

Collectieve
arbeidsovereenkomst
voor het **ZEEVISBEDRIJF**
2024-2025

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1.....	5
DEFINITIES EN WERKINGSSFEER	5
ARTIKEL 2.....	6
DEFINITIES	6
ARTIKEL 3.....	6
VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVERS	6
ARTIKEL 4.....	6
VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS	6
ARTIKEL 5.....	7
VERPLICHTINGEN VAN DE VAKBOND	7
ARTIKEL 6.....	7
AANNEMING EN DUUR VAN DE DIENSTBETREKKING	7
ARTIKEL 7.....	8
FUNCTIEGROEPEN, FUNCTIELONEN EN JEUGDLONEN	8
ARTIKEL 8.....	9
BONUSREGELING	9
ARTIKEL 9.....	9
DUURZAME INZETBAARHEID - 80/90/100-REGELING	9
ARTIKEL 10.....	10
LEVENSLOOPREGELING	10
ARTIKEL 11.....	10
WERKKLEDING	10
ARTIKEL 12.....	10
BHV- EN/OF EHBO-DIPLOMA	10
ARTIKEL 13.....	11
ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	11
ARTIKEL 14.....	11
ROOSTERVRIJE DAGEN OF DIENSTEN	11
ARTIKEL 15.....	12
OVERWERK EN OVERWERKBTALING	12
ARTIKEL 16.....	13
FEESTDAGEN	13
ARTIKEL 17.....	13
VERZUIM MET BEHOUD VAN HET LOON	13
ARTIKEL 18.....	14
SCHOLING	14
ARTIKEL 18A.....	14
PERSOONSGEBONDEN OPLEIDINGSBUDGET EN LOOPBAANSCAN	14
ARTIKEL 19.....	15
VAKANTIE	15
ARTIKEL 20.....	16
CUMULATIE VAKANTIEDAGEN EN ROOSTERVRIJE DAGEN	16
ARTIKEL 21.....	16
VAKANTIETOESLAG	16
ARTIKEL 22.....	16
UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	16
ARTIKEL 23.....	17
LOONBETALING	17
ARTIKEL 24.....	17

UITKERING BIJ OVERLIJDEN	17
ARTIKEL 25	17
BEËINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND	17
ARTIKEL 26	18
PENSIOENREGELING	18
ARTIKEL 27	18
VAKBONDSBIJDRAGE	18
ARTIKEL 28	18
FUSIE EN/OF BEDRIJFSSLUITING	18
ARTIKEL 29	19
BUITENGEWONE VERHOUDINGEN	19
ARTIKEL 30	19
WERKGELEGENHEID	19
ARTIKEL 31	19
WGA-HIAAT VERZEKERING	19
ARTIKEL 32	20
FINANCIEEL ADVIES (<i>VOORHEEN FIETSENPLAN</i>)	20
ARTIKEL 33	20
DUUR VAN DE OVEREENKOMST	20
ARTIKEL 34	20
SOCIAAL FONDS	20
PROTOCOL NADER UIT TE WERKEN AFSPRAKEN	20

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST voor het ZEEVISBEDRIJF 2024-2025

De ondergetekenden,

De Coöperatieve Redersvereniging voor de Zeevisserij U.A., een vereniging met volledige rechtsbevoegdheid en statutair bevoegd tot het aangaan van collectieve arbeidsovereenkomsten, gevestigd te Zoetermeer, Louis Braillelaan 80, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Tim Heddema, als partij aan de zijde van de werkgevers,

en

De Nederlandse Bond van Haringhandelaren, een vereniging met volledige rechtsbevoegdheid en statutair bevoegd tot het aangaan van collectieve arbeidsovereenkomsten, gevestigd te Zoetermeer, Louis Braillelaan 80 vertegenwoordigd door de heer Leo M. Hoek, als partij aan de zijde van de werkgevers,

en

CNV Vakmensen, een vereniging met volledige rechtsbevoegdheid en statutair bevoegd tot het aangaan van collectieve arbeidsovereenkomsten, gevestigd te Utrecht, Tiberdreef 4, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Piet S. Fortuin en de heer Wietze A.M Kampen, als partij aan de zijde van de werknemers,

zijn voor de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025 het volgende met elkaar overeengekomen:

