiging is, de werknemer.

**f. dagvenster**

Het dagvenster is van 7.00 en 19.00 uur en mag 12 uur duren.

**Verplichtingen van de werkgever**

Artikel 3 a

1. De werkgever moet van het aangaan van een arbeidsovereenkomst een schriftelijke bevestiging aan de werknemer uitreiken, waarin ten minste diens functie, de daarbij behorende indeling in een functiegroep, zijn normale arbeidstijd, het bruto loon en eventuele provisieregeling dienen te worden vermeld.
2. De werkgever mag geen arbeidsvoorwaarden overeenkomen die afwijken van één van de bepalingen van deze CAO, tenzij het in gunstige zin voor de werknemer is.
3. De werkgever moet bij iedere loonuitbetaling een loonspecificatie uitreiken waaruit de samenstelling van het loon, de eventuele toeslagen en de daarop toegepaste inhoudingen duidelijk blijken.
4. De werkgever is verplicht de werknemer(s) er op te wijzen dat deze CAO te vinden is op één van de volgende websites: [www.visspecialisten.nl](http://www.visspecialisten.nl), [www.cvah.nl](http://www.cvah.nl), [www.cnvvakmensen.nl](http://www.cnvvakmensen.nl).

**Verplichtingen van de werknemer**

Artikel 3 b

1. De werknemer gedraagt zich als goed werknemer. Dit houdt onder andere in dat hij de belangen van het bedrijf in acht zal nemen, ook als hij geen uitdrukkelijke opdracht hiervoor heeft ontvangen.
2. De werknemer voert de hem opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit en neemt daarbij de verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht.
3. De werknemer is gehouden, zowel tijdens als na zijn dienstverband, tot geheimhouding van gegevens die hem uit hoofde van dit dienstverband ter kennis (zijn ge-)komen en waarvan hij begrijpt of kan begrijpen dat deze gegevens een economische waarde voor zijn (ex-)werkgever vertegenwoordigen of van directe invloed kunnen zijn op de concurrentiepositie van zijn (ex)werkgever. Deze bepaling geldt niet voor medewerkers in functiegroep I en II.
4. De werknemer informeert de werkgever voorafgaand als hij betaalde nevenwerkzaamheden wil gaan verrichten of wil uitbreiden. De werkgever kan werkzaamheden verbieden als de werknemer door die werkzaamheden zijn functie niet meer naar behoren kan verrichten of als

de organisatorische en/of economische belangen van het bedrijf zich hiertegen verzetten.

### **Functie-indeling**

#### **Artikel 4**

De werknemer wordt op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden ingedeeld in één van de volgende functiegroepen. Voor het indelen van een werknemer in de functiegroep is de omschrijving van de werkzaamheden bepalend.

#### **Groep I**

*Omschrijving:* werkzaamheden van eenvoudige aard die volgens nauwkeurige instructies op aanwijzing en/of ondér directe leiding worden verricht, zoals het ontdoen van overgebleven graten, huid van vis, zeer eenvoudige visbewerkingen, assisteren bij (op)maken visgerechten, visschotels, visbakken en/of frituren. Ook het schoonmaken buiten sluitingsuren van de winkel, werkplaats en/of verkoopwagens valt hieronder.

*Voorbeelden van benamingen:* aankomend fileerder(ster)\visbewerk(st)er, aankomend verkoopmedewerk(st)er, aankomend caissière, aankomend administratief medewerk(st)er, schoonmaker(ster).

De werknemer, ingedeeld in groep I, gaat uiterlijk 12 maanden na aanstelling over naar groep II.

#### **Groep II**

*Omschrijving:* werkzaamheden van eenvoudige aard die onder directe leiding worden verricht, zoals het ontdoen van overgebleven graten, huid van vis, zeer eenvoudige visbewerkingen, assisteren bij (op)maken visgerechten, visschotels, visbakken en/of frituren. Ook het schoonmaken buiten sluitingsuren van de winkel, werkplaats en/of verkoopwagens valt hieronder.

*Voorbeelden van benamingen:* aankomend fileerder(ster)\visbewerk(st)er, verkoopmedewerker(st)er, caissière, administratief medewerker(st)er, leerling-kok.

#### **Groep III**

*Omschrijving:* werkzaamheden waarvoor bepaalde vak- en bedrijfskennis nodig is en die onder beperkt toezicht worden uitgevoerd, zoals zelfstandig eenvoudig fileerwerk\visbewerkingen uitvoeren, (op)maken visgerechten, visschotels en/of vis bakken. Tevens wordt ofwel leiding gegeven aan medewerkers, ingedeeld in de groepen I en/of II, ofwel veelvuldig de leiding van een verkooppunt voor langere tijd waargenomen.

*Voorbeelden van benamingen:* assistent fileerder(ster)/visbewerk(st)er, hoofdverko(o)p(st)er 1, hoofdcaissière, (assistent-)afdelingschef, plaatsvervangend bedrijfsleider, plaatsvervangend winkelchef, aankomend kok.

