

CAO voor de Visdetailhandel van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018

De Vereniging van Nederlandse Visspecialisten (VNV) te Leusden
de Centrale Vereniging Ambulante Handel (CVAH) te Zeewolde

en

CNV Vakmensen te Utrecht

Werkings sfeer van de overeenkomst

Artikel 1

De CAO is van toepassing op werkgevers en werknemers in de visdetailhandel als er sprake is van, uitsluitend of voor meer dan de helft van de omzet, vis, visproducten, schaal en/of schelpdieren die verkocht worden aan een eindverbruiker (consument, horeca, instelling).

Indien er sprake is van een onderneming, die als onderneming niet onder de CAO valt, geldt deze CAO wel voor die werkgevers en werknemers die zich volledig bezig houden met het verkopen van vis aan eindverbruikers, in een te onderscheiden gedeelte. Op het verkooppunt kan een te onderscheiden gedeelte zijn, waar bedrijfsmatig en dienstverlenend, dranken, spijzen en/of maaltijden voor gebruik ter plaatse wordt geserveerd. Werknemers die voornamelijk voor dit gedeelte werken, worden uitgesloten van deze CAO.

Definities

Artikel 2

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

a. **een werkgever**

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

b. **een werknemer**

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

In de overeenkomst wordt met werknemer uitdrukkelijk niet bedoeld:

- de directeur van een NV, BV of coöperatieve vereniging;
- schoonmakers met een oproepcontract;
- nachtwakers;
- familie van de ondernemer die geen arbeidscontract heeft
- een Directeur Groot Aandeelhouder (DGA)

c. **loon**

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

Niet onder het begrip loon vallen de kostenvergoedingen.

Over overwerk dat qua niveau 8% boven het WML ligt, en dat meer dan 5 uur structureel per week bedraagt, worden geen gratificaties en vakantiegeld betaald.

d. **normale arbeidstijd**

Normale arbeidstijd is de door de werkgever vastgestelde tijd waarop de werknemer werkt of waarop

hij volgens het werkrooster te werk wordt gesteld.

e. **werkrooster**

Werkrooster is het door de werkgever opgestelde rooster waarop werktijden van de werknemer zijn aangegeven. Het rooster is tenminste 2 weken tevoren beschikbaar.

Structurele wijzigingen van het werkrooster worden vastgelegd in overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging of, indien er geen personeelsvertegenwoordiging is, de werknemer.

f. **dagvenster**

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

Verplichtingen van de werkgever

Artikel 3 a

1. De werkgever moet van het aangaan van een arbeidsovereenkomst een schriftelijke bevestiging aan de werknemer uitreiken, waarin tenminste diens functie, de daarbij behorende indeling in een functiegroep, zijn normale arbeidstijd, het bruto loon en eventuele provisieregeling dienen te worden vermeld.
2. De werkgever mag geen arbeidsvoorwaarden overeenkomen die afwijken van één van de bepalingen van deze CAO, tenzij het in gunstige zin voor de werknemer is.
3. De werkgever moet bij iedere loonuitbetaling een loonspecificatie uitreiken waaruit de samenstelling van het loon, de eventuele toeslagen en de daarop toegepaste inhoudingen duidelijk blijken.
4. De werkgever is verplicht de werknemer(s) 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.

Verplichtingen van de werknemer

Artikel 3 b

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

Functie-indeling

Artikel 4

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

Groep I

Omschrijving: werkzaamheden van eenvoudige aard die volgens nauwkeurige instructies op aanwijzing en/of 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.

