

CAO voor de Visdetailhandel van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

De Vereniging van Nederlandse Visspecialisten (VNV) te Leusden
de Centrale Vereniging Ambulante Handel (CVAH) te Zeewolde enerzijds
en CNV Vakmensen te Utrecht anderzijds.

Artikel 1 Werkingssfeer van de overeenkomst

De CAO is van toepassing op werkgevers en werknemers in de visdetailhandel. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. de vishandel:

de onderneming waarin vis, visproducten, schaal- en/of schelpdieren worden verkocht aan een eindverbruiker (consument, horeca, instellingen). Op het verkooppunt kan een te onderscheiden gedeelte zijn, waar bedrijfsmatig en dienstverlenend dranken, spijzen en/of maaltijden voor gebruik ter plaatse wordt geserveerd;

2. werkgever:

- a. de onderneming waarin uitsluitend of in hoofdzaak de vishandel wordt uitgeoefend;
- b. de onderneming met een afdeling waarin uitsluitend of in hoofdzaak de vishandel wordt uitgeoefend, indien in deze afdeling meer dan de helft van het totale aantal werknemers werkzaam is, tenzij voor die gehele onderneming een CAO van kracht is, welke is geregistreerd bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

3. werknemer:

degeene die tot een werkgever als genoemd onder lid 2 in dienstbetrekking staat in de zin van de sociale werknemersverzekering, met uitzondering van degeene die werkzaam is in een onderneming als bedoeld in lid 2 sub b en niet uitsluitend of in hoofdzaak belast is met werkzaamheden ten behoeve van de betreffende afdeling;

Artikel 2 Definities

1. 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 de kostenvergoedingen en jaarlijkse uitkeringen waaronder gratificaties;

2. 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.

3. 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;

4. dagvenster

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

Artikel 3a Verplichtingen van de werkgever

De werkgever moet bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst een schriftelijke bevestiging aan de werknemer uitreiken, waarin tenminste diens functie, de daarbij behorende indeling in een functiegroep, zijn normale arbeidstijd, het bruto loon en eventuele provisieregelingen dienen te worden vermeld.

1. 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.
2. De werkgever moet bij iedere loonuitbetaling een loonspecificatie uitreiken waaruit de samenstelling van het loon, de eventuele toeslagen, de daarop toegepaste inhoudingen en het POB-bedrag duidelijk blijken.
3. De werkgever is verplicht de werknemer(s) deze CAO er op te wijzen dat deze te vinden is op één van de volgende websites: www.visspecialisten.nl, www.cvah.nl en www.cnvvakmensen.nl.
4. In het geval van het ter beschikkingstellen van arbeidskrachten in de zin van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) vergewist de werkgever zich er van dat alle bepalingen van deze CAO volledig op de ter beschikking gestelde arbeidskracht wordt toegepast.

Artikel 3b Verplichtingen van de werknemer

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.
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.

Artikel 4 Functie-indeling

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 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)/visbework(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: fileerder(ster)/ visbework(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 waar genomen.

Voorbeelden van benamingen: assistent fileerder(ster)/ visbework(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)/visbework(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.

Artikel 5 Loon en loonaanpassingen

- 1 Het loon van de werknemer is tenminste 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 volgens de wet op het minimumloon (WML) de vak-volwassen leeftijd bereikt. 1, 2, 3 respectievelijk 4 volledige dienstjaren in dienst is geweest. Bij plaatsing in een hogere functiegroep heeft de werknemer recht op tenminste het naast hogere loonbedrag in de nieuwe groep.

- 4 De loonschalen worden met ingang van 1 januari 2019 verhoogd met 3,25% en met ingang van 1 januari 2020 verhoogd met 2,25%.
- 5 Het loon van de werknemer, dat hoger ligt dan het loon volgens de voor hem geldende loonschaal, wordt met ingang van 1 januari 2019 met 2% en met ingang van 1 januari 2020 met 2,25% verhoogd. Met dien verstande dat het loon niet onder het geldende minimum van de voor hem geldende loonschaal kan komen. Deze loonsverhogingen mogen niet groter zijn dan de verhoging van de hoogste loonschaal, te weten groep 5, (22/5).
- 6 Werknemers die over een jaar gemeten gemiddeld een contract van 12 uur per week of minder hebben, ontvangen een all-in loon. Dit geldt ook voor oproepkrachten die korte periodes werken (bijvoorbeeld wegens vervanging bij ziekte of vakantie en in de haringperiode) of oproepkrachten met een contract, waarbij de verwachting is dat de werknemer niet binnen twee maanden weer wordt opgeroepen. Een all-in loon houdt in dat het basisloon met de waarde van de vakantietoeslag, de waarde van de opgebouwde vakantie-uren en eventuele andere emolumenten, zoals een winst- of eindejaarsuitkering wordt verhoogd en daarmee in het loon zijn inbegrepen.
- 7 Werknemers in Groep, I die een basiscursus warenkennis en visbereiding hebben gevolgd, ontvangen, indien de cursus en bijbehorende toets met goed gevolg zijn afgelegd, een structurele loonsverhoging van 3%. Deze cursus wordt in de avonduren verzorgd.