#### **Groep IV**

*Omschrijving:* werkzaamheden waarvoor veel vak- en bedrijfskennis nodig is en die zelfstandig worden uitgevoerd, zoals zelfstandig fileerwerk uitvoeren, (op)maken visgerechten, visschotels en/of vis bakken. Tevens wordt leiding gegeven op een verkooppunt onder directe verantwoording van een bedrijfsleider\eigenaar, kok.

*Voorbeelden van benamingen:* fileerder(ster)/visbewerk(st)er, winkelchef/bedrijfsleider 1, hoofdverko(o)p(st)er 2, afdelingschef, plaatsvervangend bedrijfsleider, kok.

## Groep V

*Omschrijving:* werkzaamheden waarvoor bijzondere vak- en bedrijfskennis nodig is, zoals zelfstandig fileerwerk uitvoeren, bedenken\(\op)maken salades\soepen en/of vis bakken en die zelfstandig worden uitgevoerd, hetgeen tot uiting komt in het volledig beheer van verkooppunt(en) en/of werkplaats.

*Voorbeelden van benamingen:* kok, winkelchef, bedrijfsleider 2.

## Loon en loonaanpassingen

### Artikel 5

1. Het loon van de werknemer is ten minste gelijk aan het voor zijn leeftijd, dan wel voor zijn functiejaren, vastgestelde bedrag genoemd in de loonschalen opgenomen in bijlage 1 bij deze overeenkomst. De bedragen in de schaal, behorende bij groep 1, zijn gelijk aan de wettelijke (jeugd)minimumlonen.
2. De in de bijlage genoemde loonbedragen gelden voor werknemers in volledige dienst. Voor werknemers die korter werken is het loon naar evenredigheid lager.
3. Verhoging van het loon in verband met leeftijd gaat in op de eerste werkdag van de betalingsperiode (week, maand, of 4-weken periode) waarin de werknemer zijn verjaardag viert. Verhoging van het loon in verband met functiejaren gaat in op eerste dag van de betalingsperiode waarin de werknemer na zijn 23-ste verjaardag 1, 2, 3 respectievelijk 4 volledige dienstjaren in dienst is geweest. Bij plaatsing in een hogere functiegroep heeft de werknemer recht op ten minste het naast hogere loonbedrag in de nieuwe groep.
4. Het loon van de werknemer, dat is ingedeeld in een loonschaal wordt met ingang van 1 januari 2011 met 1% verhoogd. Deze verhogingen gelden niet voor werknemers die zijn ingedeeld in functiegroep I en die recht hebben op het wettelijk minimum loon.  
Het loon van de werknemer, dat hoger ligt dan het loon volgens de voor hem geldende loonschaal, wordt met ingang van 1 januari 2011 met 1% verhoogd. Deze loonsverhoging mag niet groter zijn dan de verhoging van het hoogste schaalloon, te weten groep 5, 23/4. Met ingang van 1 juli 2010 ontvangt de werknemer een eenmalige uitkering van € 200,-- bruto. Deeltijdwerkers ontvangen de eenmalige uitkering naar rato van het deeltijdcontract.
5. Werknemers met een gemiddeld contract van maximaal 12 uur per week gezien over een kalenderjaar en bij oproepkrachten die korte periodes werken (bijvoorbeeld wegens vervanging bij ziekte, vakantie en de haringperiode) waarbij de verwachting is dat de werknemer niet binnen twee maanden weer wordt opgeroepen, wordt het all-in uurloon toegepast. Dit houdt in dat naast het basisuurloon tevens de waarde van de vakantietoeslag, de waarde van de opgebouwde vakantie-uren en eventuele andere emolumenten, zoals een winst- of eindejaarsuitkering.

## Werktijd in uren

### Artikel 6

Voor de berekening van het uurloon wordt het loon per maand gedeeld door 173,33 en het loon per week gedeeld door 40.

## Arbeidstijd

### Artikel 7

#### 1. **Wekelijkse en dagelijkse arbeidstijd**

Voor afspraken over de normale arbeidstijd gelden de volgende voorwaarden:

- a. De normale arbeidstijd is voor een fulltimer gemiddeld ten hoogste 40 uur per week berekend per periode van vier aaneensluitende weken, waarbij in geen enkele week meer dan 45 uur

- mag worden gewerkt. Voor deze groep gelden de loonschalen zoals vermeld in Bijlage 1.
- b. De werknemer met een 40-urige werkweek heeft het recht om maximaal 13 roostervrije dagen per kalenderjaar bij de werkgever te kopen. De prijs van een roostervrije dag is vastgesteld op 8x het geldende uurloon. De werkgever mag dit alleen schriftelijk gemotiveerd om bedrijfs- en/of roostertechnische redenen weigeren.
  - c. In tegenstelling tot artikel 7.1.a geldt voor de chauffeur van de bedrijfswagen naar de verkoopplaats een normale arbeidstijd van gemiddeld 45 uur per week berekend per periode van vier aaneensluitende weken, waarbij in geen enkele week meer dan 50 uur mag worden gewerkt.
  - d. De normale arbeidstijd is ten hoogste 10 uur per dag.
  - e. Indien de arbeidsovereenkomst voor 1 oktober 2003 is afgesloten, dan heeft een fulltimer recht op een normale arbeidstijd van 38 uur of op 13 onbetaalde roostervrije dagen indien zijn normale arbeidstijd gemiddeld 40 uur per week bedraagt. De werknemer kan de werkgever verzoeken zijn werktijd uit te breiden tot 40 uur, waarbij het feitelijk loon dan ook met 2 uurlonen zal worden verhoogd. De werkgever mag dit alleen schriftelijk gemotiveerd om bedrijfs- en/of roostertechnische redenen weigeren.

