

**COLLECTIEVE**

**ARBEIDSOVEREENKOMST**

**HARINGPAKKERS, SCHUUR-, ERF- EN TECHNISCH PERSONEEL**

**TE**

**RIJSWIJK**

1 januari 2005 - 31 december 2006

INHOUDSOPGAVE behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor  
Haringpakkers, Schuur-, Erf- en Technisch Personeel

---

<u>Artikel</u>	<u>Bladzijde</u>	<u>Omschrijving</u>
1	4	Werkings sfeer
2	4	Definities
3	4	Verplichtingen van de werkgevers
4	4	Verplichtingen van de werknemers
5	5	Verplichtingen van de vakorganisaties
6	5	Aanneming en duur van de dienstbetrekking
7	6	Functiegroepen / Functielonen / Jeugdlonen
7A	6	Spaarloonregeling [tot en met 31 december 2005]
8	8	Bonusregeling [vanaf 1 januari 2006]
9	8	Spaarloonregeling [vanaf 1 januari 2006]
10	9	Levensloopregeling [vanaf 1 januari 2006]
11	10	Werkkleding, kostenforfait kleding, reiniging
12	11	BHV- en/of EHBO-diploma
13	11	Arbeidsduur en werktijden
14	11	Roostervrije dagen of diensten
15	12	Overwerk en overwerkbetaling
16	13	Feestdagen
17	14	Verzuim met behoud van het loon
18	15	Vakantie
19	16	Vakantietoeslag
20	16	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid
21	18	Loonbetaling
22	18	Uitkering bij overlijden
23	18	Beëindiging van het dienstverband
24	19	Bedrijfspensioenfonds
25	20	Bijdrage aan de vakverenigingen
26	20	Fusie en/of bedrijfssluiting
27	20	Buitengewone verhoudingen
28	21	Werkgelegenheid
29	21	Duur van de overeenkomst

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Redersvereniging voor de Zeevisserij te Rijswijk  
Nederlandse Bond van Haringhandelaren te 's-Gravenhage

elk als partij ter ene zijde

en

de CNV BedrijvenBond te Houten  
de FNV Bondgenoten te Utrecht

als partijen ter andere zijde

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

"(c) 2005 CAO-partijen

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoek-mogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO."

## **Artikel 1**

### Werkingsfeer

De cao is van toepassing voor alle werknemers, werkzaam in de schuur, op het erf en in de technische werkplaatsen van de werkgever, alsmede op kantoor-, toezichthoudend- en leidinggevend personeel voor zover de bepalingen in deze cao op hen toepasbaar zijn. Verder voor werknemers in de groothandel in gezouten haring, alle ondernemingen of gedeelte van onderneming, die gezouten haring in het groot verhandelen.

## **Artikel 2**

### Definities

1. Werkgever : De ondernemingen die aangesloten zijn bij de Redersvereniging voor de Zeevisserij of de Nederlandse Bond van Haringhandelaren en de natuurlijke of rechtspersonen, die een onderneming of gedeelten van ondernemingen, in artikel 1 genoemd drijven;
2. Werknemer : Iedere werknemer, vallend onder de cao. Voor zover voor hen geen functielonen zijn vastgesteld gelden voor hen - voor zover toepasselijk – ten minste de in de cao vermelde secundaire arbeidsvoorwaarden;
3. Organisaties : De in aanhef van deze overeenkomst genoemde werknemersorganisaties.

## **Artikel 3**

### Verplichtingen van de werkgevers

1. De werkgever verplicht zich deze overeenkomst te goeder trouw te zullen nakomen en geen andere werknemers, die op grond van artikel 2 onder deze cao vallen, in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, afwijkende van de bepalingen van deze cao behoudens indien deze voorwaarden voor betrokken werknemers gunstiger zijn, zulks met inachtneming van ter zake geldende wettelijke voorschriften. Het toepassen van hogere lonen dan de in deze cao genoemde, ontslaat de werkgever niet van de verplichting de overige bepalingen van de cao onverkort na te komen.
2. De werkgever verbindt zich gedurende de duur van deze overeenkomst geen actie te zullen voeren of steunen, die ten doel heeft op andere wijze dan in artikel 23 omschreven, wijziging in deze overeengekomen arbeidsvoorwaarden te brengen.
3. De werkgever zal maatregelen treffen om ongewenste intimiteiten te voorkomen.

## **Artikel 4**

### Verplichtingen van de werknemers

1. De werknemers zullen steeds de belangen van het bedrijf als goede werknemers behartigen, ook als geen nadrukkelijke opdracht daartoe gegeven is.

2. De werknemers zijn verplicht alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hen kunnen worden verwacht, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen in acht te nemen.
3. De werknemers zijn mede verantwoordelijk voor orde, de veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf en gehouden tot naleving van de betreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven. Dit geldt tevens voor de Arbeids-beschermende wetten.

### **Artikel 5**

#### **Verplichtingen van de vakorganisaties**

1. De vakverenigingen verbinden zich gedurende de duur van deze overeenkomst geen actie, ook niet van derden, te zullen steunen of voeren, welke ten doel heeft op andere wijze dan in artikel 27 omschreven, wijziging te brengen van in deze overeenkomst geregelde lonen en andere arbeidsvoorwaarden.
2. Zij verbinden zich dergelijke acties met alle haar ten dienste staande middelen tegen te gaan.
3. Zij verbinden zich voorts deze overeenkomst te goeder trouw te zullen naleven en handhaven.