Artikel 6 Werktijd in uren

Het uurloon wordt berekend door het maandloon te delen door 173,33 en/of het weekloon door 40.

Artikel 7 Arbeidstijd

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.
- c. De werkgever mag dit alleen schriftelijk gemotiveerd om bedrijfs- en/of rooster technische redenen weigeren.
- d. 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.
- e. De normale arbeidstijd is ten hoogste 10 uur per dag.
- f. 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 rooster technische 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:
 1. een door de werkgever in natura verstrekte maaltijd,
 2. een maaltijd op kosten van de werkgever in een door de werkgever aangewezen eetgelegenheid. Hierbij moet de werknemer op verzoek een betalingsbewijs kunnen overhandigen,
 3. een maaltijdvergoeding van maximaal €10 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: tenminste een half uur.
- b. bij een werkdag van meer dan 8 uur: tenminste 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.

Artikel 8 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

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 de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.
 - e. als de werknemer overlijdt.

Artikel 9 Compensatie voor het werken op zon- en feestdagen

Met inachtneming van artikel 12 lid 3 hebben werknemers die werken op de zon- en feestdagen recht op een toeslag van 50%. Het werken op zondag is op basis van vrijwilligheid. De toeslag wordt uitgekeerd in geld of gecompenseerd in vrije tijd. Deze vrije tijd wordt zoveel mogelijk in halve of hele vrije dagen opgenomen. Voor een voorbeeld wordt verwezen naar bijlage 4

Artikel 10 Feestdagen

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 koning 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.

Artikel 11 Overwerk

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.

Artikel 12 Overwerkvergoeding

1. De overwerkvergoeding inclusief vakantietoeslag bedraagt voor elk uur overwerk, het uurloon vermeerderd met de volgende toeslagen:
 - a. 25 % voor het eerste uur 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.

Artikel 13 Vakantierechten

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 als bedoeld in artikel 7: 610 juncto 639 BW gedurende 23 werkdagen. Dit staat gelijk aan 184 uur.
3. De vakantierechten van parttimers worden naar evenredigheid berekend.
4. Een werknemer heeft 15, 10 respectievelijk 5 jaar voor het bereiken van zijn pensioengerechtigde leeftijd, recht op één, twee respectievelijk drie extra vakantiedagen per jaar met behoud van loon.
5. Indien een werknemer tenminste 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.

Artikel 14 Opnemen van vakantie

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:

1. De werknemer heeft recht op tenminste twee aaneengesloten vakantieweken.
2. De vakantiedagen kunnen ook in halve dagen worden opgenomen.
3. Deze vakantie sluit aan bij de schoolvakantie van werknemers die leerling zijn in het kader van het leerlingstelsel.
4. 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 te voren worden aangekondigd en mag niet langer zijn dan 2 weken.
5. Bij het einde van een dienstbetrekking die tenminste een maand heeft geduurd, heeft de werkgever de keuze of hij het vakantietegoed in tijd of in geld wil afrekenen.

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.

Artikel 15 Vakantie en ziekte

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.

Artikel 16 Vakantiebijslag

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

Artikel 17 Arbeidsongeschiktheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval heeft de werknemer gedurende een periode van 52 weken, recht op doorbetaling van zijn loon als bedoeld in artikel 7: 629 BW. Vanaf de 2^e 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 re-integratieverplichtingen. 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. Dit loon wordt verhoogd tot het Wettelijk Minimum Loon indien de uitkomst lager zou uitvallen. 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 WIA-verzekering af te sluiten, die inhoudelijk minimaal aanvult tot 70% van het laatst verdiende loon, maar ten hoogste aanvult tot het maximum dagloon. De benodigde premie voor deze verzekering wordt door de werkgever betaald en kan hij voor 50% op het loon van de werknemer inhouden. De inhouding van de werknemersbijdrage wordt evenredig gespreid over de loonbetalingsperiode. De werknemer kan de polisvoorwaarden van de verzekering opvragen bij de werkgever.
6. De werkgever mag niet een deel van de gedifferentieerde WGA-premie op het nettoloon van de werknemers inhouden.
7. Er bestaat bij arbeidsongeschiktheid géén recht op doorbetaling van loon indien de ziekte of het ongeval door opzet van de werknemer is veroorzaakt.