Artikel 1

Definities en werkingssfeer

1. In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
 - a. *zeevis*, klein-pelagische vissoorten en daaruit verkregen zeevisproducten;
 - b. *zeevisbedrijf*, het bedrijf, of bedrijfsonderdeel, waarin één of meer van de volgende activiteiten plaatsvinden,
 - i. exploitatie van diepvrieshektrawlers,
 - ii. inkoop van zeevis,
 - iii. verwerking van zeevis,
 - iv. opslag van zeevis,
 - v. verkoop van zeevis aan bedrijfsmatige gebruikers of verbruikers, dus niet aan consumenten, waaronder in elk geval, doch niet uitsluitend, moet worden begrepen verkoop aan groot- en detailhandelaren en de visverwerking,
 - vi. activiteiten ten behoeve van één of meer van de activiteiten genoemd onder i tot en vi.
 - c. *werknemer*, de natuurlijke persoon, niet zijnde een visser in de zin van de Wet zeevarenden, die op grond van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is in het zeevisbedrijf.
2. Een bedrijf, waarin één of meer van de activiteiten plaatsvinden, genoemd in het eerste lid, aanhef en onderdeel b, onder ii, iii, iv en vi, is voor de toepassing van deze overeenkomst slechts een zeevisbedrijf indien het deel uitmaakt van een groep, in de zin van artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, waarin één of meer van de activiteiten plaatsvinden, genoemd in het eerste lid, aanhef en onderdeel b, onder i en v.
3. Indien een bedrijf, of bedrijfsonderdeel, waarin één of meer van de activiteiten, genoemd in het eerste lid, aanhef en onderdeel b, naast die activiteiten ook andere, niet aldaar genoemde activiteiten heeft, wordt dat bedrijf, of bedrijfsonderdeel, in afwijking van het eerste lid niet als zeevisbedrijf aangemerkt indien die andere activiteiten, naar de totale loonsom gemeten, 50% of meer bedragen van alle activiteiten tezamen. Het bedrijf is gehouden dit jegens de partijen bij deze overeenkomst aan te tonen door middel van een accountantsverklaring waarin de omvang van de loonsommen niet behoeft te worden opgenomen.
4. Deze overeenkomst is niet van toepassing op werknemers die voor 50% van hun arbeidstijd of meer werkzaamheden verrichten ten behoeve van holdingactiviteiten.
5. Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van werknemers in het zeevisbedrijf, echter met dien verstande, dat zij op de arbeidsovereenkomsten van het kantoor-, toezichthoudend en leidinggevend personeel in het zeevisbedrijf slechts geldt voor zover de bepalingen op hen toepasbaar zijn.
6. Voor werknemers in functies waarvoor in deze overeenkomst geen functielonen zijn vastgesteld, gelden in elk geval de overige in deze overeenkomst opgenomen arbeidsvoorwaarden.

Artikel 2

Definities

Vervallen.

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 1 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 29 omschreven, wijziging in deze overeengekomen arbeidsvoorwaarden te brengen.
3. De werkgever zal maatregelen treffen om ongewenste intimiteiten te voorkomen.
4. De werkgever vergewist zich ervan dat de werkgever van een aan hem ter beschikking gestelde arbeidskracht handelt in overeenstemming met artikel 8, lid 1, onderdeel a, van de *Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs* en dat met betrekking tot arbeidstijden en overwerk de bepalingen van deze overeenkomst jegens de uitzendkracht door zijn werkgever worden nageleefd.

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 Arbeidsomstandighedenwet.

Artikel 5

Verplichtingen van de vakbond

1. De vakbond verbindt 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 29 omschreven, wijziging te brengen van in deze overeenkomst geregelde lonen en andere arbeidsvoorwaarden.
2. Zij verbindt zich dergelijke acties met alle haar ten dienste staande middelen tegen te gaan.
3. Zij verbindt zich voorts deze overeenkomst te goeder trouw te zullen naleven en handhaven.