## 2. Arbeid op avonden

Voor afspraken over de normale arbeidstijd op avonden gelden de volgende voorwaarden:

- a. Werknemers kunnen voor maximaal 2 avonden per week worden verplicht te werken. Hier kan in de 6 weken na de start van het haringseizoen en in de maand december 1 avond per week bij komen. Een werknemer van 60 jaar of ouder kan niet worden verplicht te werken op avonden.
- b. Voor werknemers, die hun werkdag zijn begonnen voor of om 13.00 uur en die doorwerken na 19.00 uur zal een maaltijdregeling worden getroffen, die kan bestaan uit:
  - een door de werkgever in natura verstrekte maaltijd;
  - in een door de werkgever aangewezen eetgelegenheid op zijn kosten een maaltijd worden genuttigd. Hierbij moet de werknemer op verzoek een betalingsbewijs kunnen overhandigen;
  - een maaltijdvergoeding van maximaal € 8,00 per maaltijd. Hierbij moet de werknemer op verzoek een betalingsbewijs kunnen overhandigen.

## 3. Vijfdaagse werkweek

Bij de vaststelling van de normale arbeidstijd geldt bovendien het volgende:

- a. de werknemer heeft recht op een 5-daagse werkweek waarbij de twee vrije dagen zoveel mogelijk aaneengesloten zijn en zoveel mogelijk met de wensen van de werknemer rekening gehouden wordt.
- b. indien een werknemer een vaste vrije dag per week heeft, wordt hij geacht deze vrije dag te hebben genoten indien deze dag samenvalt met een feestdag.
- c. indien een werknemer een wisselende vrije dag per week heeft, mag deze vrije dag niet worden vastgesteld op een feestdag.

## 4. Arbeid en schooltijd

Voor afspraken over de normale arbeidstijd met een werknemer die leerling is in het kader van het leerlingstelsel moeten de uren op de schooldag worden meegeteld als normale arbeidstijd. Over deze uren is geen loon verschuldigd.

## 5. Rusttijden

De arbeidstijden moeten op de volgende wijze onderbroken worden door rusttijden:

- a. bij een werkdag van meer dan 5½ uur: ten minste een half uur.
- b. bij een werkdag van meer dan 8 uur: ten minste ¾ uur, eventueel op te splitsen in een half uur en een kwartier.
- c. rusttijden van minder dan een kwartier (koffie- en theepauzes) worden tot de arbeidstijd gerekend.
- d. een werknemer is niet verplicht tijdens een onbetaalde rusttijd van 15 minuten of meer in de winkel te verblijven.

## 6. Geen onderbroken diensten

Een onderbreking van de dagelijkse arbeidstijd van langer dan 1 uur is niet toegestaan.

## 7. Reistijdenvergoeding

Indien een werknemer gebruik maakt van vervoer van de werkgever om naar de verkoopplaats te gaan en de reistijd is gemiddeld langer dan 1 uur, dan wordt de helft van deze tijd tegen zijn loon vergoed.

## Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

### Artikel 8

1. Voor de beëindiging van een dienstverband voor bepaalde tijd is geen voorafgaande opzegging nodig.
2. Het dienstverband eindigt:
  - a. tijdens de proeftijd als de werkgever of de werknemer dat wil. Voor beëindiging tijdens de proeftijd hoeven geen specifieke regels in acht te worden genomen.
  - b. na de proeftijd door opzegging.
  - c. met wederzijds goedvinden.
  - d. als de werknemer 65 wordt.
  - e. als de werknemer overlijdt.

## Compensatie voor het werken op zon- en feestdagen

### Artikel 9

Voor het werken op de zon- en feestdagen hebben de werknemers recht op een toeslag van 100%. De toeslag wordt uitgekeerd in geld of gecompenseerd in vrije tijd. Deze vrije tijd wordt zoveel mogelijk in halve of hele vrije dagen opgenomen.

## Feestdagen

### Artikel 10

1. De werknemer heeft recht op vrijaf met behoud van loon op feestdagen. Tot de feestdagen worden gerekend:
  - Nieuwjaarsdag
  - Hemelvaartsdag
  - Tweede paasdag
  - Tweede pinksterdag
  - Beide kerstdagen

- De dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd
  - Jubileumviering van Bevrijdingsdag
2. Een werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van arbeid op feestdagen. Indien hij toch op een feestdag arbeid verricht, heeft hij recht op de toeslag als bedoeld in artikel 9.