Loon en loonaanpassingen

Artikel 5

1. Het loon van de werknemer is tenminste gelijk aan het voor zijn leeftijd, dan wel voor zijn functie jaren, 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 functie jaren 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. Het loon van de werknemer, dat is ingedeeld in een loonschaal wordt met ingang van 1 januari 2017 met 2% en met ingang van 1 januari 2018 met 1,25% verhoogd.
5. Het loon van de werknemer, dat hoger ligt dan het loon volgens de voor hem geldende loonschaal, wordt met ingang van 1 januari 2017 met 1,25% en met ingang van 1 januari 2018 met 1,25 % 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, 23/4.
6. Werknemers met een gemiddeld contract van maximaal 12 uur per week gezien over een kalenderjaar en bij oproepkrachten die korte periodes werken (bijvoorbeeld wegens vervanging bij ziekte, vakantie en de haringperiode) waarbij de verwachting is dat de werknemer niet binnen twee maanden weer wordt opgeroepen, wordt het all-in uurloon toegepast. Dit houdt in dat naast het basisuurloon tevens de waarde van de vakantietoeslag, de waarde van de opgebouwde vakantie-uren en eventuele andere emolumenten, zoals een winst- of eindejaarsuitkering.

Werktijd in uren

Artikel 6

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

Arbeidstijd

Artikel 7

1. Wekelijkse en dagelijkse arbeidstijd

Voor afspraken over de normale arbeidstijd gelden de volgende voorwaarden:

- a. De normale arbeidstijd is voor een fulltimer gemiddeld ten hoogste 40 uur per week berekend per periode van vier aaneensluitende weken, waarbij in geen enkele week meer dan 45 uur mag worden gewerkt. Voor deze groep gelden de loonschalen zoals vermeld in Bijlage 1.
- b. De werknemer met een 40-urige werkweek heeft het recht om maximaal 13 roostervrije dagen per kalenderjaar bij de werkgever te kopen. De prijs van een roostervrije dag is vastgesteld op 8x het geldende uurloon.
- 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:
 - een door de werkgever in natura verstrekte maaltijd;
 - in een door de werkgever aangewezen eetgelegenheid op zijn kosten een maaltijd worden genuttigd. Hierbij moet de werknemer op verzoek een betalingsbewijs kunnen overhandigen;
 - een maaltijdvergoeding van maximaal € 8,- 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

- 1. 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.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Artikel 8

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

Compensatie voor het werken op zon- en feestdagen

Artikel 9

Voor het werken op de zon- en feestdagen hebben de werknemers recht op een toeslag van 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.

Feestdagen

Artikel 10

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

Overwerk

Artikel 11

1. Van overwerk is sprake indien de werknemer, na overleg tussen werkgever en werknemer, opdracht heeft gekregen op extra uren arbeid te verrichten. Overuren zijn uren die het gemiddelde aantal van 40 gerekend over een betalingsperiode overstijgen. De maximum arbeidstijd bij overwerk bedraagt

12 uur per dienst. Overwerk zal zo min mogelijk worden opgedragen.

2. Onder overwerk wordt niet verstaan:
 - a. De arbeid verricht gedurende niet langer dan een kwartier per dag aansluitend aan de normale arbeidstijd wegens drukke werkzaamheden of voor het afmaken van een bepaalde taak;
 - b. De arbeid verricht door in- en verkooppersoneel in de buitendienst.

Overwerkvergoeding

Artikel 12

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

Vakantierechten

Artikel 13

1. De vakantierechten worden opgebouwd over de periode van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De fulltime werknemer heeft per jaar recht op vakantie met behoud van loon 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.

Opnemen van vakantie

Artikel 14

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

- a. De werknemer heeft recht op tenminste twee aaneengesloten vakantieweken.
- b. De vakantiedagen kunnen ook in halve dagen worden opgenomen.
- c. Deze vakantie sluit aan bij de schoolvakantie van werknemers die leerling zijn in het kader van het leerlingstelsel.
- d. Als de werkgever de winkel in de vakantieperiode wenst te sluiten, kan hij de vakantie van de werknemer laten samenvallen met deze sluitingsperiode. Deze collectieve vakantie moet

minimaal drie maanden van te voren worden aangekondigd en mag niet langer zijn dan 2 weken.

- e. Bij het einde van een dienstbetrekking die ten minste een maand heeft geduurd, heeft de werkgever de keuze of hij het vakantietegoed in tijd of in geld wil afrekenen.
- f. De start van de Hollandse Nieuwe en de laatste twee weken van december is voor de visdetailhandel een zeer drukke tijd. Daarom wordt verlof in de eerste twee weken na de start van de Hollandse Nieuwe en de laatste twee weken van december niet of zeer spaarzaam verleend.