Artikel 18 Buitengewoon verlof

- 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 de echtgenote: 5 dagen geboorteverlof bij volledig dienstverband. Vanaf 1 juli 2020 heeft de partner recht op 5 weken extra geboorteverlof waarvan 70% wordt betaald door het UWV. Vanaf 1 juli 2020 is er dus recht op 6 weken betaald geboorteverlof. Parttimers hebben dit recht naar rato. Bij geboorte van een meerling is er geen recht op extra geboorteverlof.
 - 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,
 - h. alsmede voor het bijwonen van de begrafenis: één dag;
 - i. 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 wettelijk 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. 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;
 - d. 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;
 - e. Aan een werknemer wordt buitengewoon verlof verleend voor het deelnemen aan vergaderingen van besturen of commissies, 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;
 - f. Als de werknemer wordt geconfronteerd met een calamiteit: de benodigde tijd. Dit verlof is bedoeld bij calamiteiten, voor het treffen van noodzakelijke maatregelen of het geven van eerste opvang waarvoor geen uitstel mogelijk is. 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.

Artikel 19 Ouderenbeleid

1. Een werknemer kan geen aanspraak maken op de leden 2 en 3 van dit artikel wanneer hij voldoet aan één of meerdere van de volgende criteria:
 - a. Hij is na 1 juli 2009 in dienst is getreden bij een werkgever,
 - b. Hij is geboren op of na 1 juli 1964,

- c. Hij is geboren op of na 1 juli 1954, waarbij tevens geldt hij de laatste 10 jaar geen onafgebroken dienstverband in de visdetailhandel heeft gehad.
- 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. Tussen werkgever en werknemer worden de te werken arbeidsuren in overleg afgestemd, waarbij er geen extra kosten voor de werknemer (zoals bijvoorbeeld reiskosten) mogen ontstaan. Oplossingen van het nieuwe arbeidstijdenpatroon worden gezocht in tijdseenheden van een dagdeel (dat gezet wordt op 4 uur).
- 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 recht op maximaal 10 dagen scholingsverlof. Dit recht eindigt bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd. Het recht voor parttimers wordt naar evenredigheid berekend.

Artikel 20 Veiligheid van personeel

- 1. De werkgever voert op basis van de Arbeidsomstandighedenwet in zijn onderneming een Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RIE) uit.
- 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.
- 3. Het VNV stelt in samenwerking met de werknemersorganisatie een Arbocatalogus op die zij digitaal via haar website aan de sector ter beschikking stelt.

Artikel 21A Persoonlijk Opleidingsbudget

- 1. Het POB (Persoonlijk Ontwikkelingsbudget) voorziet in de behoefte van de werknemer om zich te ontwikkelen buiten zijn functie. Het POB kan in overleg, na overeenstemming en naar vrije keus van de werknemer ook worden ingezet voor bevordering van vaardigheden in de eigen functie.
- 2. De regeling geldt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- 3. Het POB wordt ingezet op het moment dat de werknemer in overleg met de werkgever een opleiding of activiteit heeft gekozen die de wend- en weerbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt bevordert. Bijvoorbeeld maar niet limitatief: loopbaancheck of -oriëntatie, cursussen ter voorbereiding op het beëindigen van de actieve loopbaan, al datgene wat nodig is om buiten de sector aan de slag te kunnen mits het leermiddelen, cursussen of trainingen betreft. Goederen zijn uitgesloten, reiskosten niet.
- 4. Het POB wordt ter beschikking gesteld en beheerd door de werkgever. De werkgever reserveert iedere 1^{ste} januari van enig jaar €125,- te beginnen op 1 januari 2015. Met ingang van 1 januari 2017 is het ter beschikking gestelde POB-budget verhoogd naar € 150,- per jaar. Het POB kan uitgroeien tot maximaal € 750,- na 5 jaar. Indien het maximum van € 750,- is bereikt, blijft dit bedrag staan totdat de werknemer een gedeelte of het gehele bedrag aan een beoogd POB-doel heeft besteed. Na het jaar dat het POB-budget is gebruikt, wordt opnieuw € 150,- per jaar opgebouwd, totdat wederom het maximum is bereikt.
- 5. Werkgever vermeldt het bedrag van de regeling op het salaris-jaaroverzicht.
- 6. Verrekening vindt plaats door het voldoen van de factuur van de gevolgde cursus of loopbaancheck.