### **Overwerk**

#### Artikel 11

1. Van overwerk is sprake indien de werknemer, na overleg tussen werkgever en werknemer, opdracht heeft gekregen op extra uren arbeid te verrichten. Overuren zijn uren die het gemiddelde aantal van 40 gerekend over een betalingsperiode overstijgen. De maximum arbeidstijd bij overwerk bedraagt 12 uur per dienst. Overwerk zal zo min mogelijk worden opgedragen.
2. Onder overwerk wordt niet verstaan:
  - a. De arbeid verricht gedurende niet langer dan een kwartier per dag aansluitend aan de normale arbeidstijd wegens drukke werkzaamheden of voor het afmaken van een bepaalde taak;
  - b. De arbeid verricht door in- en verkooppersoneel in de buitendienst.

### **Overwerkvergoeding**

#### Artikel 12

1. De overwerkvergoeding bedraagt voor elk uur overwerk, het uurloon vermeerderd met de volgende toeslagen:
  - a. 25% voor de eerste twee overuren aansluitend op de dagelijkse arbeidstijd.
  - b. 50% voor alle andere overuren.
2. Loon plus toeslag voor overwerk wordt uitgekeerd in geld of in vrije tijd. Deze vrije tijd, overeenkomende met het bedrag van loon plus toeslag, dient binnen 4 weken na het overwerk te worden gegeven.
3. Wanneer overuren samenvallen met bijzondere uren, waarvoor op grond van artikel 9 een toeslag is verschuldigd, dan is zowel de toeslag als de overwerkvergoeding verschuldigd.

### **Vakantierechten**

#### Artikel 13

1. De vakantierechten worden opgebouwd over de periode van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De fulltime werknemer heeft per jaar recht op vakantie met behoud van loon gedurende 23 werkdagen. Dit staat gelijk aan 184 uur.
3. De vakantierechten van parttimers worden naar evenredigheid berekend.
4. Indien een werknemer de leeftijd van 50, 55 of 60 jaar heeft bereikt, heeft hij recht op één, twee respectievelijk drie extra vakantiedagen per jaar met behoud van loon.
5. Indien een werknemer ten minste 25 jaar dan wel 40 jaar bij dezelfde onderneming in dienst is geweest, heeft hij recht op 2 respectievelijk 4 extra vakantiedagen per jaar met behoud van loon.
6. De regelingen in lid 4 en lid 5 worden niet bij elkaar opgeteld. De regeling die de meeste extra vakantiedagen oplevert is van toepassing.
7. Bij de berekening van het aantal vakantiedagen voor parttimers of voor een gedeelte van het vakantiejaar geldt de volgende afrondingsregeling:
  - tussen een kwart dag en driekwart dag wordt afgerond op een halve dag;
  - tenminste driekwart dag wordt afgerond tot een hele dag;
  - minder dan een kwart dag vervalt als vakantiedag.

## **Opnemen van vakantie**

### **Artikel 14**

De werkgever bepaalt tijdig en in overleg met de werknemer wanneer de vakantiedagen kunnen worden opgenomen. Hij houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met de wensen van de werknemer. Bovendien wordt met het volgende rekening gehouden:

- a. De werknemer heeft recht op ten minste twee aaneengesloten vakantieweken.
- b. De vakantiedagen kunnen ook in halve dagen worden opgenomen.
- c. Deze vakantie sluit aan bij de schoolvakantie van werknemers die leerling zijn in het kader van het leerlingstelsel.
- d. Als de werkgever de winkel in de vakantieperiode wenst te sluiten, kan hij de vakantie van de werknemer laten samenvallen met deze sluitingsperiode. Deze collectieve vakantie moet minimaal drie maanden van tevoren worden aangekondigd en mag niet langer zijn dan 2 weken.
- e. Bij het einde van een dienstbetrekking die ten minste een maand heeft geduurd, heeft de werkgever de keuze of hij het vakantietegoed in tijd of in geld wil afrekenen.
- f. De start van de Hollandse Nieuwe en de laatste twee weken van december is voor de visdetailhandel een zeer drukke tijd. Daarom wordt verlof in de eerste twee weken na de start van de Hollandse Nieuwe en de laatste twee weken van december niet of zeer spaarzaam verleend.

## **Vakantiebijslag**

### **Artikel 15**

1. Een werknemer heeft recht op een vakantiebijslag van 8% van zijn loon.
2. De vakantie-uitkering wordt uiterlijk in de maand juni uitbetaald.