### **Artikel 6**

#### **Aanneming en duur van de dienstbetrekking**

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de dienstbetrekking aangegaan:
  - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
  - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Een dienstbetrekking voor een bepaalde tijdsduur kan maximaal 3 keer worden aangegaan met een totale duur van 36 maanden. Voor de berekening van de duur van het dienstverband is het bepaalde in artikel 668a Burgerlijk Wetboek van toepassing.

Een dienstbetrekking voor een bepaalde tijdsduur kan worden aangegaan voor niet meer dan  $\pm 10\%$  van het totale personeelsbestand.

**Artikel 7**1 Funciegroepen en functielonen

<u>Groep</u>	<u>Funciebenaming</u>	<u>Weekloon</u> (in euro)		<u>4-wekenloon</u> (in euro)		<u>Maandloon</u> (in euro)	
		per 1.4.2005	per 1.1.2006	per 1.4.2005	per 1.1.2006	per 1.4.2005	per 1.1.2006
0	Leerling inpakker Kuitverwerker	339,44	346,22	1357,76	1384,88	1470,91	1500,29
1	Inpakker (meerdere afdelingen) Pottenwasser Corveeër Visverwerker	347,11	354,05	1388,44	1416,20	1504,14	1534,22
2	Productiemedewerker Huishoudelijk personeel	361,82	369,05	1447,28	1476,20	1567,89	1599,22
3	Productiemedewerker A (Verwerking rokerij- producten, haring & kuit)	369,73	377,12	1478,92	1508,48	1602,16	1634,19
4	Allround visverwerker Magazijnmedewerker Buitendienstmedewerker (lossen/laden) Heftruckchauffeur	453,72	462,79	1814,88	1851,16	1966,12	2005,42
5	Vestigingsbedrijfsleider	470,77	480,18	1883,08	21920,72	2040,00	2080,78

## 2. Jeugdlonen:

- 16 jaar minimaal 50% van het functieloon;
- 17 jaar minimaal 60% van het functieloon;
- 18 jaar minimaal 70% van het functieloon;
- 19 jaar minimaal 80% van het functieloon;
- 20 jaar minimaal 90% van het functieloon;
- 21 jaar minimaal 100% van het functieloon.

**Artikel 7A [tot en met 31 december 2005]**Spaarloonregeling

1. De werknemer mag per kalenderjaar van zijn loon in geblokkeerde vorm op een spaarloonrekening sparen tot ten hoogste het bedrag genoemd in artikel 31, tweede lid, onderdeel f, van de *Wet op de loonbelasting 1964* [voor het jaar 2005 €613,00] indien hij op 1 januari van het betreffende kalenderjaar tot de werkgever in dienstbetrekking staat en ten aanzien van hem reeds sedert die dag bij de inhouding van loonbelasting de algemene heffingskorting als bedoeld in artikel 22 van de *Wet op de loonbelasting 1964* wordt toegepast.  
Het loon dat in geblokkeerde vorm gespaard wordt, wordt 'spaarloon' genoemd.

2. De werkgever verricht per werknemer een storting op een spaarloonregeling van €606,25 per 1 juli. Parttimers en jeugdigen naar rato, alsmede werknemers die niet het gehele jaar in dienst zijn, te rekenen vanaf 1 januari.
3. Afhankelijk van het aantal ziekmeldingen per kalenderjaar ontvangt de werknemer een aanvullende uitkering ter hoogte van:
 

0	ziekmelding	per jaar	€181,51
1	ziekmelding	per jaar	€181,51
2	ziekmeldingen	per jaar	€136,13
3	ziekmeldingen	per jaar	€ 90,76
4	ziekmeldingen	per jaar	€ 45,38
5>	ziekmeldingen	per jaar	€ -, -

De hoogte van het te storten bedrag voor parttimers en jeugdigen naar rato, alsmede werknemers die niet geheel het jaar in dienst zijn, te rekenen vanaf 1 januari van het betreffende jaar.

Bij een spaarloonregeling mag een wettelijk maximum worden gespaard. Indien het bedrag dat de werkgever uitkeert ten behoeve van een spaarloonregeling boven het wettelijk maximum uitkomt, zal het bovenwettelijke deel bruto aan de werknemer worden uitgekeerd

4. Spaarloon komt gedurende ten minste vier jaar niet ter beschikking van de werknemer.
5. In afwijking van het tweede lid mag door de werknemer spaarloon worden opgenomen ter zake van:
  - a. de verwerving van diens eigen woning als hoofdverblijf;
  - b. de aankoop van effecten;
  - c. de voldoening van premies voor lijfrenten als bedoeld in de artikelen 3.124, onderdeel *b* en 3.125, eerste lid, onderdelen *a* en *c*, van de *Wet inkomstenbelasting 2001* en de voldoening van premies ingevolge bij Ministeriële regeling aan te wijzen overeenkomsten van levensverzekering waarbij een kapitaaluitkering is verzekerd;
  - d. de door de werknemer vrijwillig betaalde premies ingevolge een pensioenregeling;
  - e. de start van een voor eigen rekening gedragen onderneming;
  - f. de opname van onbetaald verlof;
  - g. de financiering van scholingsuitgaven als bedoeld in artikel 6.27 van de *Wet inkomstenbelasting 2001*;
  - h. de financiering van kinderopvang als bedoeld in artikel 16c, vijfde lid, van de *Wet op de loonbelasting 1964*; of
  - i. bij beëindiging van de dienstbetrekking, één en ander onder bij of krachtens de *Wet op de loonbelasting 1964* gestelde of te stellen voorwaarden, waaronder de *Uitvoeringsregeling werknemersspaarregelingen en winstdelingsregelingen*.