7. Werkgever financiert voor mits werkgever over voldoende saldo beschikt. Bij twijfel over de juistheid van de besteding neemt werkgever contact op met werkgevers- of de werknemersorganisatie, ondertekenaars van deze CAO.
8. In het jaar dat de werknemer gebruik maakt van artikel 21B bouwt hij dat jaar geen POB-rechten op.

Artikel 21B Individuele leerrekening

1. Op vrijwillige basis kan iedere werknemer een Individuele Leerrekening (IL) op zijn naam laten openen door de werkgever. De IL is eigendom van de werknemer die de gestorte bedragen ook kan opnemen als hij van werkgever (binnen of buiten de sector) is veranderd.
De gestorte bedragen dienen aangewend te worden voor studiekosten gericht op het verkrijgen van inkomen uit huidige of toekomstige arbeid en dienen binnen 5 jaar te zijn opgenomen. Het is alleen raadzaam een IL te openen wanneer de werknemer daadwerkelijk het geld voor scholing binnen 5 jaar na storting aanwendt. Voor de IL gelden de volgende regels:
2. De werknemer kan maximaal €200,- per jaar ten laste van de werkgever op de IL laten storten. Storting vindt plaats per 6 maanden vooraf.
3. Voor deeltijd-werknemers geldt het te storten bedrag naar rato op basis van een 40-urige werkweek.
4. Een verzoek tot het openen van een IL en het af te storten bedrag mag niet door de werkgever worden geweigerd.
5. Het verzoek om een bedrag op de leerrekening te storten dient jaarlijks herhaald te worden. Doel van deze werkwijze is dat werknemers die een studie of cursus voor ogen hebben de bruto gestorte bedragen netto voor hun studie of cursus kunnen aanwenden.
6. Indien een studie duurder is dan het bedrag dat op de leerrekening staat, kan de werknemer de werkgever verzoeken ter aanvulling een gedeelte van zijn salaris op de leerrekening te storten. Ook kan worden verzocht om de op grond van artikel 21A opgebouwde rechten op de leerrekening te storten.
7. Werknemers die kiezen voor een storting op hun Individuele leerrekening hebben dat jaar geen recht op het Persoonlijke Opleidingsbudget uit artikel 21A.
8. Meer informatie is te vinden in bijlage 3 Individuele Leerrekening.

Artikel 21C Subsidiabele cursussen

- 8 Bijlage 2 van de CAO geeft een lijst van cursussen die in aanmerking komen voor subsidie. Meer informatie over deze en andere specifieke viscursussen en -opleidingen, inhoud, duur en prijs, kan worden gevonden op de website van SVO (www.svo.nl). De subsidie bedraagt maximaal 50% van de kosten per gegeven opleiding uit het Sociaal Fonds voor de Visdetailhandel, voor zover de financiën van het fonds dit toelaten. De maximale vergoeding is € 500,- per werknemer per jaar.
- 9 Voor de rijbewijzen genoemd in bijlage 2 geldt dat wanneer de werknemer uit dienst treedt bij de werkgever, deze het recht heeft om voor ieder jaar dat de werknemer korter heeft gewerkt dan 5 jaar, gerekend vanaf het moment dat het rijbewijs is gehaald, 20% van de kosten per jaar te verrekenen met het salaris van de werknemer. Concreet betekent dit dat vertrek na het eerste jaar 80%, na het tweede jaar 60%, na het derde jaar 40% na het vierde jaar 20% en na het vijfde jaar 0% van de kosten op de werknemer kunnen worden verhaald.

De werknemer kan € 750,- uit het POB voor de bovengenoemde rijbewijzen aanwenden. Heeft de werknemer hiervoor nog onvoldoende budget opgebouwd, dan zal zijn POB-budget pas weer worden aangevuld als hij eerst de € 750,- heeft voor een van bovengenoemde rijbewijzen heeft opgebouwd.

Artikel 22 Sociaal Fonds en pensioenfonds

1. In de bedrijfstak geldt naast deze CAO een Sociaal Fonds CAO, waarin regelingen, premies, subsidies en de daarbij behorende (rand)voorwaarden zijn bepaald. Ook bepalingen betreffende de Sociale Commissie uit artikel 23 zijn in deze CAO opgenomen.
2. Werknemers bouwen een pensioen op bij het Pensioenfonds voor de Detailhandel. Meer informatie kunt u vinden op <https://pensioendetail.nl>.
3. Vragen over het Sociaal Fonds en premie-inning kunnen worden neergelegd bij het VNV in Leusden onder telefoonnummer 033-495 30 34.