Artikel 6

Aanneming en duur van de dienstbetrekking

Vervallen.

Artikel 7**Functiegroepen, functielonen en jeugdlonen****1. Functiegroepen en functielonen**

Functiegroep	Functiebenaming	Bruto maandloon per 01-01-2024	Bruto maandloon per 01-01-2025
00	Medewerker eenvoudig, enkelvoudig werk ¹	Het geldende wettelijk minimumloon (aanpassing vindt steeds plaats op 1 januari en 1 juli van enig jaar)	Het geldende wettelijk minimumloon (aanpassing vindt steeds plaats op 1 januari en 1 juli van enig jaar)
0	Leerling inpakker Kuitverwerker	€ 2.323,89	€ 2.393,61
1	Inpakker (meerdere afdelingen) Pottenwasser Corveeër Visverwerker	€ 2.373,41	€ 2.444,61
2	Productiemedewerker Huishoudelijk personeel	€ 2.468,50	€ 2.542,56
3	Productiemedewerker A (Verwerking rokerijproducten, haring en kuit)	€ 2.519,70	€ 2.595,29
4	Allround visverwerker Magazijnmedewerker Buitendienstmedewerker (lossen/laden) Heftruckchauffeur	€ 3.062,80	€ 3.154,68
5	Vestigingsbedrijfsleider	€ 3.173,12	€ 3.268,31

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.

3. Vervallen

¹ Onder deze functiegroep vallen o.a. de volgende functies: seizoenarbeiders, ompakkers en stickeraars van pakken vis. Een seizoenarbeider verricht activiteiten die vanwege een zich herhalende gebeurtenis of een zich herhalend patroon van gebeurtenissen, die samenhangen met seizoenomstandigheden, gebonden is aan een bepaalde tijd van het jaar waarin het aantal benodigde arbeidskrachten significant uitstijgt boven het aantal dat nodig is voor de gewoonlijk te verrichten werkzaamheden. Deze functiegroep wordt betaald conform het geldende wettelijk minimumuurloon.

Artikel 8

Bonusregeling

1. De werknemer ontvangt jaarlijks in december een bruto bonusuitkering. Voor kalenderjaar 2024 bedraagt de bonusuitkering € 1.035,52 en voor kalenderjaar 2025 € 1066,59. Parttimers en jeugdigen ontvangen de bonusuitkering naar rato, alsmede werknemers die niet gedurende het gehele het jaar in dienst zijn.
2. *Vervallen.*

Artikel 9

Duurzame inzetbaarheid - 80/90/100-regeling

1. De werknemer die voldoet aan voorwaarden genoemd in lid 2 kan op zijn verzoek en in overleg met de werkgever kiezen voor een werkweek met een parttimepercentage van 80%, met behoud van 90% van het salaris en 100% van de pensioenopbouw.
2. De voorwaarden voor deze regeling zijn als volgt:
 - a) De regeling is alleen toegankelijk voor medewerkers die binnen drie jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken en minimaal 10 jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest voor de werkgever of aan haar gelieerde vennootschappen;
 - b) Bij deelname aan de regeling vindt de opbouw van wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen naar rato plaats. De opbouw van adv-dagen vindt ook naar rato van de wekelijkse arbeidsduur plaats;
 - c) Bij deelname aan de regeling vervalt de opbouw van seniorendagen conform artikel 19 lid 2 sub c CAO voor het Zeevisbedrijf;
 - d) Werknemers met meer dan 200 verlofuren dienen voorafgaand aan deelname eerst hun verlofuren op te nemen tot men het aantal van 200 bereikt (overschot opnemen);
 - e) De werknemer moet minimaal 25,6 aantal uren blijven werken om aanspraak te kunnen maken op deze regeling (dat betekent dat iemand pas deel kan nemen aan de regeling wanneer minimaal 32 uur per week wordt gewerkt);
 - f) De werknemer dient minimaal vier maanden van tevoren bij de werkgever aangeven dat hij of zij gebruik wil maken van de regeling;
 - g) Tijdens deelname aan de regeling is het niet toegestaan om elders betaalde (neven)werkzaamheden te verrichten;
 - h) Bij (deeltijd)pensioen vervalt het recht op deelname aan de regeling;
 - i) Als de arbeidsduur binnen een jaar voorafgaand aan deelname aan de regeling is verhoogd, dan geldt voor deelname het aantal uren dat eerder werd gewerkt;
 - j) De werkgever heeft *'final say'* over de daadwerkelijke dag (of halve dagen) waarop niet langer gewerkt zal worden in verband met het waarborgen van de continuïteit binnen het bedrijf;
 - k) De werkgever heeft de mogelijk deelname aan de regeling te weigeren i.v.m. zwaarwegende bedrijfsbelangen, maar heeft ook een inspanningsverplichting voor het vinden van een geschikte vervanger. Bovendien heeft de betrokken werknemer de mogelijkheid om ook zelf een geschikte kandidaat aan te dragen die in de sollicitatieprocedure voor de betreffende functie wordt betrokken;
 - l) De regeling is niet van toepassing op werknemers met een jaarsalaris van EUR 75.000,- bruto of meer.