### **Artikel 8 [vanaf 1 januari 2006]**

#### Bonusregeling

1. De werknemer ontvangt jaarlijks een bonusuitkering van €606,25 per 1 juli. Parttimers en jeugdigen naar rato, alsmede werknemers die niet geheel het jaar in dienst zijn.
2. Afhankelijk van het aantal ziekmeldingen per kalenderjaar ontvangt de werknemer een aanvullende bonusuitkering ter hoogte van:
 

0	ziekmelding	per jaar	€181,51
1	ziekmelding	per jaar	€181,51
2	ziekmeldingen	per jaar	€136,13
3	ziekmeldingen	per jaar	€ 90,76
4	ziekmeldingen	per jaar	€ 45,38
5>	ziekmeldingen	per jaar	€ -, -

De hoogte van de aanvullende bonusuitkering voor parttimers en jeugdigen naar rato, alsmede werknemers die niet geheel het jaar in dienst zijn, te rekenen vanaf 1 januari van het betreffende jaar.

Wanneer een werknemer zich, na vaststelling van het aantal ziekmeldingen ten behoeve van de uitvoering van dit artikel, in het betreffende kalenderjaar ziek meldt, wordt deze ziekmelding meegerekend in het volgende jaar.

### **Artikel 9 [vanaf 1 januari 2006]**

#### Spaarloonregeling

1. De werknemer mag per kalenderjaar van zijn loon in geblokkeerde vorm op een spaarloonrekening sparen tot ten hoogste het bedrag genoemd in artikel 31, tweede lid, onderdeel *f*, van de *Wet op de loonbelasting 1964* indien hij op 1 januari van het betreffende kalenderjaar tot de werkgever in dienstbetrekking staat en ten aanzien van hem reeds sedert die dag bij de inhouding van loonbelasting de algemene heffingskorting als bedoeld in artikel 22 van de *Wet op de loonbelasting 1964* wordt toegepast.  
Het loon dat in geblokkeerde vorm gespaard wordt, wordt 'spaarloon' genoemd.
2. Spaarloon komt gedurende ten minste vier jaar niet ter beschikking van de werknemer.



3. In afwijking van het tweede lid mag door de werknemer spaarloon worden opgenomen ter zake van:
  - a. de verwerving van diens eigen woning als hoofdverblijf;
  - b. de aankoop van effecten;
  - c. de voldoening van premies voor lijfrenten als bedoeld in de artikelen 3.124, onderdeel *b* en 3.125, eerste lid, onderdelen *a* en *c*, van de *Wet inkomstenbelasting 2001* en de voldoening van premies ingevolge bij Ministeriële regeling aan te wijzen overeenkomsten van levensverzekering waarbij een kapitaaluitkering is verzekerd;
  - d. de door de werknemer vrijwillig betaalde premies ingevolge een pensioenregeling;
  - e. de start van een voor eigen rekening gedragen onderneming;
  - f. de opname van onbetaald verlof;
  - g. de financiering van scholingsuitgaven als bedoeld in artikel 6.27 van de *Wet inkomstenbelasting 2001*;
  - h. de financiering van kinderopvang als bedoeld in artikel 16c, vijfde lid, van de *Wet op de loonbelasting 1964*; of
  - i. bij beëindiging van de dienstbetrekking, één en ander onder bij of krachtens de *Wet op de loonbelasting 1964* gestelde of te stellen voorwaarden, waaronder de *Uitvoeringsregeling werknemersspaarregelingen en winstdelingsregelingen*.
  
4. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die er voor kiest in het betreffende kalenderjaar een voorziening in geld op te bouwen ingevolge een levensloopregeling als bedoeld in artikel 19g van de *Wet op de loonbelasting 1964*.

### **Artikel 10 [vanaf 1 januari 2006]**

#### Levensloopregeling

1. De werknemer heeft mede onder bij en krachtens de *Wet op de loonbelasting 1964* en de *Wet arbeid en zorg* gestelde voorwaarden elk kalenderjaar recht deel te nemen aan deze levensloopregeling.
  
2. Deze levensloopregeling,
  - a. heeft tot doel, het treffen van een voorziening in geld, uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van extra verlof;
  - b. houdt in dat een voorziening in geld kan worden opgebouwd, met dien verstande dat in het kalenderjaar niet meer aanspraken ontstaan dan overeenkomt met 12% van het in aanmerking komende loon van het jaar en voorzover de totale aanspraken aan het einde van het kalenderjaar door de in het kalenderjaar opgebouwde aanspraken een periode van extra verlof van 2,1 jaar niet te boven gaan.
  
3. De aanspraken ingevolge deze levensloopregeling kunnen niet worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp worden van zekerheid anders dan ten behoeve van verpanding als bedoeld in artikel 61k van de *Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001*. In afwijking hiervan mag de voorziening worden afgekocht bij beëindiging van de dienstbetrekking.