Artikel 23 Sociale Commissie

1. Partijen hebben zitting in een Sociale Commissie waarvan het secretariaat is gevestigd bij het Versplatform te Leusden. De Sociale Commissie is bevoegd tot het verlenen van dispensatie van deze CAO of onderdelen daarvan.
2. 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.

Artikel 24 Dispensatie

1. Het verzoek tot algehele dispensatie van de CAO of onderdelen daarvan kan schriftelijk worden gericht aan: "De Sociale Commissie van de CAO voor de visdetailhandel p/a Fokkerstraat 2; 3833 LD in Leusden, gevestigd bij het Versplatform te Leusden".
Dispensatie kan worden verleend indien:
 - a. een eigen CAO is afgesloten met één (of meerdere) vakvereniging(en) die onafhankelijk is/zijn van de werkgever,
 - b. het eigen arbeidsvoorwaardenpakket per artikel minimaal gelijkwaardig is aan de CAO voor de visdetailhandel,
 - c. vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van de CAO voor de visdetailhandel redelijkerwijs niet kan worden gevegd. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die tot de werkingsfeer van de CAO voor de visdetailhandel gerekend kunnen worden,
2. Het verzoek tot dispensatie dient duidelijk te zijn over de te dispenserende artikelen of indien van toepassing de gehele CAO en voorzien te zijn van één of meerdere duidelijke redenen, motivatie en onderbouwing waarom er dispensatie gewenst wordt.
3. De Sociale Commissie verplicht zich een uitspraak over het verzoek te doen binnen een periode van 6 weken nadat het verzoek bij de commissie is binnengekomen.
4. De uitspraak die door de Sociale Commissie wordt gedaan, zal aan de indiener van het verzoek op schrift worden toegestuurd, voorzien van de door de Commissie toegepaste motivatie.

5. Dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de loopduur van de CAO of de duur van de regeling die wordt voorgelegd voor dispensatie.

Artikel 25 Loopduur

1. De overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2019.
2. Zij wordt aangegaan voor twee jaar en eindigt aldus op 31 december 2020.

Artikel 26 Overgangs- en slotbepalingen

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

.....
P.E. van de Laar
Voorzitter VNV

.....
H. Achterhuis
Voorzitter CVAH

.....
P. Fortuin
Voorzitter CNV Vakmensen

.....
W.A.M. Kampen
Bestuurder CNV Vakmensen

-Bijlage 1 Lonen per 1 januari 2019.

Verhoging per 01-01-2019		3,25%				
Leeftijd		Groep I (WML)	Groep II	Groep III	Groep IV	Groep V
15		2,80				
16		3,22	3,56			
17		3,68	4,09			
18		4,43	4,71	4,85		
19		5,13	5,44	5,60		
20		6,53	6,53	6,54	6,75	6,99
21		7,92	7,92	7,92	7,93	8,19
22		9,32	9,32	9,32	9,30	9,57
22/1			10,35	10,65	10,95	11,22
22/2			10,51	10,87	11,24	11,50
22/3			10,72	11,10	11,52	11,78
22/4				11,32	11,80	12,08
22/5					12,04	12,32

Per 1 juli 2019 veranderen de WML lonen waarop deze tabellen gecorrigeerd moeten worden. Vanaf deze data verwijzen we naar de websites van de dragende organisaties

Verhoging gemaximeerd tot € 67,26 bruto per maand

Verhoging gemaximeerd tot € 15,52 bruto per week

Verhoging gemaximeerd tot € 0,39 bruto per uur

Per week

Leeftijd		Groep I (WML)	Groep II	Groep III	Groep IV	Groep V
15		111,85				
16		128,65	142,58			
17		147,30	163,52			
18		177,15	188,49	194,13		
19		205,10	217,50	223,93		
20		261,05	261,05	261,79	269,84	279,51
21		316,95	316,95	316,95	317,38	327,74
22		372,90	372,90	372,90	372,13	382,62
22/1			414,04	426,08	438,17	448,66
22/2			420,44	434,96	449,47	459,95
22/3			428,87	443,83	460,73	471,21
22/4				452,71	472,02	483,29
22/5					481,44	492,96

Per 1 juli 2019 veranderen de WML lonen waarop deze tabellen gecorrigeerd moeten worden.