- m) Wanneer de deelname aan de regeling start gedurende de looptijd van de CAO danwel de aanvraag voor de regeling wordt gedaan tijdens de looptijd én de werknemer op dat moment ook voldoet aan de voorwaarden voor deelname aan de regeling, dan kan de werknemer deel blijven nemen aan de regeling tot het moment waarop hij of zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
 - n) Afwijkingen van de regeling zijn alleen mogen via een nog op te richten commissie die bestaat uit een even aantal vertegenwoordigers van werkgeverszijde als werknemerszijde.
3. Dit artikel heeft een looptijd van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

Artikel 10

Levensloopregeling

Vervallen.

Artikel 11

Werkkleding

1. Werknemers krijgen bedrijfskleding ter beschikking gesteld 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, voorschorten, veiligheidsschoenen en regenpak. Deze bedrijfskleding wordt ter beschikking gesteld 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, in dienst gekomen voor 1 januari 2009, wier functie is opgenomen in artikel 7, wordt een bruto onkostenvergoeding verstrekt per gewerkte dag of dagdeel op basis van € 1,84 per 1 januari 2024 en € 1,90 per 1 januari 2025.

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 per 1 januari 2024 een bruto diplomavergoeding ontvangen van € 17,79 per maand en een bedrag van € 18,32 per maand voor kalenderjaar 2025.

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. *Vervallen.*
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. Met inachtneming van artikel 5:7 lid 4 van de Arbeidstijdenwet wordt de referentieperiode als genoemd in artikel 5:7 lid 2 onder c van de Arbeidstijdenwet gesteld op 52 aaneengesloten weken.
5. De werknemer met een dienstverband van 10 jaar of meer, die geboren is vóór 1 januari 1953 en die de leeftijd van 60 jaar resp. 61 jaar heeft bereikt op 31 december 2011 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^e dag resp. 4^e en 5^e dag), met inachtneming van het volgende:
 - a. het bepaalde in artikel 14 komt te vervallen;
 - b. het bepaalde in artikel 19 lid 2c voor wat betreft 60 t/m 64 jaar komt te vervallen;
 - c. artikel 19 lid 2a en 2b moet worden gecorrigeerd met een factor 4/5 resp. 3/5.
6. *Vervallen.*
7. *Vervallen.*
8.
 - a. Indien voor een langere periode het normale werkrooster zich gaat afspelen buiten de dagbegrenzing van 06.00 tot 19.00 uur zal overleg plaatsvinden met de vakbond, partij bij deze overeenkomst.
 - b. De instelling van ploegendienst vindt plaats in overleg met de Ondernemingsraad (OR) of Personeelsvertegenwoordiging (PVT). Tevens wordt met de OR of PVT het rooster overeengekomen.
De hoogte van de vergoeding voor ploegenwerk wordt overeengekomen met de vakbond, partij bij deze overeenkomst. De afspraken worden per bedrijf gemaakt.