## **Arbeidsongeschiktheid**

### **Artikel 16**

1. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval heeft de werknemer gedurende een periode van 52 weken, recht op doorbetaling van zijn loon. Vanaf de 2<sup>e</sup> ziekmelding in een kalenderjaar evenwel met aftrek van één wachtdag per ziekmelding. In de hierop volgende 52 weken van ziekte heeft de werknemer recht op wettelijke doorbetaling van 70% van zijn loon. Vanaf 1 januari 2006 heeft de werknemer recht op 80% van zijn loon, indien de werknemer actief voldoet aan zijn reïntegratieverplichtingen. Eventuele wettelijke uitkeringen in verband met de arbeidsongeschiktheid worden op het loon in mindering gebracht.
2. Voor het bepalen van de periode van 52 weken, bedoeld in het eerste lid, worden ziekteperiodes, die elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen, samengeteld.
3. Als de werknemer een second opinion aanvraagt bij het UWV ontvangt de werknemer 70% van het loon dat hij in de 13 weken voorafgaand aan de dag waarop de beslissing van de Arbodienst is gedateerd gemiddeld verdiende (exclusief toeslagen en incidentele overwerkvergoedingen) tot en met de dag waarop de uitslag van de second opinion aan de werknemer is meegedeeld. Voorwaarde is dat de second opinion wordt aangevraagd binnen één week vanaf de dag dat de beslissing van de Arbodienst is gedateerd. Als de second opinion niet binnen een week wordt aangevraagd is de werkgever geen loon verschuldigd.
4. Wordt de beslissing van de Arbodienst door het UWV verworpen dan is de werkgever met terugwerkende kracht verplicht het volledige loon door te betalen. Wordt de beslissing van de Arbodienst bevestigd dan stopt de loonbetaling met ingang van de dag volgend op de dag waarop



de second opinion aan de werknemer bekend is gemaakt, tenzij de werknemer het werk weer hervat.

5. De werkgever is verplicht een verzekeringscontract af te sluiten, die inhoudelijk minimaal overeenkomt met de WIA-raamovereenkomst HBA/HBD, artikel 2b en 2c. (Zie bijlage 2). Het VNV heeft hiervoor een mantelovereenkomst afgesloten. De WGA-hiaat aanvullingszekerheid (artikel 2b) komt voor rekening van de werknemer. De WGA-hiaat Module Inkomenscompensatie (artikel 2c) komt voor rekening van de werkgever.
6. De werkgever mag niet een deel van de gedifferentieerde WGA-premie op het nettoloon van de werknemers inhouden.

#### Artikel 17

In de volgende gevallen bestaat bij arbeidsongeschiktheid géén recht op doorbetaling van loon:

- a. indien de ziekte of het ongeval door opzet van de werknemer is veroorzaakt;
- b. indien de ziekte een rechtstreeks gevolg is van een gezondheidsprobleem, waarover de werknemer bij zijn indiensttreding onjuiste inlichtingen heeft verstrekt.

#### Vakantie en ziekte

##### Artikel 18

1. Dagen waarop een werknemer arbeidsongeschikt is tijdens een vastgestelde vakantieperiode gelden niet als vakantiedagen. Deze dagen gelden als ziektedagen.
2. Het aantal vakantiedagen bedoeld in artikel 13 lid 2 wordt voor een fulltimer met één dag vermeerderd, indien de werknemer in het voorafgaande kalenderjaar niet verhinderd is geweest wegens ziekte. Het recht op deze vakantiedag wordt voor parttimers naar evenredigheid berekend.

*N.b. Deze vakantiedag kan ook in geld worden uitgekeerd.*

#### Buitengewoon verlof

##### Artikel 19

1. Een werknemer heeft in de volgende gevallen recht op buitengewoon verlof met behoud van loon gedurende de daarbij aangegeven tijd, indien de gebeurtenissen vallen in het normale werkrooster:
  - a. bij zijn/haar ondertrouw: halve dag;
  - b. bij zijn/haar huwelijk: de dag waarop het burgerlijk huwelijk zich voltrekt en de daarop volgende kalenderdag;
  - c. bij zijn/haar 25- en 40-jarig huwelijk dan wel dienstjubileum: één dag;
  - d. bij bevalling van zijn echtgenote: één dag. Na de bevalling heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon voor twee dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de werknemer woont;
  - e. voor het bijwonen van een huwelijk van een van zijn/haar kinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: één dag;
  - f. bij het overlijden van zijn/haar echtgenote/echtgenoot, eigen of aangehuwde kinderen: de sterfdag en voorts tot en met de dag van de begrafenis;
  - g. bij het overlijden van zijn/haar ouders, schoonouders: één dag, alsmede voor het bijwonen van de begrafenis: één dag;
  - h. voor het bijwonen van de begrafenis van een van zijn/haar grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonouders: één dag.
2. Onder ouders, kinderen, broers en zusters, bedoeld in het eerste lid, worden mede begrepen

stiefouders, stiefkinderen, stiefbroers en stiefzusters, alsmede pleegouders, pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters. Duurzame samenlevingsvormen, die van tevoren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt, worden voor de toepassing van lid 1 met het huwelijk gelijkgesteld.