4. Een werknemer die in een kalenderjaar aan deze levensloopregeling wenst deel te nemen,
  - a. dient zijn werkgever voor dat kalenderjaar schriftelijk te verzoeken tot
    - 1<sup>e</sup> het doen van inhoudingen op zijn loon ter zake van deze levensloopregeling, en
    - 2<sup>e</sup> het storten van het ingehouden loon op een door hem geopende levenslooprekening, dan wel afgesloten levensloopverzekering;
  - b. is verplicht in het hiervoor onder a bedoelde verzoek zijn werkgever tevens kennis te geven van de hoogte van het per kalenderjaar in te houden loon, de naam van de instelling waarbij hij de levenslooprekening heeft geopend, dan wel de levensloopverzekering heeft ondergebracht, alsmede de benodigde administratieve gegevens, zoals het nummer van de levenslooprekening of de levensloopverzekeringsspolis en het nummer van de bank- of postrekening waarop de ingehouden bedragen door de werkgever moeten worden overgemaakt;
  - c. is verplicht schriftelijk aan de werkgever te verklaren,
    - 1<sup>e</sup> dat hij geen aanspraken ingevolge een levensloopregeling heeft bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen voor de loonbelasting of, zo hij deze wel heeft, jaarlijks schriftelijk aan de werkgever te verklaren wat de omvang daarvan op 1 januari van het kalenderjaar van de ondertekening van de verklaring is, alsmede
    - 2<sup>e</sup> dat hij geen voorziening ingevolge een levensloopregeling opbouwt in het kalenderjaar waarin hij bij zijn werkgever loon spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de *Wet op de loonbelasting 1964*;
  - d. is verplicht tezamen met zijn werkgever, onder verwijzing naar deze levensloopregeling, in een door hem mede te ondertekenen document vast te leggen bij welke instelling de voorziening wordt aangehouden.
5. De werknemer kan het verzoek, bedoeld in het vierde lid, onderdeel a, slechts één keer per jaar doen, met dien verstande dat de werknemer te allen tijde kan verzoeken om de inhoudingen en stortingen te beëindigen.
6. De werkgever is bevoegd inhoudingen en stortingen ter zake van deze levensloopregeling achterwege te laten als de werknemer niet voldoet, dan wel ophoudt te voldoen aan zijn verplichtingen ten aanzien van deze levensloopregeling. Hij is tevens bevoegd inhoudingen en stortingen te beperken tot bij de wet toegestane bedragen.

### **Artikel 11**

#### **Werkkleding, kostenforfait kleding, reiniging**

1. Werknemers ontvangen bedrijfskleding overeenkomstig de wijze zoals vastgelegd in de bedrijfsreglementen van de bij deze cao betrokken bedrijven.
2. Als bedrijfskleding zoals bedoeld in lid 1 wordt aangemerkt: overall, laarzen, klompen en hoofdbedekking voor het productiepersoneel algemeen.  
Aanvullend wordt als extra beschermende bedrijfskleding aangemerkt: werkhandschoenen, voorschoten, veiligheidsschoenen en regenpak. Deze bedrijfskleding kan worden verstrekt afhankelijk van de aard van de werkzaamheden. Voor werkzaamheden in de diepvries wordt tevens als bedrijfskleding aangemerkt: diepvriesoverall, diepvrieslaarzen en specifieke hoofdbedekking.

3. Aan alle werknemers, wier functie is opgenomen in artikel 7, wordt een onkostenvergoeding verstrekt op basis van €1,50 bruto per gewerkte dag of dagdeel.

### **Artikel 12**

#### **BHV- en/of EHBO-diploma**

Door de werkgever aangewezen werknemers die een BHV-diploma en/of EHBO-diploma hebben behaald en dit onderhouden zullen een diplomavergoeding ontvangen van €13,61 bruto per maand.

Per productieruimte is een verbandkist aanwezig. Indien het door de werkgever verplicht behalen van dit diploma dient te geschieden tijdens uren buiten de normale arbeidstijden zullen deze uren worden vergoed als normale arbeidsuren.

### **Artikel 13**

#### **Arbeidsduur en werktijden**

1. Elke werknemer werkt volgens een dienstrooster met inachtneming van de wettelijke bepalingen.
2. De arbeidsduur bedraagt 8 uur per dag en per werkweek van 5 dagen 40 uur.
3. De werktijden worden door de werkgever in overleg met de personeelsvertegenwoordiging vastgesteld.
4. De werknemer met een dienstverband van 10 jaar of meer en die de leeftijd van 60 jaar resp. 61 jaar heeft bereikt en op wie de normaal geldende wekelijkse arbeidsduur van toepassing is, kan op zijn verzoek en in overleg met de werkgever kiezen voor een 4-daagse resp. 3-daagse werkweek (tegen 75% doorbetaling van de 5<sup>e</sup> dag resp. 4<sup>e</sup> en 5<sup>e</sup> dag), met inachtneming van het volgende:
  - a. het bepaalde in artikel 14 komt te vervallen;
  - b. het bepaalde in artikel 18 lid 2c voor wat betreft 60 t/m 64 jaar komt te vervallen;
  - c. artikel 18 lid 2a moet worden gecorrigeerd met een factor 4/5 resp. 3/5.
5. Indien voor een langere periode het normale werkrooster zich gaat afspelen buiten de dagbegrenzing van 06.00 tot 18.00 uur zal overleg met de vakorganisaties plaatsvinden.