Artikel 14

Roostervrije dagen of diensten

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. Op jaarbasis heeft de werknemer in voltijd dienstverband recht op twaalf roostervrije dagen.
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 zes 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 vereist, voor de werknemers jonger dan 55 jaar verplicht, met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet. Zaterdag- en zondagsarbeid kan niet verplicht worden gesteld.
3. Overwerk dat in Nederland wordt verricht wordt uitbetaald met het normale uurloon, 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%

Bij overwerk zal in de navolgende gevallen één koffiepauze worden betaald:

- a. wanneer voor 06.00 uur wordt begonnen, en/of;
- b. wanneer na 19.00 uur wordt doorgewerkt.

Geen pauze 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 maandagochtend 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%

Bij overwerk zal in de navolgende gevallen één koffiepauze worden betaald:

- a. wanneer voor 06.00 uur wordt begonnen, en/of;
- b. wanneer na 19.00 uur wordt doorgewerkt.

Geen pauze wordt betaald wanneer tot 19.00 uur wordt gewerkt. 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.

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 vereist, voor de werknemers jonger dan 55 jaar verplicht, met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet. Zaterdag- en zondagsarbeid kan niet verplicht worden gesteld.
3. Overwerk dat in Nederland wordt verricht wordt uitbetaald met het normale uurloon, 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%

Bij overwerk zal in de navolgende gevallen één koffiepauze worden betaald:

- a. wanneer voor 06.00 uur wordt begonnen, en/of;
- b. wanneer na 19.00 uur wordt doorgewerkt.

Geen pauze 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 maandagochtend 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%

Bij overwerk zal in de navolgende gevallen één koffiepauze worden betaald:

- a. wanneer voor 06.00 uur wordt begonnen, en/of;
- b. wanneer na 19.00 uur wordt doorgewerkt.

Geen pauze wordt betaald wanneer tot 19.00 uur wordt gewerkt. 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 die op een werkdag vallen zal, met behoud van loon, in beginsel niet worden gewerkt. Als algemeen erkende feestdagen worden aangemerkt: nieuwjaarsdag, Koningsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, Bevrijdingsdag (5 mei) in een lustrumjaar en beide kerstdagen.
2. *Vervallen.*
3. Indien de werknemer op een feestdag als genoemd in lid 1 niettemin moet werken, zal hem op een ander tijdstip een vrije dag met behoud van loon worden toegekend.

Artikel 17

Verzuim met behoud van het loon

1. In afwijking van artikel 7:628 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. *vervallen*;²
 - b. bij ondertrouw van de werknemer: één dag;
 - c. bij eigen huwelijk, mits daarvan ten minste een week tevoren aan de werkgever kennis is gegeven: twee dagen;
 - d. bij huwelijk van eigen kinderen, pleegkinderen, een der ouders, broers, zusters: één dag;
 - e. bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer: één 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 twee 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 schoon-zusters: één dag;
 - i. bij 25-, 40-, 50-, 60- en 65-jarig huwelijk van de werknemer, ouders, schoonouders en grootouders: één dag;
 - j. bij verhuizing: één dag;

² Deze vervallen arbeidsvoorwaarde regelde betaald verlof bij bevalling van de echtgenote; betaald verlof bij bevalling in ruimere zin is nu geregeld in hoofdstuk 4 van de Wet Arbeid en Zorg.

- 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;
 - 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 aanspraak kan maken op vergoeding van het gederfde inkomen;
 - m. in dit artikellid wordt echtgenoot c.q. 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 de vakbond, 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 vijf dagen per jaar het loon worden doorbetaald voor het bijwonen van vergaderingen resp. het deelnemen aan kadercursussen. Per bedrijf zullen echter hoogstens tien dagen per jaar in dit verband worden doorbetaald.