3. Bovendien wordt aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:
  - a. Voor het bijwonen van vergaderingen van werknemersorganisaties als kaderlid of afgevaardigde: gedurende ten hoogste drie dagen;
  - b. Voor het afleggen van een examen ter verkrijging van een krachtens enige wettelijke vestigingsregeling of Arbeidsomstandighedenwet aangewezen diploma: gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd;
  - c. Voor scholingsactiviteiten, waaronder vakexamens, die een vermeerdering van de kennis bewerkstelligen die direct in de onderneming toepasbaar zijn: maximaal 3 dagen.
  - d. Na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever voor het solliciteren of voor het op uitnodiging mondeling toelichten van de sollicitatie: de daarvoor benodigde tijd;
  - e. Voor het eenmaal in de periode van drie jaar voor zijn pensionering deelnemen aan een cursus ter voorbereiding op de pensionering: gedurende ten hoogste vijf dagen;
  - f. Aan een werknemer wordt buitengewoon verlof verleend voor het deelnemen aan vergaderingen van besturen of commissies van lichamen, als bedoeld in de Wet op de bedrijfsorganisatie, voor zover de werknemer van dat bestuur of die commissie deel uitmaakt. In dit geval kan de werknemer geen aanspraak doen gelden op behoud van loon;
  - g. Als de werknemer wordt geconfronteerd met een calamiteit: de benodigde tijd.
  - h. Dit verlof is bedoeld bij calamiteiten, voor het treffen van noodzakelijke maatregelen of het geven van eerste opvang waarvoor geen uitstel mogelijk is.
  - i. Onder calamiteit wordt verstaan een plotselinge, ernstige gebeurtenis binnen het gezins- of leefverband van de werknemer, die niet was te voorzien en zodanig ernstig is dat van de werknemer in redelijkheid niet verlangd kan worden dat hij de bedongen arbeid bij de werkgever verricht.

## Ouderenbeleid

### Artikel 21

1. Een werknemer die na 1 juli 2009 in dienst treedt, en/of op die geboren is na 1 juli 1964 en/of die geboren is na 1 juli 1954 en die de laatste 10 jaar niet onafgebroken in de visdetailhandel werkzaam is, kan geen aanspraak maken op lid 2 en lid 3 van dit artikel.
2. Een werknemer van 60 jaar of ouder wordt in de gelegenheid gesteld om 20% van zijn normale wekelijkse arbeidstijd korter te gaan werken met behoud van loon.
3. De opbouw van vakantierechten vindt voor de werknemer als bedoeld in lid 1 naar evenredigheid van de verkorte werkweek plaats. Voor hem is de extra vakantieregeling als bedoeld in artikel 13 lid 4 en 5 niet van toepassing.
4. Een werknemer die na 1 juli 1964 is geboren en geen recht heeft op lid 2 en lid 3 en een 40-urig dienstverband heeft, heeft recht op maximaal 10 dagen scholingverlof. Dit recht eindigt bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd. Het recht voor parttimers wordt naar evenredigheid berekend.

## Veiligheid van personeel

### Artikel 22

1. De werkgever voert op basis van de Arbeidsomstandighedenwet in zijn onderneming een Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RIE) uit. Ten behoeve hiervan is door Productschap Vis een digitale checklist beschikbaar gesteld. U kunt deze vinden op [www.pvis.nl](http://www.pvis.nl).

2. De werkgever stelt op basis van de RIE een plan van aanpak op, waarin gedacht wordt aan elementen; werkoverleg, werkdruk, seksuele intimidatie en het omgaan met agressieve klanten.

### **Overgangs- en slotbepalingen**

#### Artikel 23

Reeds bestaande arbeidsvoorwaarden, die voor de werknemer in gunstige zin afwijken van het bepaalde in de CAO, blijven gehandhaafd.

#### Artikel 24

1. Een werkgroep van de participerende partijen zal binnen deze contractperiode bekijken of de functie-indeling in artikel 4 moet worden aangepast in combinatie met de kwalificatiedossiers die gekoppeld zijn aan de beroepscompetentieprofielen.
2. Voor vragen over het sociaal fonds (bijvoorbeeld over premie-inning), kan contact opgenomen worden met het Klant Contact Center van Syntrus Achmea op 030 245 39 22. Zij beantwoorden ook vragen over het pensioen in de visdetailhandel.
3. Partijen promoten gezamenlijk Veilig en Gezond werken, o.a. door het onder de aandacht brengen van de Arbocatalogus.
4. Partijen stellen vast dat gedurende de looptijd van deze cao voor werknemers in Groep I een basiscursus warenkennis en visbereiding wordt ingericht. Deze cursus zal in de avonden worden verzorgd. Deelnemers aan deze cursus zullen, indien de cursus en bijbehorende toets met goed gevolg zijn afgelegd, een structurele loonsverhoging van 3 procent ontvangen.

#### Artikel 25

1. Partijen hebben zitting in een Sociale Commissie, bestaande uit 4 leden en 4 plaatsvervangende leden. 1 lid en 1 plaatsvervangend lid worden benoemd door de in deze overeenkomst participerende werkgeversorganisaties en 2 leden en 2 plaatsvervangend leden door de participerende werknemersorganisatie.
2. De Commissie kiest uit haar midden een voorzitter en secretaris. Deze functies worden over beide participerende partijen verdeeld.
3. De taak van de Commissie bestaat uit:
  - a. Het verlenen van dispensatie van verplichtingen in deze CAO aan werkgever of werknemer. Het verzoek om dispensatie moet schriftelijk en gemotiveerd worden gedaan.
  - b. Het geven van advies omtrent de uitleg en/of de toepassing van deze CAO. Een schriftelijk verzoek om advies kan gedaan worden door de partijen bij deze CAO en door de werkgever of werknemer op wie deze CAO van toepassing is.
4. Het secretariaat van de sociale commissie is gevestigd in het Visserijcentrum in Rijswijk.