### **Artikel 14**

#### **Roostervrije dagen of diensten (RVD).**

1. De werkgever stelt uiterlijk een maand voor een nieuw kwartaal de roostervrije dagen of diensten vast buiten het seizoen vallende, hetzij collectief, hetzij voor groepen van werknemers, hetzij per individuele werknemer.
2. Per jaar mogen van de in lid 1 genoemde rechten door de werknemer drie dagen vrij worden opgenomen buiten de periode van 15 mei tot 1 september.

3. In afwijking van lid 1 heeft de directie de mogelijkheid om per bedrijf of bedrijfsonderdeel een werkweek van 39 uur in te voeren. De werknemer heeft bij een werkweek van 39 uur recht op 6 roostervrijdagen vrij opneembaar.
4. In afwijking van lid 1 en lid 3 heeft de directie de mogelijkheid om per bedrijf of bedrijfsonderdeel, in overleg met de individuele werknemer, een werkweek van 38 uur in te voeren. Bij een werkweek van 38 uur worden geen roostervrije dagen opgebouwd.
5. De roostervrije dagen kunnen - in geval van niet-opneming op de vastgestelde datum – niet opnieuw worden genoten en zijn niet in geld verrekenbaar, tenzij het niet-opnemen door bedrijfsomstandigheden is veroorzaakt.

### Artikel 15

#### Overwerk en overwerkbetaling

1. Onder overwerk wordt verstaan: de door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden.
2. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever eist, voor de werknemers jonger dan 55 jaar verplicht, met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet. Vrijdag-, zaterdag- en zondagarbeid kan niet verplicht worden gesteld.
3. Overwerk dat in Nederland wordt verricht wordt uitbetaald met het normale uurinkomen, verhoogd met een overwerktoeslag van:

a. voor uren tussen 06.00 en 19.00 uur	30%
b. voor uren tussen 19.00 en 06.00 uur	50%
voor uren op zaterdag tussen 00.00 en 13.00 uur	60%
voor uren op zaterdag tussen 13.00 en 18.00 uur	75%
c. voor uren tussen zaterdag 18.00 en maandag 06.00 uur, alsmede op feestdagen, genoemd in artikel 16 lid 1, tussen 00.00 en 24.00 uur en de uren tussen 00.00 en 06.00 uur na een feestdag	100%

Schafttijd in geval van overwerk zal worden betaald in de navolgende gevallen:

- a. wanneer voor 06.00 uur wordt begonnen een koffiepauze van een kwartier;
- b. wanneer tot na 19.00 uur wordt doorgewerkt eveneens een koffiepauze van een kwartier.

Geen schafttijd wordt betaald wanneer tot 19.00 uur wordt gewerkt of wanneer bij langer werk dan tot 19.00 uur tussentijds naar huis wordt gegaan.

Een maaltijd(-vergoeding) wordt verstrekt in geval van overwerk aansluitend aan de normale arbeidstijd en voortdurend tot na 19.00 uur.

4. Voor werknemers die naar het buitenland uitgezonden zijn geldt, voor zover zij werkzaamheden verrichten ten behoeve van de visserij en/of de visverwerking, de navolgende overwerktoeslag:
  - a. voor uren tussen maandag ochtend 06.00 uur en vrijdag 24.00 uur 30%
  - b. voor uren tussen zaterdag ochtend 00.00 uur en maandagochtend 06.00 uur alsmede op feestdagen, genoemd in artikel 16 lid 1 50%

Schafttijd in geval van overwerk zal worden betaald in de navolgende gevallen:

- a. wanneer voor 06.00 uur wordt begonnen een koffiepauze van een kwartier;
- b. wanneer tot na 19.00 uur wordt doorgewerkt eveneens een koffiepauze van een kwartier.

Een maaltijd(-vergoeding) wordt verstrekt in geval van overwerk aansluitend aan de normale arbeidstijd en voortdurend tot na 19.00 uur.

5. In beginsel wordt overwerk uitgekeerd in geld, tenzij artikel 15 lid 6 van toepassing is. De overurentoeslag wordt altijd in geld uitgekeerd.
6. De werkgever heeft de mogelijkheid om 50% van de overuren in tijd voor tijd uit te keren. In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen de resterende overuren ook in tijd worden gecompenseerd.

## Artikel 16

### Feestdagen

1. Op algemeen erkende feestdagen zal niet worden gewerkt. Hieronder worden verstaan: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, beide Kerstdagen, alsmede Koninginnedag, 5 mei (voor zover het een lustrum jaar betreft) en overige door de overheid aangewezen feestdagen.
2. Voor zover deze dagen niet op een zondag vallen, wordt het loon doorbetaald.
3. Indien de werknemer op een nationale feestdag moet werken, zal hem op een ander tijdstip een vrije dag worden toegekend.