Per maand

Leeftijd	Groep I (WML)	Groep II	Groep III	Groep IV	Groep V
15	484,75				
16	557,45	617,85			
17	638,25	708,59			
18	767,50	816,79	841,23		
19	888,70	942,50	970,36		
20	1131,05	1131,22	1134,42	1169,31	1211,21
21	1373,45	1373,45	1373,45	1375,31	1420,21
22	1615,80	1615,80	1615,80	1615,80	1658,02
22/1		1794,17	1846,35	1898,74	1944,19
22/2		1821,91	1884,83	1947,70	1993,12
22/3		1858,44	1923,26	1996,50	2041,91
22/4			1961,74	2045,42	2094,26
22/5				2086,24	2136,16

Per 1 juli 2019 veranderen de WML lonen waarop deze tabellen gecorrigeerd moeten worden.

Verhoging per 01-01-2020**2,25%**

Leeftijd	WML	Groep I	Groep II	Groep III	Groep IV	Groep V
15		0,00				
16		0,00	3,64			
17		0,00	4,18			
18		0,00	4,82	4,96		
19		0,00	5,56	5,72		
20		0,00	6,67	6,69	6,90	7,14
21		0,00	8,10	8,10	8,11	8,38
22		0,00	9,53	9,53	9,51	9,78
22/1			10,58	10,89	11,20	11,47
22/2			10,75	11,12	11,49	11,76
22/3			10,96	11,35	11,78	12,05
22/4				11,57	12,07	12,35
22/5					12,31	12,60

De Wettelijke Minimumlonen zijn op het moment van publicatie nog niet bekend. Wij zetten de juiste tabellen t.z.t op de websites van de dragende organisaties

Verhoging gemaximeerd tot € 48,06 bruto per maand

Verhoging gemaximeerd tot € 11,09 bruto per week

Verhoging gemaximeerd tot € 0,28 bruto per uur

Per week

Leeftijd	WML	Groep I	Groep II	Groep III	Groep IV	Groep V
15		0,00				
16		0,00	145,79			
17		0,00	167,20			
18		0,00	192,73	198,50		
19		0,00	222,39	228,97		
20		0,00	266,92	267,68	275,91	285,80
21		0,00	324,08	324,08	324,52	335,11
22		0,00	381,29	381,29	380,50	391,23
22/1			423,36	435,67	448,03	458,75
22/2			429,90	444,75	459,58	470,30
22/3			438,52	453,82	471,10	481,81
22/4				462,90	482,64	494,16
22/5					492,27	504,05

De Wettelijke
Minimumlonen zijn op
het moment van
publicatie nog niet
bekend.
Wij zetten de juiste
tabellen t.z.t op de
websites van de
dragende organisaties

Per maand

Leeftijd	WML	Groep I	Groep II	Groep III	Groep IV	Groep V
15		0,00				
16		0,00	631,75			
17		0,00	724,53			
18		0,00	835,17	860,16		
19		0,00	963,71	992,20		
20		0,00	1156,67	1159,95	1195,62	1238,46
21		0,00	1404,35	1404,35	1406,26	1452,16
22		0,00	1652,26	1652,26	1648,85	1695,33
22/1			1834,54	1887,89	1941,46	1987,94
22/2			1862,90	1927,24	1991,53	2037,96
22/3			1900,25	1966,54	2041,42	2087,85
22/4				2005,88	2091,44	2141,38
22/5					2133,18	2184,22

De Wettelijke Minimumlonen zijn op het moment van publicatie nog niet bekend.
Wij zetten de juiste tabellen t.z.t op de websites van de dragende organisaties

Bijlage 2 Cursuslijst van artikel 21C

Trainingen
Klantgericht verkopen
Voedingsadviseur
Basiscursus vis en verkoop
Bereidingstechnieken vis
Communicatie en leidinggeven
Gebakken vis
Haring
Persoonlijke coaching
Presentatietechnieken vis
Succesvol ondernemen: financieel management
Succesvol ondernemen: marketing
Succesvol ondernemen: verandermanagement en personeelsbeleid
Traiteur Hollandse en buitenlandse maaltijden
Traiteur salades, amuses en tapas
Traiteur voor- en nagerechten
Vakopleiding vis
Vis op de barbecue

MBO opleiding
Verkoopmedewerker vis - MBO niveau 2 (25423U3)
Visspecialist - MBO niveau 3 (25425U4)
Ondernemer/bedrijfsleider - MBO niveau 4 (25420)

Rijbewijs
Groot Rijbewijs (C; C1; CE; C1E)
Rijbewijs "E achter B"

Voor nadere informatie over de specifieke vis cursussen en opleidingen, inhoud, duur en prijs, verwijzen wij u naar de website van SVO (www.svo.nl). (m.u.v. het rijbewijs dat hieronder is toegelicht)

Voorbeeld kosten opleiding: Groot rijbewijs € 3.000,-

- De werkgeversbijdrage is € 2.500,-.
- Het POB-budget van de werknemer wordt op 0 gezet. (Is het POB van de werknemer lager dan € 750,- dan wordt het restant als voorschot gezien en in mindering gebracht op toekomstig op te bouwen POB-rechten van de werknemer.
- Beëindigt de werknemer **na 3 jaar** zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever, dan mag de werkgever **40% van € 1.750,-** (€ 3.000,- - € 500 - € 750) op de eindafrekening van de werknemer in mindering brengen of te wel **€ 700,-**.