#### Artikel 27

1. Partijen zijn regelingen aangegaan voor:
  - De Stichting Sociaal Fonds Visdetailhandel
  - Een Onderwijs- en Ontwikkelingsfonds, ondergebracht bij SVO
2. De totaal verschuldigde premie voor de regelingen is vastgesteld op 0,5 % van het premieplichtig loon en komt voor rekening van de werkgever.
3. Een verzoek tot subsidie van scholing zal plaatsvinden volgens bijlage 3 van deze CAO. Het bestuur zal het verzoek inwilligen, indien het saldo van het fonds dit toelaat.

Artikel 28

1. De overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2012.
2. Zij wordt aangegaan voor één jaar en eindigt aldus op 1 januari 2013.

P.E. van de Laar  
Voorzitter VNV

H. Achterhuis  
Voorzitter CVAH

A. van Wijngaarden  
Voorzitter CNV Vakmensen

N.A. Bogaard  
Bestuurder CNV Vakmensen

**Bijlage 1, CAO voor de visdetailhandel****weeklonen**

Verhoging per 01-01-2012

1,50%

Leeftijd		Groep I	Groep II	Groep III	Groep IV	Groep V
16			127,55			
17			146,28			
18			168,62	173,66		
19			194,56	200,31		
20			227,69	234,19	241,39	250,03
21			268,78	276,69	283,92	293,18
22			314,90	324,25	332,90	342,28
23	0		370,39	381,16	391,98	401,36
23	1		376,12	389,10	402,07	411,45
23	2		383,65	397,03	412,15	421,53
23	3			404,98	422,25	432,34
23	4				430,69	440,98

**Viscao****4 weken**

Verhoging per 01-01-2012

1,50%

Leeftijd		Groep I	Groep II	Groep III	Groep IV	Groep V
16			510,19			
17			585,08			
18			674,47	694,61		
19			778,26	801,27		
20			910,74	936,75	965,55	1000,12
21			1075,12	1106,76	1135,65	1172,71
22			1259,60	1297,01	1331,59	1369,09
23	0		1481,54	1524,63	1567,91	1605,45
23	1		1504,48	1556,41	1608,29	1645,79
23	2		1534,62	1588,09	1648,63	1686,13
23	3			1619,91	1688,97	1729,35
23	4				1722,73	1763,92

**Viscao****maandlonen**

Verhoging per 01-01-2012

1,50%

Leeftijd		Groep I	Groep II	Groep III	Groep IV	Groep V
16			554,11			
17			634,10			
18			730,63	751,54		
19			843,05	867,54		
20			987,17	1015,99	1044,82	1083,71
21			1163,71	1197,56	1231,43	1271,07
22			1364,73	1404,36	1444,01	1482,91
23	0		1605,41	1652,24	1699,08	1737,97
23	1		1629,91	1685,39	1741,59	1781,22
23	2		1662,50	1719,25	1784,82	1825,89
23	3			1753,63	1829,49	1871,29
23	4				1866,08	1908,71

## **Bijlage 2 (behoort bij art. 16, lid 5)**

### **WIA-verzekering**

Hieronder volgt het belangrijkste gedeelte uit de WIA-raamovereenkomst HBA/HBD. De gehele tekst is o.a. te vinden op [www.visspecialisten.nl](http://www.visspecialisten.nl).

#### **Artikel 2b WGA-hiaat Aanvullingszekerheid**

Op grond van deze verzekering wordt aan de werknemer een periodieke uitkering verleend bij derving van inkomen door de werknemer ten gevolge van diens arbeidsongeschiktheid op grond van de WGA, indien de werknemer wegens onvoldoende benutting van zijn verdien capaciteit uitsluitend recht heeft op de vervolgutkering uit hoofde van de WGA en dus te maken krijgt met het WIA-hiaat.

#### **Artikel 2c Uitkering bij <35% arbeidsongeschiktheid, Module inkomenscompensatie**

Op grond van deze aanvullende dekking, die kan worden gesloten in combinatie met de dekking van het WGA-hiaat, heeft de werknemer recht op een periodieke uitkering gedurende maximaal één jaar, indien de werknemer na de wettelijke periode van loondoorbetaling door het UWV voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard en daardoor geen recht meer heeft op een WIA-uitkering.

### Bijlage 3 (behoort bij art. 27, lid 3)

Partijen zijn overeengekomen dat meer aandacht besteed moet worden aan scholing van werknemers. Verbetering van het opleidingsniveau van werknemers heeft vele voordelen voor zowel de werknemer als voor werkgever. Voor de werkgever omdat de werknemers meer deskundigheid en vaardigheden krijgen waardoor ze breder ingezet kunnen worden. De werkgever krijgt daardoor meer ruimte voor ondernemerszaken, als productontwikkeling, marketing en financiën. Grotere deskundigheid en vaardigheid zijn ook een belangrijke voorwaarde voor het verhogen van de productiviteit, maar ook voor de kwaliteit van het product zelf en kwaliteit van de dienstverlening. Ook werknemers profiteren door het verhogen van hun marktwaarde maar het geeft kansen voor doorstroming naar andere functies in de organisatie.