Artikel 18

Scholing

- 1. Werknemers kunnen voor werkgerelateerde scholing dat is vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan gebruik maken van vijf werkgerelateerde opleidingsdagen per jaar.
- 2. Voor het opstellen van het persoonlijk opleidingsplan kan de werknemer eenmalig, op basis van vrijwilligheid, gebruik maken van een opleidingsconsulent van CNV Vakmensen. De kosten voor het opstellen van een persoonlijk opleidingsplan bij de opleidingsconsulent van CNV Vakmensen voor de werknemer die gebruik kan maken van de vijf werkgerelateerde opleidingsdagen per jaar wordt door de werkgever vergoed.

Artikel 18a

Persoonsgebonden opleidingsbudget en loopbaanscan

- 1. De werknemer heeft een persoonsgebonden opleidingsbudget van € 325,00 per kalenderjaar, dat maximaal vier keer kan worden meegenomen naar een volgend kalenderjaar. Het totale opleidingsbudget kan nooit meer bedragen dan € 1.625,00. Een jaarbudget dat niet is besteed vervalt daarom na vijf jaar.
- 2. De werknemer kan eens per vier jaar een loopbaanscan laten uitvoeren door een door zijn werkgever, op basis van meer dan één offerte, gecontracteerde scan-uitvoerder. Het resultaat van de scan wordt met de werkgever en de werknemer besproken.

Artikel 19**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:
 - a. 25 werkdagen vakantie met behoud van loon per jaar dienstverband, bestaande uit 20 wettelijke vakantiedagen en 5 bovenwettelijke vakantiedagen;
 - b. *Dit onderdeel is vervallen per 1 januari 2017*; en
 - c. indien de werknemer is geboren vóór 1 januari 1967 én voltijds in dienst is gekomen vóór 1 januari 2012 én geen gebruik maakt van de 80/90/100-regeling in het kader van duurzame inzetbaarheid, een aanspraak op:
 - één extra dag, indien 45 t/m 49 jaar op 31 december 2011;
 - twee extra dagen, indien 50 t/m 54 jaar op 31 december 2011;
 - vier extra dagen, indien 55 jaar op 31 december 2011;
 - vijf extra dagen, indien 56 jaar op 31 december 2011;
 - zes extra dagen, indien 57 jaar op 31 december 2011;
 - zeven extra dagen, indien 58 jaar op 31 december 2011;
 - acht extra dagen, indien 59 jaar op 31 december 2011;
 - negen extra dagen, indien 60 t/m 64 jaar op 31 december 2011,
 waarbij dienstverbanden bij andere, aan deze overeenkomst gebonden werkgevers, voor het vaststellen van de extra aanspraak, worden meegeteld.
3. Bij een vol jaar dienstverband heeft elke werknemer recht op een aaneengesloten vakantieperiode van minimaal twee 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 twee 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 arbeidsovereenkomst eindigt, zullen de reeds opgebouwde, maar nog niet opgenomen vakantiedagen aan de werknemer worden uitbetaald. Anderzijds is de werkgever gerechtigd om reeds opgenomen, maar nog niet opgebouwde vakantiedagen te verrekenen bij de eindafrekening van het dienstverband.
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. *Vervallen.*
9. Indien de werknemer bij de aanvang van de aaneengesloten vakantie ongeschikt tot werken is ten gevolge 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. Het bij opname van vakantiedagen te betalen loon dient gelijk te zijn aan het bedrag dat de werknemer zou hebben verdiend als hij geen vakantiedag had opgenomen.

Artikel 20

Cumulatie vakantiedagen en roostervrije dagen

1. Het tegoed aan vakantiedagen en roostervrije dagen mag op 31 december van enig jaar niet meer 25 bedragen.
2. Het eerste lid geldt alleen voor vakantiedagen en roostervrije dagen die met ingang van 1 januari 2014 worden opgebouwd.