## Artikel 17

### Verzuim met behoud van het loon

1. Met uitsluiting van het in artikel 629 Burgerlijk Wetboek bepaalde zal, indien aan de plechtigheid wordt deelgenomen dan wel deze wordt bijgewoond, in de navolgende gevallen van noodzakelijk werkverzuim het loon worden doorbetaald.
  - a. bij bevalling van de echtgenote: 2 dagen;
  - b. bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag;
  - c. bij eigen huwelijk, mits daarvan ten minste een week tevoren aan de werkgever kennis is gegeven: 2 dagen;
  - d. bij huwelijk van eigen kinderen, pleegkinderen, een der ouders, broers, zusters: 1 dag;
  - e. bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer: 1 dag;
  - f. bij overlijden van de echtgenote c.q. echtgenoot en van tot het gezin van de werknemer behorende inwonende eigen kinderen en inwonende pleegkinderen van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis;
  - g. bij overlijden van ouders, schoonouders, uitwonende eigen kinderen, uitwonende pleegkinderen en aangehuwde kinderen gedurende maximaal 2 dagen en wel de dag van overlijden, alsmede de dag van de begrafenis; indien de werknemer belast is met de aan de begrafenis verbonden regelingen: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis;
  - h. bij overlijden van grootouders, kleinkinderen, broers en zusters, zwagers en schoonzusters: 1 dag;
  - i. bij 25-, 40-, 50-, 60- en 65-jarig huwelijk van de werknemer, ouders, schoonouders en grootouders: 1 dag;
  - j. bij verhuizing: 1 dag; en vervolgens;
  - k. gedurende een korte tijd en door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor het nakomen van een door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, welke door de werknemer persoonlijk moet worden nagekomen en niet in zijn vrije tijd kan geschieden, met uitzondering van opkomst in militaire dienst of voor herhalingsoefeningen of dergelijke verplichtingen;
  - l. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor het bezoek aan dokter, tandarts of specialist, indien dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan plaatsvinden en voor zover de werknemer niet bij derden aan spraak kan maken op vergoeding van het gederfde inkomen;
  - m. in dit artikellid wordt echtgenoot cq. echtgenote gelijk gesteld met geregistreerd partner, terwijl adoptief kinderen worden gelijkgesteld aan eigen of pleegkinderen.
  
2. Het loon van de werknemer wordt doorbetaald, indien hij als officieel afgevaardigde een algemene vergadering bijwoont van een der werknemersorganisaties, partij bij deze cao. Maximaal zal deze doorbetaling een werkdag per jaar bedragen. Voor zover de werkzaamheden dat toelaten, zal aan kaderleden van de werknemersorganisaties gedurende maximaal 5 dagen per jaar het loon worden doorbetaald voor het bijwonen van vergaderingen resp. het deelnemen aan kadercursussen. Per bedrijf zullen echter hoogstens 10 dagen per jaar in dit verband worden doorbetaald.

3. Jeugdige werknemers beneden 18 jaar zullen desgevraagd in de gelegenheid worden gesteld 1 ochtend of middag per week zonder loonderving deel te nemen aan de door de overheid erkende vormingsinstituten voor jeugdige werknemers.

### Artikel 18

#### Vakantie

1. Voor toepassing van dit artikel wordt verstaan onder "werkdag": een dag waarop de werknemer volgens zijn normale dienstrooster geheel of gedeeltelijk arbeid zou hebben verricht, indien hij deze niet als vakantiedag zou hebben genoten.
2. De werknemer bouwt een aanspraak op van:
  - a. 25 werkdagen vakantie per jaar dienstverband.
  - b. 2 extra werkdagen vakantie per jaar voor werknemers met 25 of meer dienstjaren. Dienstverbanden bij andere tot de cao aangesloten bedrijven worden samengeteld.
  - c. 1 extra dag,       indien 45 t/m 49 jaar;  
    2 extra dagen,    indien 50 t/m 54 jaar;  
    4 extra dagen,    indien 55 jaar;  
    5 extra dagen,    indien 56 jaar;  
    6 extra dagen,    indien 57 jaar;  
    7 extra dagen,    indien 58 jaar;  
    8 extra dagen,    indien 59 jaar;  
    9 extra dagen,    indien 60 t/m 64 jaar.

Dienstverbanden bij andere tot de cao aangesloten bedrijven worden samengeteld.

3. Bij een vol jaar dienstverband heeft elke werknemer recht op een aaneengesloten vakantieperiode van 3 kalenderweken, mits de wens daartoe voor 1 april van enig kalenderjaar aan de werkgever kenbaar is gemaakt. De aaneengesloten vakantie dient te worden opgenomen tussen 1 juni en 1 september van enig jaar.
4. De werkgever stelt in overleg met de vertegenwoordiging van werknemers vast wanneer, rekening houdend met de voorgaande leden van dit artikel:
  - a. de aaneengesloten vakantieperiode zal worden genoten;
  - b. collectieve snipperdagen zullen worden genoten, waarvan het aantal niet meer dan 2 dagen zal mogen bedragen.
5. De werkgever kan met betrekking tot de overige snipperdagen bepalen, dat het verzoek voor het opnemen daarvan een bepaalde tijd tevoren moet zijn ingediend.
6. Indien de arbeidsverhouding eindigt wordt de werknemer voor elke niet genoten vakantiedag, waarop hij krachtens zijn diensttijd recht had, het vakantiegeld uitbetaald. De werkgever is gerechtigd om bij beëindiging van het dienstverband teveel genoten vakantie op het loon van de werknemer in te houden.