Procedure tot aanvraag subsidie

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 secretariaat van het VNV, Postbus 185, 3830 AD Leusden.
Het formulier is te downloaden van de website www.visspecialisten.nl of op te vragen bij het secretariaat van het VNV in Leusden, tel. 033.495.30 34.
5. Na het met goed gevolg afronden van de opleiding ontvangt de werkgever 50% van de opleidingskosten van het secretariaat van het VNV als hij voldoet aan de bovenstaande punten 1 tot en met 4. Maximale subsidie toelage per studie is € 500,- per jaar per werknemer.
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.
6. De subsidie wordt verstrekt zolang de middelen in het Sociaal Fonds voor de Vishandel hiervoor toereikend zijn.

Bijlage 3 Individuele Leerrekening (IL) **wat is verschil tussen POB en IL ?**

De Individuele Leerrekening is een rekening waarop door de werkgever geld wordt gestort. Dit geld kan alleen voor opleiding, training of loopbaanbegeleiding worden gebruikt. De Individuele Leerrekening blijft (net als een spaarrekening) van de werknemer. Een toekomstige andere werkgever kan ook op de IL bedragen storten.

In tegenstelling tot de IL blijft het POB van de werkgever en verhuist niet mee naar een nieuwe werkgever. De werkgever kan worden verzocht de IL te vullen met maximaal het in artikel 21B leden 2 en 3 genoemde bedrag. (Voor werknemers die in deeltijd werken geldt het maximaal af te storten bedrag naar rato). Ook kan de werkgever worden verzocht om bruto salaris netto op de IL te zetten. De werkgever mag een verzoek niet weigeren.

Voor meer informatie en info over het openen van een individuele leerrekening zie bijv. <https://jamesloopbaan.nl/loopbaandiensten/jamesleerrekening/>

Wanneer is het verstandig een Individuele Leerrekening te openen?

Het is verstandig een IL te openen wanneer de werknemer serieus van plan is om (binnen 5 jaar) een studie opleiding of training te gaan doen en de werknemer geacht wordt dit voor eigen rekening te nemen. In dat geval is het ook mogelijk bruto salaris te laten bijstorten zodat de opleidingskosten "netto voor bruto" kunnen worden opgenomen.

Voor een werknemer met een klein contract is het niet handig een Individuele Leerrekening te openen, tenzij hij een opleiding gaat doen na beëindiging van het dienstverband. Het POB is namelijk niet naar rato en de IL wél. Voor een deeltijd-werknemer is het alleen slim een IL te openen als hij een gedeelte van het salaris netto voor bruto laat bijstorten. Samengevat geldt een IL voor werknemers die echt gemotiveerd zijn om een studie of training te beginnen.

Bijlage 4 Voorbeeld: werken op zondag conform artikel 9

Een werknemer krijgt €100,- per dag uitbetaald. De overwerkvergoeding conform artikel 9 is voor een zondag €100,- + €50,-. Hierbij is de €100,- het loon en de €50,- de overwerktoeslag. Het is de bedoeling van partijen geweest om de betaling van zon- en feestdag hetzelfde te behandelen.

Voorbeeld: Werken op Hemelvaartsdag

Als je op Hemelvaartsdag vrij bent, krijg je ondanks dat je niet werkt toch deze dag betaald of te wel je krijgt €100,- maar je werkt er niet voor.

Als je gaat werken op Hemelvaartsdag moet je conform het werken op zondag + €150,- krijgen. Je krijgt voor die dag €150,- bovenop de €100,- die ieder ander die dag ook al krijgt en Hemelvaartsdag viert. In totaliteit krijg je dan €250,-.

Een werknemer die gevraagd wordt te werken op Hemelvaartsdag kan er ook voor kiezen om in plaats van Hemelvaartsdag een andere dag vrij te zijn. Deze werknemer krijgt €150,- voor het werken op Hemelvaartsdag (conform de zondag). Zijn vrije dag neemt hij op een ander moment op.