Artikel 21

Vakantietoelage

1. Elke werknemer heeft recht op een vakantietoelage van 8% van het ten laste van de werkgever komende bruto functieloon. De vakantietoelage zal niet minder bedragen dan de vakantietoelage voor een werknemer met een functieloon op basis van functiegroep 00, zoals omschreven in artikel 7, per vol jaar dienstverband met uitzondering van diegenen die jeugdlonen verdienen en parttimers; deze werknemers 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. *Vervallen.*

Artikel 22

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 7:629 Burgerlijk Wetboek, de Ziektewet en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, 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 22 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 loon worden uitgekeerd.
4. *Vervallen.*
5. *Vervallen.*
6. De melding van arbeidsongeschiktheid dient aan de direct leidinggevende en de werkgever te geschieden voorafgaand aan de aanvang van de werktijd.
7. *Vervallen.*

Artikel 23
Loonbetaling

Vervallen.

Artikel 24
Uitkering bij overlijden

In afwijking van artikel 7:674 lid 2 Burgerlijk Wetboek zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door het overlijden van de werknemer de werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode van de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering verlenen ten bedrage van het salaris dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.

Artikel 25
Beëindiging van het dienstverband

1. *Vervallen.*
2. *Vervallen.*
3. Opzegging dient schriftelijk plaats te vinden en de opzegtermijn voor werkgevers bedraagt:
 - a. bij werknemers in een functie genoemd in artikel 7 van deze cao met een dienstverband korter dan vijf jaar één maand;
 - b. bij werknemers in een functie genoemd in artikel 7 van deze cao met een dienstverband tussen de vijf en tien jaar twee maanden;
 - c. bij werknemers in een functie genoemd in artikel 7 van deze cao met een dienstverband tussen de tien en vijftien jaar drie maanden;
 - d. bij werknemers in een functie genoemd in artikel 7 van deze cao met een dienstverband van 15 jaar of langer vier maanden;
 - e. bij werknemers in een functie niet genoemd in artikel 7 van deze cao met een dienstverband korter dan 15 jaar twee maanden;
 - f. bij werknemers in een functie niet genoemd in artikel 7 van deze cao met een dienstverband langer dan 15 jaar drie maanden;
 - g. in het geval een werknemer de leeftijd bereikt waarop hij recht heeft op een AOW-uitkering eindigt de dienstbetrekking van rechtswege op de eerste dag waarop de werknemer recht heeft op een AOW-uitkering, zonder dat enige opzegging is vereist;
 - h. opzegging kan alleen geschieden tegen het einde van een kalendermaand.
4. Opzegging dient schriftelijk plaats te vinden en de opzegtermijn voor werknemers bedraagt:
 - a. voor werknemers in een functie genoemd in artikel 7 van deze cao één maand;
 - b. voor werknemers in een functie niet genoemd in artikel 7 van deze cao twee maanden.

5. 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 7:667 Burgerlijk Wetboek lid 1.
b. Het bepaalde in artikel 7:670 Burgerlijk Wetboek lid 3, is niet van toepassing op werknemers met een dienstbetrekking voor bepaalde tijd.
6. Artikel 7:668a, lid 2, Burgerlijk Wetboek is slechts van toepassing indien de elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten zijn gesloten tussen een werknemer en verschillende werkgevers die in een groep zijn verbonden als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 26

Pensioenregeling

Op de arbeidsovereenkomst van de werknemer is de *Collectieve arbeidsovereenkomst pensioenregeling zeevisserij* van toepassing.³

Artikel 27

Vakbondsbijdrage

Per kalenderjaar wordt aan de vakbond, partij bij deze overeenkomst, een bijdrage toegekend van € 23,- per werknemer die op 1 januari 2024 bij hem in dienst is en onder deze cao valt. Voor kalenderjaar 2025 wordt gerekend met een bedrag van € 23,- per werknemer die op 1 januari 2025 bij hem in dienst is.

De werknemers worden in de gelegenheid gesteld hun vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te voldoen.

Artikel 28

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 Voor eventuele pensioenrechten die liggen vóór 1 januari 2017 zie de CAO voor het Zeevisbedrijf 2015-2016.

3. De vakverenigingen zullen onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Artikel 29

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 acht weken niet tot overeenstemming leidt, zullen partijen het oordeel van de Stichting van de Arbeid inwinnen.