7. De werkgever is verplicht de werknemer in de gelegenheid te stellen de vakantiedagen op te nemen. Behalve bij beëindiging van het dienstverband mag geen betaling van vakantiedagen plaatsvinden.
8. De opzegtermijn zal niet als vakantie gelden, tenzij tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen.
9. Indien de werknemer bij de aanvang van de aaneengesloten vakantie ongeschikt tot werken is tengevolge van arbeidsongeschiktheid, zodat hij van de vakantie geen gebruik kan maken, ontvangt hij deze vakantie op een ander tijdstip, bij voorkeur in het lopende kalenderjaar, mits hij de desbetreffende meldings- en controlevoorschriften stipt in acht heeft genomen.
10. Over de vakantiedagen wordt aan de werknemer het functieloon krachtens artikel 7 doorbetaald.

### **Artikel 19**

#### Vakantietoelage

1. Elke werknemer heeft naar rato van het aantal maanden dienstverband in het kalenderjaar recht op een vakantietoelage van 8% van zijn functieloon krachtens artikel 7.  
De vakantietoelage zal niet minder bedragen dan de vakantietoelage voor een werknemer met een functieloon op basis van functiegroep 0, zoals omschreven in artikel 7, per vol jaar dienstverband met uitzondering van diegenen die jeugdlonen verdienen en parttimers; dezen ontvangen een vakantietoelage naar rato.  
De volledige vakantietoelage, c.q. het aantal weken waarop de werknemer recht heeft, zal niet later dan 1 juni van enig jaar worden uitbetaald.
2. Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer recht op vakantietoelage over de maanden waarop nog niet is uitgekeerd.

### **Artikel 20**

#### Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 Burgerlijk Wetboek, de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) (vanaf 01-01-2006 de WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende week 1 t/m week 52 van arbeidsongeschiktheid 100% van het vast overeengekomen loon worden uitgekeerd, rekening houdend met het bepaalde in artikel 20 lid 5a.

In geval de wettelijke uitkering hoger is dan 100% van het vast overeengekomen loon, geldt de wettelijke uitkering.



3. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende week 53 t/m week 104 van arbeidsongeschiktheid 70% van het vast overeengekomen loon worden uitgekeerd.
4. Per kalenderjaar geldt vanaf de tweede melding van arbeidsongeschiktheid één wachtdag. Vanaf de derde melding gelden twee wachtdagen. Wachtdagen gelden niet indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval.
- 5a. Bij arbeidsongeschiktheid gedurende week 1 t/m week 52 van arbeidsongeschiktheid zal per kalenderjaar de onderstaande regeling gelden:

<u>verzuimpercentage</u>	<u>uitkering</u>
A. 0 tot 9%	100% als bedoeld in lid 2;
B. 9 tot 11%	95% als bedoeld in lid 2;
C. 11% of meer	85% als bedoeld in lid 2.

Op basis van het individuele ziekteverzuimpercentage in het voorafgaande kalenderjaar wordt elke werknemer ingedeeld in één der bovengenoemde categorieën. Deze indeling wordt jaarlijks aangepast. Als meetpunt voor het individuele verzuimpercentage wordt de UWV-GAK-norm gehanteerd. Bedrijfsongevallen tellen niet mee bij de vaststelling van het verzuimpercentage.

- b. De werkgever zal de werknemers die worden ingedeeld in de categorieën B en C schriftelijk informeren. Deze betrokken werknemers worden gemeld bij de beoordelingscommissie. Desgewenst kan een werknemer bij deze commissie bezwaar aantekenen tegen zijn indeling. De beslissing van de commissie is bindend.

De commissie is als volgt samengesteld:

- 1 vertegenwoordiger aangewezen door de werkgever;
- 1 vertegenwoordiger aangewezen door de vakorganisaties;
- 1 vertegenwoordiger van de ARBO-dienst / cq. de gecontracteerde organisatie voor verzuimbegeleiding.

Tijdens de bezwaarprocedure zal bovengenoemde indeling nog niet plaatsvinden.

6. De melding van arbeidsongeschiktheid dient aan de werkgever te geschieden binnen 2 uur na de aanvang van de arbeid op de eerste dag van verlet.

## **Artikel 21**

### Loonbetaling

De werkgever is verplicht het loon, vergoeding wegens verzuim daaronder begrepen, op de betaaldag onmiddellijk na de beëindiging van de arbeidstijd aan iedere werknemer afzonderlijk met een loonstrook of salarisslip uit te betalen.

Op het loonzakje of loonbriefje moet duidelijk leesbaar vermeld zijn:

- a. naam van de werknemer
- b. periode waarop de betaling betrekking heeft
- c. brutoloonbedrag gespecificeerd
- d. de inhouding van de loonbelasting en de premieheffingen
- e. andere kortingen nauwkeurig te specificeren.

De loonbetaling kan tevens plaatsvinden in termijnen van 4 weken of per maand middels betaling via de bank of giro.

## **Artikel 22**

### Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van een werknemer zal de werkgever aan de nagelaten betrekkingen een uitkering verstrekken over de resterende dagen van de maand van overlijden en 2 maanden daarna. Deze uitkering is belasting en premie vrij.

Rechthebbenden zijn:

- a. de langstlevende van de echtgenoten van wie de overleden werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, of
- b. de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen wanneer de onder a. genoemde persoon ontbreekt, of
- c. degenen voor wie de overledene kostwinner was en met wie hij in gezinsverband leefde, indien de onder a. en b. bedoelde personen ontbreken.

## **Artikel 23**

### Beëindiging van het dienstverband

1. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 Burgerlijk Wetboek, kan tijdens de proeftijd, zoals bedoeld in artikel 6 lid 1 van deze cao elke dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk worden beëindigd.
2. Na het verstrijken van de proeftijd kan de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd wederzijds slechts worden beëindigd door schriftelijke opzegging met inachtneming van een opzegtermijn.