Bijlage 5 Protocollen

Protocol Arbeidstijden, waaronder twee-ploegenrooster en dagvenster

CAO partijen komen overeen om in 2019 met elkaar na te denken over aantrekkelijke arbeidstijden voor de bedrijfstak. Hierbij wordt zowel rekening gehouden met de winkels als met de ambulante handel. Gezocht zal worden naar aantrekkelijke combinaties van individuele arbeidstijden in combinatie met bedrijfstijden. In het CAO-overleg is gesproken over het twee-ploegenrooster in combinatie met een afwijkend dagvenster, wat onderdeel van het denkproces zal zijn. Uitkomsten kunnen leiden tot aanbevelingen aan CAO-partijen.

Protocol Geldzorg

Het project geldzorg zal door CAO-partijen op een goede manier onder de aandacht worden gebracht.

Protocol Vitaliteit / Verhogen aantrekkelijkheid arbeidsmarkt Visdetailhandel

CAO-partijen stellen een werkgroep of een commissie in die een onderzoek instelt naar mogelijkheden om de visdetailhandel ten opzichte van concurrerende bedrijfstakken aantrekkelijk(er) te maken voor werknemers, zodat het makkelijker wordt werknemers aan te trekken en te behouden voor de bedrijfstak.

Het onderzoek behelst in ieder geval een inventarisatie van factoren die hoog scoren bij werknemers in concurrerende bedrijfstakken, waaronder systemen, die 5 jaar voor de pensioendatum ingaan en 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw regelen, zonder dat dit als gevolg van leeftijd tot een versturende marktwerking in de visdetailhandel leidt. Tevens worden zaken als goede werk/privé/-balans, vrije-tijdsbehoefte, scholingsbehoefte, werkplezier en vitaliteit meegenomen in het onderzoek. Specifiek zal gekeken worden naar de artikelen 13 lid 4 en 5, de functie-indeling in artikel 4, die aangepast moet worden in combinatie met de kwalificatiedossiers die gekoppeld zijn aan de beroepscompetentieprofielen als ook artikel 19 lid 1 en 2 om te kijken of deze bijvoorbeeld als bron ingezet kunnen worden en tot slot de buitengewoon verlof regelingen uit art 18.

De hierboven genoemde werkgroep of commissie zal tevens nagaan wat mogelijke financieringsbronnen zijn voor de uitvoering van dit project. Het Sociaal Fonds wordt daarbij nadrukkelijk als een optie genoemd. Mocht het Sociaal Fonds voor financiering zorg moeten dragen dan zal een eventuele tijdelijke verhoging van de premie voor het Sociaal Fonds maximaal 0,01% bedragen.

Protocol Internationale Solidariteit.

CAO-partijen zouden graag in 2021 via de CAO ondersteuning verlenen aan een ontwikkelingsproject van bijvoorbeeld CNV Internationaal of het VNV-project om lokale vissers in Sri Lanka te ondersteunen. Daarom vragen zij het Sociaal Fonds haar infrastructuur zodanig in te richten, dat in de toekomst financiering vanuit het fonds naar dergelijke projecten mogelijk wordt.

Duurzame Inzetbaarheid:

Vanuit de sector is er onderzoek gedaan naar Duurzame Inzetbaarheid. Een digitaal rapport van dit onderzoek is opvraagbaar bij CAO-partijen. Uit dit onderzoek komt ook naar voren dat werknemers die werkzaam zijn in de Visdetailhandel vaker dan de gemiddelde werknemer last hebben van hun bewegingsstelsel. Daarom wordt werkgevers aangeraden om hun werknemers te stimuleren een aanvullende zorgverzekering voor fysio en podotherapie (vergoeding o.a. zooltjes en advies) te laten afsluiten. Als stimulans zouden werknemers daarvoor van hun werkgever een financiële vergoeding kunnen krijgen, die de werkgever kan aftrekken onder de werkkostenregeling. (beter bekend als de WKR-regeling). Een fittere werknemer is beter geëquipeerd voor het fysiek zware werk. Eveneens kan overwogen worden om een sportvergoeding onder de WKR-regeling te brengen.

Opleidingen en scholing (zie ook art. 21A en B):

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. Werknemers profiteren door het verhogen van hun marktwaarde en het geeft kansen voor doorstroming naar andere functies in de organisatie.

Promotie van de POB-regeling en de Individuele Leerrekening vindt plaats via bedrijfstakambassadeurs van de dragende organisaties. Invulling en borging wordt geregeld via het project Ambassadeurs wat is ondergebracht in het Sociaal Fonds.