

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN  
WERKGELEGENHEID VAN 2 MAART 2004 TOT ALGEMEEN  
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE  
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE  
GEVESTIGDE BLOEMENDETAILHANDEL**

UAW Nr. 10125

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 04-03-2004, nr. 44

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van VBW Centrale Vereniging Bloemendetailhandel mede namens overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: VBW Centrale Vereniging Bloemendetailhandel;  
Partij(en) te anderzijde: FNV Bondgenoten en Dienstenbond CNV.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV, V en VI is bepaald:

Artikel 1

**Definities**

1. **Werkgever:**  
een natuurlijk persoon, rechtspersoon of een niet rechtspersoonlijkheid bezittende vennootschap die uitsluitend of in hoofdzaak de gevestigde detailhandel in bloemen en planten uitoefent.

In dit verband wordt onder „gevestigde detailhandel in bloemen en planten” verstaan: het uitoefenen van een onderneming in een besloten, voor het publiek toegankelijke, ruimte, waar of van waaruit uitsluitend of in hoofdzaak bloemen en/of planten c.q. arrangementen daarvan aan de eindgebruiker plegen te worden verkocht of afgeleverd.

In dit verband wordt met „besloten ruimte” met name bedoeld de zelfstandige winkel of verkoophal, het zelfstandige bloemenverkooppunt binnen een supermarkt of grootwinkelbedrijf (shop in the shop), hetzij in een station, ziekenhuis of dergelijke, de kiosk en de vaste standplaats, het verkooppunt op basis van franchise en het verkooppunt deel uitmakend van een keten van bloemenverkooppunten.

In dit verband wordt met „in hoofdzaak” bedoeld dat meer dan 50% van de totale omzet binnen het bedrijf direct verband houdt met de bedrijfsactiviteit „detailhandel in bloemen en planten”.

2. **Werknemer:**  
een ieder die zich bij arbeidsovereenkomst verbindt tot het verrichten van arbeid in dienst van een werkgever als bedoeld in het eerste lid van dit artikel, met uitzondering van directeurs van n.v.'s of b.v.'s.

Waar in deze overeenkomst wordt gesproken van werknemers worden ook vrouwelijke werknemers bedoeld.

In dit verband wordt verstaan onder:

- werknemer in onvolledige dienst (part-timer): een werknemer wiens arbeidstijd in de regel minder bedraagt dan de normale wekelijkse arbeidstijd voor een full-timer, als bedoeld in artikel 4, lid 2;
- werknemer in volledige dienst (full-timer): een werknemer wiens arbeidstijd in de regel de normale wekelijkse arbeidstijd voor een full-timer als bedoeld in artikel 4, lid 2 bedraagt.

## Artikel 2

### Algemene bepalingen

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden hoort te doen en na te laten.
2. Een werknemer verplicht zich al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden hoort te doen en na te laten; daaronder valt in ieder geval het zich houden aan reglemen-

**Bloemendetailhandel, Gevestigde 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

ten en voorschriften en het stipt opvolgen van redelijke orders en instructies door of vanwege de werkgever.

3. De werknemer is verplicht, indien – in bijzondere gevallen zijn werkgever hem daartoe opdracht geeft, andere dan zijn gebruikelijke arbeid te verrichten, voor zover deze arbeid in verband staat met de arbeid in de onderneming en de werknemer geacht kan worden tot de arbeid in staat te zijn en het verrichten van deze arbeid in redelijkheid van hem/haar kan worden gevergd.
4. Het is de werknemer uitsluitend na schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever toegestaan in zijn vrije tijd, al dan niet tegen betaling voor zichzelf of voor anderen, arbeid te verrichten welke verband houdt met het bedrijf van bloemist-winkelier. Toestemming kan door de werkgever worden geweigerd wanneer in redelijkheid verwacht moet worden dat het bedrijfsbelang door dergelijke nevenwerkzaamheden wordt geschaad. Overtreding van deze bepaling kan voor de werkgever aanleiding vormen de dienstbetrekking op te zeggen.
5. Het is de werknemer verplicht zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband strikte geheimhouding te betrachten ten aanzien van die zaken, de dienstbetrekking betreffende, waarvan de openbaarmaking in strijd zou zijn met de zorgvuldigheid en het fatsoen, zoals in het maatschappelijk verkeer betamelijk is. Dit geldt zeker voor zover niet betrachting van deze geheimhouding schade zou kunnen opleveren voor de werkgever.