Artikel 30

Werkgelegenheid

1. Wanneer zich in de bedrijven ontwikkelingen voordoen welke ingrijpende gevolgen hebben voor de werkgelegenheid dan zal tijdig met de vakbond overleg worden gepleegd.
2. Ten opzichte van zwakke groepen zal zoveel mogelijk bewerkstelligd worden dat deze in het arbeidsproces betrokken blijven.
3. Gedurende de looptijd van deze cao worden door partijen inspanningen gepleegd om onderzoek te doen naar mogelijkheden tot plaatsing van een aantal Wajongers. Waar mogelijk worden trajecten tot plaatsing gestart.
4. Vacatures zullen allereerst binnen de onderneming zelf gemeld worden.
5. Partijen gaan ervan uit dat door hen en de ondernemingen het uiterste gedaan zal worden om collectief ontslag te vermijden.

Artikel 31

WGA-hiaat verzekering

Door de werkgever zal collectief aan de werknemer een WGA-hiaat verzekering worden aangeboden. De premie voor de betreffende WGA-hiaat verzekering komt volledig ten laste van de werknemer.

Artikel 32

Financieel advies (voorheen Fietsenplan)

Werknemers kunnen vijf jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd eenmalig een vergoeding van maximaal € 750,- uit het Sociaal fonds krijgen voor een persoonlijk financiële scan met betrekking tot hun pensionering.

Artikel 33

Duur van de overeenkomst

1. Deze overeenkomst geldt voor het tijdvak van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.
2. Indien geen der partijen deze overeenkomst uiterlijk twee maanden voor het einde van genoemd tijdvak aan de andere partij per aangetekend schrijven heeft opgezegd, wordt deze overeenkomst geacht telkens met een jaar te zijn verlengd.

Artikel 34

Sociaal Fonds

1. De werknemer is verplicht bij te dragen aan een sociaal fonds, welk fonds is ondergebracht in het bestaande Stichting Sociaal fonds voor de Trawlvisserij (hierna: Sociaal fonds).
2. De hoogte van de bijdrage wordt jaarlijks door het bestuur van het Sociaal fonds vastgesteld.
3. De bijdrage wordt door de werkgever aan het Sociaal fonds betaald. De werkgever is bevoegd deze bijdrage op het loon van de werknemer in te houden.
4. Het bestuur van het Sociaal fonds wordt voor de helft gevormd door vertegenwoordigers van de werknemersorganisatie die bij deze overeenkomst is betrokken en voor de helft door vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie die bij deze overeenkomst is betrokken.

Protocol nader uit te werken afspraken

Partijen bij deze overeenkomst hebben de volgende afspraken gemaakt:

1. In de redactiecommissie zal worden gesproken over loondefinities en worden bepaald wat ze inhouden en of ze opgenomen dienen te worden in de CAO voor het Zeevisbedrijf.
2. In de redactiecommissie zal gesproken worden over de vorming van een functiegebouw voor de visverwerking en een functiegebouw voor de vrieshuizen.
3. Indien de ontwikkelingen met betrekking tot de nieuwe pensioenwetgeving daartoe aanleiding geven kunnen partijen bij deze overeenkomst de afspraken omtrent pensioen in de toepasselijke collectieve overeenkomst voor de pensioenregeling openbreken om op dit onderwerp met elkaar hierover in gesprek te gaan (inspanningsverplichting).

Aldus overeengekomen,

Partijen enerzijds:

Redersvereniging voor de Zeevisserij

Plaats *Zeehemer*

Datum *06-06-2024*



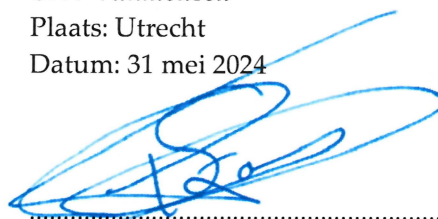
.....
Tim Heddema

Partijen anderzijds:

CNV Vakmensen

Plaats: Utrecht

Datum: 31 mei 2024



.....
Piet S. Fortuin

Nederlandse Bond van Haringhandelaren

Plaats

Datum

9-7-2024



.....
Leo M. Hoek



.....
Wietze A.M. Kampen