De opzegtermijn bedraagt:

- a. voor de werkgever ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer, gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken;
  - b. voor de werknemer ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid, tijdvakken van 2 gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 6 weken, met dien verstande, dat voor beide partijen de termijn van opzegging nooit minder dan een week zal bedragen;
  - c. de termijn van opzegging die voorts geldt krachtens lid 2.a. van dit artikel, wordt verlengd met een week voor elk vol jaar, gedurende hetwelk de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar bij hem in dienst is geweest; de duur van deze verlenging bedraagt evenwel ten hoogste 13 weken.  
In aanvulling op lid 2.a. bedraagt de termijn van opzegging voor de werkgever ten minste 3 weken t.a.v. een werknemer die op de dag van opzegging de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt en ten minste 1 jaar bij hem in dienst is geweest;
  - d. lid 2.a. en c. zijn niet van toepassing t.a.v. een werknemer die de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. In dit geval eindigt de dienstbetrekking van rechtswege op de laatste dag van de week waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt, zonder dat enige opzegging is vereist.
  - e. opzegging kan alleen geschieden tegen het einde van een loonweek.
3.
    - a. Na het verstrijken van de proeftijd eindigt de dienstbetrekking voor een bepaalde tijdsduur op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 667 Burgerlijk Wetboek, lid 1, tenzij het bepaalde in artikel 6, lid 3, van deze cao van toepassing is.
    - b. Het bepaalde in artikel 670 Burgerlijk Wetboek, leden 1 en 3, is niet van toepassing op werknemers met een dienstbetrekking voor bepaalde tijd (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en wegens vervulling militaire verbintenissen).

## Artikel 24

### Bedrijfspensioenfonds

1. De werknemer is vanaf de eerste dag van de maand waarin hij 21 jaar wordt, opgenomen in de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Zeevisserij.
2. De voor de opbouw van het pensioen verschuldigde premie wordt door de werkgever aan het fonds betaald.  
De werkgever draagt 60% tot een maximum van €6,81 per week, aan de premie bij, het resterende gedeelte van de premie komt ten laste van de werknemer. De werkgever is bevoegd het aandeel van de werknemer in de premie op zijn loon in te houden.

## **Artikel 25**

### **Bijdrage aan de vakverenigingen**

Per kalenderjaar wordt aan de vakverenigingen, partijen bij deze overeenkomst, een bijdrage toegekend van €9,08 per werknemer die op 1 januari van het betreffende jaar bij hem in dienst is en onder deze CAO valt. De werknemers worden in de gelegenheid gesteld deze bijdrage fiscaal vriendelijk te voldoen.

## **Artikel 26**

### **Fusie en/of bedrijfssluiting**

1. Indien op grond van economische omstandigheden wordt overwogen tot fusie, verkoop, sluiting of ingrijpende reorganisatie van een bedrijf of een onderdeel daarvan over te gaan, zal de werkgever in een zo vroeg mogelijk stadium in contact treden met de vakverenigingen, partij bij deze cao alsmede met - indien aanwezig - de ondernemingsraad.
2. Indien tot het nemen van maatregelen als bedoeld in het vorig lid wordt besloten, zal in samenwerking met de vakverenigingen een sociaal begeleidingsplan worden opgesteld dat van toepassing is op die werknemers, die door voornoemde maatregelen worden getroffen.
3. De vakverenigingen zullen onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

## **Artikel 27**

### **Buitengewone verhoudingen**

1. In geval van buitengewone ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal economische verhoudingen, zijn zowel partijen ter ene als ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen aan de orde te stellen, welke met deze veranderingen in direct verband staan.
2. Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.
3. Indien rechtstreeks overleg, hierover door partijen gepleegd, binnen een termijn van 8 weken niet tot overeenstemming leidt, zullen partijen het oordeel van de Stichting van de Arbeid inwinnen.

**Artikel 28****Werkgelegenheid**

1. Wanneer zich in de bedrijven ontwikkelingen voordoen welke ingrijpende gevolgen hebben voor de werkgelegenheid dan zal tijdig met de vakorganisaties overleg worden gepleegd.
2. T.o.v. zwakke groepen zal zoveel mogelijk bewerkstelligd worden dat deze in het arbeidsproces betrokken blijven.
3. Vacatures zullen allereerst binnen de onderneming zelf gemeld worden en vervolgens bij de CWI's.
4. Partijen gaan ervan uit dat door hen en de ondernemingen het uiterste gedaan zal worden om collectief ontslag te vermijden.

**Artikel 29****Duur van de overeenkomst**

1. Deze overeenkomst geldt voor het tijdvak van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006.
2. Indien geen van de contracterenden deze overeenkomst uiterlijk 2 maanden voor het einde van genoemd tijdvak aan de overige partij(en) per aangetekend schrijven heeft opgezegd, wordt deze overeenkomst geacht telkens met 1 jaar te zijn verlengd.

Aldus overeengekomen ter respectieve woonplaatsen,

Partijen enerzijds:

Partijen anderzijds:

Redersvereniging voor  
de Zeevisserij

CNV BedrijvenBond

Nederlandse Bond van  
Haringhandelaren

FNV Bondgenoten