Vakantiebijslag

Artikel 15

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

Arbeidsongeschiktheid

Artikel 16

1. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval heeft de werknemer gedurende een periode van 52 weken, recht op doorbetaling van zijn loon 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.

Artikel 17

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

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

Vakantie en ziekte

Artikel 18

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

Buitengewoon verlof

Artikel 19

1. Een werknemer heeft in de volgende gevallen recht op buitengewoon verlof met behoud van loon gedurende de daarbij aangegeven tijd, indien de gebeurtenissen vallen in het normale werkrooster:
 - a. bij zijn/haar ondertrouw: halve dag;
 - b. bij zijn/haar huwelijk: de dag waarop het burgerlijk huwelijk zich voltrekt en de daarop volgende kalenderdag;
 - c. bij zijn/haar 25- en 40-jarig huwelijk dan wel dienstjubileum: één dag;
 - d. Bij bevalling van de echtgenote: twee dagen kraamverlof. Na de bevalling heeft de werknemer bovendien gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon voor één dag alsmede twee dagen onbetaald verlof waarop hij arbeid pleegt te verrichten.
 - e. voor het bijwonen van een huwelijk van een van zijn/haar kinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: één dag;
 - f. bij het overlijden van zijn/haar echtgenote/echtgenoot, eigen of aangehuwde kinderen: de sterfdag en voorts tot en met de dag van de begrafenis;
 - g. bij het overlijden van zijn/haar ouders, schoonouders: één dag, alsmede voor het bijwonen van de begrafenis: één dag;
 - h. voor het bijwonen van de begrafenis van een van zijn/haar grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonouders: één dag.
2. Onder ouders, kinderen, broers en zusters, bedoeld in het eerste lid, worden mede begrepen stiefouders, stiefkinderen, stiefbroers en stiefzusters, alsmede pleegouders, pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters. Duurzame samenlevingsvormen, die van tevoren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt, worden voor de toepassing van lid 1 met het huwelijk gelijkgesteld.
3. Bovendien wordt aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:
 - a. Voor het bijwonen van vergaderingen van werknemersorganisaties als kaderlid of afgevaardigde: gedurende ten hoogste drie dagen;
 - b. Voor het afleggen van een examen ter verkrijging van een 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.
 - d. Na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever voor het solliciteren of voor het op uitnodiging mondeling toelichten van de sollicitatie: de daarvoor benodigde tijd;

- e. Voor het eenmaal in de periode van drie jaar voor zijn pensionering deelnemen aan een cursus ter voorbereiding op de pensionering: gedurende ten hoogste vijf dagen;
- f. Aan een werknemer wordt buitengewoon verlof verleend voor het deelnemen aan vergaderingen van besturen of commissies, voor zover de werknemer van dat bestuur of die commissie deel uitmaakt. In dit geval kan de werknemer geen aanspraak doen gelden op behoud van loon;
- g. Als de werknemer wordt geconfronteerd met een calamiteit: de benodigde tijd.
- h. Dit verlof is bedoeld bij calamiteiten, voor het treffen van noodzakelijke maatregelen of het geven van eerste opvang waarvoor geen uitstel mogelijk is.
- i. Onder calamiteit wordt verstaan een plotselinge, ernstige gebeurtenis binnen het gezins- of leefverband van de werknemer, die niet was te voorzien en zodanig ernstig is dat van de werknemer in redelijkheid niet verlangd kan worden dat hij de bedongen arbeid bij de werkgever verricht.

Ouderenbeleid

Artikel 21

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

Veiligheid van personeel

Artikel 22

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.

Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 23

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

Artikel 24

2. Voor vragen over het sociaal fonds (bijvoorbeeld over premie-inning), kan contact opgenomen worden met het VNV in Leusden, tel. 033-495 30 34. Zij beantwoorden ook vragen over het pensioen in de visdetailhandel.
- 3.
4. Partijen stellen vast dat gedurende de looptijd van deze CAO voor werknemers in Groep I een basiscursus warenkennis en visbereiding wordt ingericht. Deze cursus zal in de avonduren worden verzorgd. Deelnemers aan deze cursus zullen, indien de cursus en bijbehorende toets met goed gevolg zijn afgelegd, een structurele loonsverhoging van 3 % ontvangen.

Artikel 25

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 26 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 te LD Leusden; gevestigd bij het Versplatform te Leusden".
2. Dispensatie kan worden verleend indien:
 - een eigen cao is afgesloten met één of meerdere vakvereniging(en) die onafhankelijk is/zijn van de werkgever
 - het eigen arbeidsvoorwaardenpakket per artikel minimaal gelijkwaardig is aan de cao voor de visdetailhandel
 - vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van de cao voor de visdetailhandel redelijkerwijs niet kan worden gevergd. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die tot de werkingssfeer van de cao voor de visdetailhandel gerekend kunnen worden.
3. Het verzoek tot dispensatie dient duidelijk te zijn over de te dispenserende artikelen of indien van toepassing de algehele cao en voorzien te zijn van één of meerdere duidelijke redenen, motivatie en onderbouwing waarom er dispensatie gewenst wordt.
4. De sociale commissie verplicht zich een uitspraak in het verzoek te doen binnen een periode

van 6 weken, nadat het verzoek bij de commissie is binnengekomen.

5. 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 toepaste motivatie.
6. Dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de loopduur van de cao of de duur van de regeling die wordt voorgelegd voor dispensatie.

Artikel 27

1. De Stichting Sociaal Fonds Visdetailhandel geeft in een afzonderlijke cao bepalingen over regelingen, premies, subsidieverzoeken en de daarbij behorende (rand)voorwaarden alsmede de sociale commissie waarover gesproken wordt in artikel 25.
2. Het POB (Persoonlijk Ontwikkelingsbudget) voorziet in de behoefte van de werknemer om zich te ontwikkelen buiten het functiegebied. In overleg, na overeenstemming en naar vrije keus van de werknemer kan het ook worden ingezet voor bevordering van vaardigheden in de eigen functie. De regeling geldt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. 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.

Het POB wordt ter beschikking gesteld door werkgever en bedraagt op iedere 1^{ste} januari van enig jaar te beginnen met 1 januari 2015 € 125,- en wordt beheerd door werkgever.

Met ingang van 1 januari 2017 wordt 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 voor het beoogde POB-doel besteedt. Na besteding wordt er vanaf het jaar nadat het POB-budget is gebruikt opnieuw € 150,- per jaar opgebouwd, totdat wederom het maximum van € 750,- is bereikt.

Werkgever vermeldt het saldo van de regeling op het salaris-jaaroverzicht. Verrekening vindt plaats door het voldoen van de factuur van de cursus of loopbaancheck die de werknemer gaat volgen. Werkgever financiert voor mits werkgever over voldoende saldo beschikt. Bij twijfel over de juistheid van de besteding neemt werkgever contact op met werkgevers- of werknemersorganisaties, ondertekenaars van deze CAO.

Artikel 28

1. De overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2017.
2. Zij wordt aangegaan voor twee jaar en eindigt aldus op 31 december 2018.

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

.....
H. Achterhuis
Voorzitter CVAH

.....
P. Fortuin
Voorzitter CNV Vakmensen
.....