Artikel 3

**Arbeidsovereenkomst**

1. Ten blijke van de aanstelling is de werkgever verplicht aan een werknemer die na inwerkingtreding van deze CAO in dienst treedt een schriftelijke arbeidsovereenkomst te verstrekken, waarin tenminste wordt vermeld:
  - a. de datum van indiensttreding;
  - b. de functie van de werknemer;
  - c. de plaats waar de arbeid wordt verricht;
  - d. het overeengekomen maand- of weekloon bij aanvang van het dienstverband ; tevens het uurloon (=weekloon gedeeld door 36);
  - e. de termijn van de loonbetaling;
  - f. de aard van het dienstverband (bepaalde of onbepaalde duur);

- g. de gebruikelijke wekelijkse arbeidsduur;
  - i. de eventuele bijzondere voorwaarden.
2. Wijzigingen in functie, loon en/of bijzondere voorwaarden worden tijdig schriftelijk aan de werknemer medegedeeld onder vermelding van de datum van ingang. Dergelijke wijzigingen zijn te allen tijde onderwerp van overleg tussen werkgever en werknemer.
  4. De werkgever biedt de werknemer een beschermend schort aan. De werknemer hoeft geen gebruik te maken van dit aanbod.
  5. Een arbeidsovereenkomst vangt aan met een proeftijd van twee maanden. Tijdens deze proeftijd heeft zowel werkgever als werknemer het recht de arbeidsovereenkomst zonder opgave van redenen te beëindigen.
  6. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan eveneens worden aangegaan ter vervanging van een zieke werknemer. Deze arbeidsovereenkomst eindigt op de dag dat de zieke werknemer zijn werk hervat.
  7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
  8. De arbeidsovereenkomst eindigt door het overlijden van de werknemer. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.

#### Artikel 4

##### **Arbeidstijd**

1. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze CAO bepaalde wordt onder normale arbeidstijd verstaan de tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidstijd, gedurende welke de werknemer ten behoeve van een onderneming werkzaamheden dient te verrichten.
2. De normale arbeidstijd bedraagt bij een full-time dienstverband gemiddeld 36 uur per week. Bij een onvolledig dienstverband bedraagt

**Bloemendetailhandel, Gevestigde 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

de normale arbeidstijd het gemiddeld aantal uren per week waarvoor de arbeidsovereenkomst is afgesloten. Onderbrekingen van 15 minuten of langer behoren, mits zij ongestoord genoten kunnen worden, niet tot de arbeidstijd.

3. De maximum arbeidstijden zijn voor werknemers van 18 jaar en ouder:
  - per dienst (structureel): 10 uur;
  - per week (structureel): 40 uur;
  - per dienst bij overwerk (incidenteel): 12 uur;
  - per week bij overwerk (incidenteel): 45 uur.In de periode tussen 1 december en 31 december, alsmede in de week voorafgaande aan speciale bloemendagen zoals moederdag, valentijnsdag, pasen en secretaressedag, zal incidenteel 60 uur per week gewerkt mogen worden.
4. Teneinde een gemiddelde arbeidstijd per week, zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel, te kunnen realiseren, legt de werkgever na overleg met de werknemer het arbeidspatroon van de werknemer in een rooster vast, waarop de dagen en het aantal te werken uren op een dag zijn weergegeven. Bij de vaststelling van het rooster houdt de werkgever rekening met de voor de werknemer belangrijke religieuze feestdagen. De werkgever stelt de werknemer van dit rooster tenminste 28 dagen tevoren in kennis. Indien de aard van het werk dit onmogelijk maakt kan een kortere termijn worden aangehouden dan 28 dagen, echter tenminste 4 dagen. Dit behoudens voor wat betreft de wekelijkse vrije dagen als bedoeld in art.15 lid 1, welke altijd tenminste 28 dagen tevoren bij de werknemer bekend dienen te zijn.
5. Bezoeken aan arts of tandarts worden in principe buiten de werktijd gepland. Zo dit niet mogelijk is wordt het bezoek aan een arts of tandarts geacht tot de normale arbeidstijd te behoren, mits de werknemer vooraf met de werkgever overleg heeft gevoerd omtrent het tijdstip van bezoek aan arts of tandarts, dan wel er sprake is van een acuut geval. Onder bezoek aan arts of tandarts wordt mede verstaan bezoeken aan andere personen, welke het gevolg zijn van een verwijzing door een van beiden.

Artikel 5

**Werknemers die tevens een opleiding volgen**

1. De arbeidsovereenkomst met werknemers, die partieel leerplichtig

zijn, heeft ten hoogste betrekking op het aantal dagen per week dat zij krachtens de Arbeidstijdenwet werkzaam mogen zijn.