De onderstaande cursussen komen in het ieder geval in aanmerking voor een subsidie:

<b>Trainingen</b>	<b>Aantal dagdelen</b>
Basiscursus vis en verkoop	4
Vakopleiding voor de visdetailhandel	15
Succesvol ondernemen Financieel management: sturen op cijfers	5
Succesvol ondernemen Marketing	5
Succesvol ondernemen Verandermanagement en personeelsbeleid	5
Gebakken vis	1
Presentatietechnieken vis	1
Haring	1
Vis op de barbecue	1
Workshops traiteur	1 per workshop
Training bereidingstechnieken vis	2
Training gastheer/gastvrouw	2
Training communicatie en leidinggeven	6
Persoonlijke coaching	Per uur
Training on the job	1
Basistraining voor de praktijkopleider met beoordelen	4

<b>MBO opleiding 2011-2012</b>	<b>Duur</b>
Mbo-opleiding verkoopmedewerker visdetailhandel (BBL niveau 2)	24 maanden
Mbo-opleiding visspecialist (BBL niveau 3)	24 maanden
Mbo-opleiding chef (BBL niveau 3)	24 maanden
Mbo-opleiding ondernemer (BOL niveau 4)	24 maanden

Voor nadere informatie over de cursussen/opleidingen, inhoud, duur en prijs, verwijzen wij u naar de website van SVO ([www.svo.nl](http://www.svo.nl))

De volgende cursus, te volgen bij het IMK komt ook voor subsidie in aanmerking:

<b>IMK</b>	<b>Duur</b>
Klantmanager en ondernemer II (Bedrijfseconomische aspecten)	2 dagen

Voor nadere informatie over de cursussen/opleidingen, inhoud, duur en prijs, verwijzen wij u naar de website van IMK [www.imk.nl](http://www.imk.nl)

Besloten is om per opleiding 50 % van de kosten uit het Sociaal Fonds voor de Vishandel te vergoeden, voor zover de financiën van het fonds dit toelaat.

## **Aanvraag procedure subsidie**

Hierna volgt de procedure die men dient te volgen:

1. De werkgever en de werknemer kiezen in goed overleg een opleiding die aansluit op de huidige of eventuele toekomstige functie van de betreffende werknemer. De opleidingen zijn hierboven opgesomd.
2. De werkgever meldt de werknemer aan bij het opleidingsinstituut en ontvangt van het opleidingsinstituut een bevestiging van inschrijving of de leerovereenkomst. Daarnaast ontvangt de werkgever een factuur voor de kosten van de opleiding.
3. De werkgever maakt de kosten van de opleiding/cursus over aan het opleidingsinstituut.
4. De werkgever vult het aanvraagformulier (voor de subsidie) volledig in en stuurt dit met het bewijs van inschrijving of opleidingsovereenkomst en factuur van het opleidingsinstituut naar het VNV, Postbus 72, 2280 AB Rijswijk.  
Het formulier is te downloaden van de website [www.visspecialisten.nl](http://www.visspecialisten.nl) of [www.pvis.nl](http://www.pvis.nl) of op te vragen bij het secretariaat van het VNV in Rijswijk, tel 070 336 96 03.
5. De werkgever ontvangt 30% van het te subsidiëren bedrag als voorschot van het secretariaat van het VNV als hij voldoet aan de bovenstaande punten 1 tot en met 4.
6. Na het afronden van de opleiding ontvangt de werkgever het restant van de bijbehorende subsidie. Dit zolang de middelen in het Sociaal Fonds voor de Vishandel hiervoor toereikend zijn. De werkgever dient zelf actie te ondernemen. Hiervoor dient een kopie van het diploma of certificaat van de gevolgde opleiding/cursus van de werknemer te worden opgestuurd.



## **Bijlage 4**

### **Protocol**

- I. Werkervaringsplaatsen voor jongeren die een uitkering ontvangen op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jong gehandicapten (Wajong).

Om de toestroom naar de arbeidsmarkt voor Wajongeren te vergemakkelijken zal gedurende de looptijd van de Cao, voor rekening van het Sociaal Fonds voor de Vishandel, een pilot (project) worden uitgevoerd met als doel 5 à 10 werknemers vanuit de Wajong in de visdetailhandel aan een baan te helpen. Uitgangspunten en voorwaarden hierbij zijn:

- a. geen administratieve lasten voor werkgevers;
- b. medewerking van het UWV;
- c. met inschakeling van CNV werkt.

- II. Bijdrage aan de vakvereniging

Per kalenderjaar wordt aan de vakvereniging, partij bij deze overeenkomst, een bijdrage toegekend van € 8,50 per werknemer die op 1 januari van het betreffende jaar bij hem in dienst is en onder deze CAO valt.