W. Kampen
Bestuurder CNV Vakmensen

-Bijlage 1 Lonen per 1 januari 2018

| Verhoging per 01-01-2018 | | | | 1,25% | | | | |
|---|--|-----|--|--------------|----------|-----------|----------|---------|
| Leeftijd | | WML | | Groep I | Groep II | Groep III | Groep IV | Groep V |
| 15 | | | | 2,74 | | | | |
| 16 | | | | 3,15 | 3,45 | | | |
| 17 | | | | 3,60 | 3,96 | | | |
| 18 | | | | 4,33 | 4,56 | 4,70 | | |
| 19 | | | | 5,01 | 5,27 | 5,42 | | |
| 20 | | | | 6,38 | 6,38 | 6,38 | 6,53 | 6,77 |
| 21 | | | | 7,74 | 7,74 | 7,74 | 7,74 | 7,94 |
| 22 | | | | 9,11 | 9,11 | 9,11 | 9,11 | 9,26 |
| 22/1 | | | | | 10,03 | 10,32 | 10,61 | 10,86 |
| 22/2 | | | | | 10,18 | 10,53 | 10,88 | 11,14 |
| 22/3 | | | | | 10,38 | 10,75 | 11,16 | 11,41 |
| 22/4 | | | | | | 10,96 | 11,43 | 11,70 |
| 22/5 | | | | | | | 11,66 | 11,94 |
| Verhoging gemaximeerd tot € 25,55 bruto per maand | | | | | | | | |
| Verhoging gemaximeerd tot € 5,90 bruto per week | | | | | | | | |
| Verhoging gemaximeerd tot € 0,15 bruto per uur | | | | | | | | |
| Per week | | | | | | | | |
| Leeftijd | | WML | | Groep I | Groep II | Groep III | Groep IV | Groep V |
| 15 | | | | 109,60 | | | | |
| 16 | | | | 126,00 | 138,09 | | | |
| 17 | | | | 144,00 | 158,37 | | | |
| 18 | | | | 173,20 | 182,56 | 188,02 | | |
| 19 | | | | 200,40 | 210,65 | 216,88 | | |
| 20 | | | | 255,20 | 255,20 | 255,20 | 261,35 | 270,71 |
| 21 | | | | 309,60 | 309,60 | 309,60 | 309,60 | 317,42 |
| 22 | | | | 364,40 | 364,40 | 364,40 | 364,40 | 370,58 |
| 22/1 | | | | | 401,01 | 412,67 | 424,38 | 434,54 |
| 22/2 | | | | | 407,21 | 421,27 | 435,32 | 445,47 |
| 22/3 | | | | | 415,37 | 429,86 | 446,23 | 456,38 |
| 22/4 | | | | | | 438,46 | 457,16 | 468,08 |
| 22/5 | | | | | | | 466,29 | 477,44 |
| Per maand | | | | | | | | |
| Leeftijd | | WML | | Groep I | Groep II | Groep III | Groep IV | Groep V |
| 15 | | | | 474,93 | | | | |
| 16 | | | | 546,00 | 598,41 | | | |
| 17 | | | | 624,00 | 686,28 | | | |
| 18 | | | | 750,53 | 791,08 | 814,75 | | |
| 19 | | | | 868,40 | 912,81 | 939,79 | | |
| 20 | | | | 1105,87 | 1105,87 | 1105,87 | 1132,52 | 1173,06 |
| 21 | | | | 1341,60 | 1341,60 | 1341,60 | 1341,60 | 1375,50 |
| 22 | | | | 1579,07 | 1579,07 | 1579,07 | 1579,07 | 1605,83 |
| 22/1 | | | | | 1737,71 | 1788,26 | 1839,00 | 1883,00 |
| 22/2 | | | | | 1764,59 | 1825,48 | 1886,37 | 1930,38 |
| 22/3 | | | | | 1799,94 | 1862,71 | 1933,65 | 1977,66 |
| 22/4 | | | | | | 1899,98 | 1981,02 | 2028,35 |
| 22/5 | | | | | | | 2020,61 | 2068,90 |

Bijlage 2

Cursussen die op grond van artikel 27 in ieder geval in aanmerking voor een subsidie:

| 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).

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

Indien de werknemer binnen 5 jaar na het behalen van één van de bovengenoemde rijbewijzen uit dienst treedt bij de werkgever, dan heeft de werkgever het recht 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.

Voorbeeld kosten opleiding: Groot rijbewijs € 3.000,-

- 50% wordt vergoed met een maximum van € 500,- per jaar
- 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,-**.

Aanvraag procedure subsidie

Hierna volgt de procedure die men dient te volgen:

1. De werkgever en de werknemer kiezen in goed overleg een opleiding die aansluit op de huidige of eventuele toekomstige functie van de betreffende werknemer. De opleidingen zijn hierboven opgesomd.
2. De werkgever meldt de werknemer aan bij het opleidingsinstituut en ontvangt van het opleidingsinstituut een bevestiging van inschrijving of de leerovereenkomst. Daarnaast ontvangt de werkgever een factuur voor de kosten van de opleiding.
3. De werkgever maakt de kosten van de opleiding/cursus over aan het opleidingsinstituut.
4. De werkgever vult het aanvraagformulier (voor de subsidie) volledig in en stuurt dit met het bewijs van inschrijving of opleidingsovereenkomst en factuur van het opleidingsinstituut naar het 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.
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

PROTOCOLLEN

➤ **Reparatie WW:**

CAO-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in de Stichting van de Arbeid zijn gemaakt in het Sociaal Akkoord van 2013 en de daarop gebaseerde vervolgspraken en aanbevelingen. De premie komt voor rekening van de werknemers. Wanneer duidelijk wordt wat de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid zijn met betrekking tot de landelijke invoering zullen we deze volgen. Het heeft de voorkeur van CAO-partijen de regeling onder te brengen onder "Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Vishandel inzake Sociaal Fonds". Indien dit (nog) niet tot de mogelijkheden behoort, bijvoorbeeld in verband met een langere looptijd van een algemeen verbindend verklaarde "Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Vishandel inzake Sociaal Fonds", in die CAO daarom (vroegtijdig) open gebroken moet worden, wordt de regeling in dat geval tijdelijk bij de arbeidsvoorwaarden CAO ondergebracht.

➤ **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.

➤ **Werknemers met een arbeidsbeperking:**

CAO-partijen hebben de intentie gedurende de CAO-periode 5 werknemers te laten instromen in de bedrijfstak. Ambassadeurs brengen deze intentie onder de aandacht van de werkgevers en inventariseren de mogelijkheden bij werkgevers. Ook wordt het aantal werknemers met een arbeidsbeperking die al in de bedrijfstak werkzaam zijn geïnventariseerd. Op grond van bovenstaande inventarisatie wordt in het najaar van 2017 een inschatting gemaakt van het aantal werknemers met een arbeidsbeperking dat in de gehele bedrijfstak werkzaam is. Indien noodzakelijk wordt dan het Sociaal Fonds gevraagd budget vrij te maken om de intentie van CAO-partijen te verwezenlijken.

➤ **Opleidingen en scholing (zie ook art. 27, lid 3):**

Partijen zijn overeengekomen dat meer aandacht besteed moet worden aan scholing van werknemers. Verbetering van het opleidingsniveau van werknemers heeft vele voordelen voor zowel de werknemer als voor werkgever. Voor de werkgever omdat de werknemers meer deskundigheid en vaardigheden krijgen waardoor ze breder ingezet kunnen worden. De werkgever krijgt daardoor meer ruimte voor ondernemerszaken, als productontwikkeling, marketing en financiën. Grotere deskundigheid en vaardigheid zijn ook een belangrijke voorwaarde voor het verhogen van de productiviteit, maar ook voor de kwaliteit van het product zelf en kwaliteit van de dienstverlening. Ook werknemers profiteren door het verhogen van hun marktwaarde maar het geeft kansen voor doorstroming naar andere functies in de organisatie. Promotie van de POB-regeling vindt plaats via bedrijfstakambassadeurs van de dragende organisaties. Invulling en borging wordt geregeld via invulling en borging van het project Ambassadeurs wat is ondergebracht in het Sociaal Fonds.

Functieindeling artikel 4

Een werkgroep van de participerende partijen zal binnen deze contractperiode bekijken of de functieindeling in artikel 4 moet worden aangepast in combinatie met de kwalificatiedossiers die gekoppeld zijn aan de beroepscompetentieprofielen.