2. De tijd gedurende welke een partiel leerplichtige werknemer aan een daartoe aangewezen scholingsinstituut onderwijs volgt, telt mee ter bepaling van de arbeidstijd volgens artikel 4. Voor een partiel leerplichtige werknemer die een school, vormingsinstituut of cursus moet bezoeken wordt het aantal vakantiedagen opgebouwd naar evenredigheid van het aantal dagen waarop de werknemer per week in de onderneming werkzaam is, alsmede de dagen die aan het volgen van dit onderwijs worden besteed.
3. Over dagen waarop een werknemer, die een opleiding volgt binnen een erkend leerlingstelsel in het kader van die opleiding een school, vormingsinstituut of cursus moet bezoeken is geen loon verschuldigd.
4. Werknemers, die een opleiding volgen binnen een erkend leerlingstelsel, zullen werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, welke gedurende de (in principe 2-jarige) primaire opleiding voor wat de duur betreft is gekoppeld aan de duur van de leerovereenkomst. Ook gedurende de secundaire hetzij de tertiäre opleiding is een dergelijke koppeling voor wat de duur betreft van toepassing.
5. Toetsen, welke afgelegd dienen te worden in het kader van een opleiding binnen een erkend leerlingstelsel, die plaatsvinden op het leerbedrijf op de normale werkdagen behoren tot de normale arbeidstijd. Ten aanzien van toetsen die op school plaatsvinden, in de regel op de normale schooldagen, is lid 3 van dit artikel van toepassing. De zogenaamde „centrale” toetsen in het kader van de opleiding tot zelfstandig beroepsbeoefenaar gelden als buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 19.
6. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid de toetsen, als bedoeld in lid 5 af te leggen, ook indien deze niet op een reguliere schooldag plaatsvinden. De werknemer dient dit dan wel tenminste twee weken tevoren te melden. Ook ten aanzien van toetsen, die niet op een reguliere schooldag plaatsvinden is lid 3 van dit artikel van toepassing, behalve indien het „centrale toetsen” betreft.
7. Op de dagen waarop een werknemer een school, vormingsinstituut of cursus zou moeten hebben bezoeken, indien de onderwijsinstelling niet wegens vakantie gesloten zou zijn, kan hij niet worden verplicht in de onderneming werkzaam te zijn.

**Bloemendetailhandel, Gevestigde 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 6

**Arbeidstijdverkorting**

1. Met ingang van 1 april 2000 kan de werknemer geen aanspraak meer maken op arbeidstijdverkorting.
2. In het geval de werknemer na 1 april 2000 krachtens een individuele arbeidsovereenkomst rechtens nog aanspraak kan maken op roostervrije dagen geldt hetgeen bepaald is in de leden 3 tot en met 5.
3. De werkgever stelt aan het begin van het jaar of van een kwartaal een rooster op waarin voor elk van zijn werknemers de (halve) dagen zijn aangegeven, waarop hij roostervrij heeft. In geval van ziekte of verhindering anderszins op een roostervrije (halve) dag, heeft de werknemer geen aanspraak op een vervangende roostervrije (halve) dag.
4. In overleg tussen werkgever en werknemers(s) kan van de in voorgaande leden vermelde systematiek van roosteren worden afgeweken.
5. Indien het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt dat op roostervrije dagen wordt doorgewerkt, kan in overleg tussen werknemer en werkgever gekozen worden voor het verschuiven naar een andere datum.

Artikel 7

**Omschrijving functie-indeling**

Met ingang van 1 april 2000 is de navolgende indeling in functiegroepen van toepassing.

0. Groep 0: aankomend medewerker  
Een werknemer die werkzaamheden van zeer eenvoudige aard verricht, volgens nauwkeurige instructies, op aanwijzing en/of onder directe leiding alsook een werknemer die een primaire opleiding leerlingwezen volgt.

Een nieuwe werknemer in de zin zoals hierboven bedoeld, die voor het eerst een arbeidsovereenkomst met de werkgever aangaat, mag voor een periode van ten hoogste een jaar in deze groep worden ingedeeld. Na afloop van deze periode wordt de werknemer inge-

deeld in functiegroep I of II, afhankelijk van de werkzaamheden die hij in het bedrijf zal verrichten.

1. Groep I: on-/laaggeschoolde medewerker  
Een werknemer die geen of nagenoeg geen vakopleiding heeft genoten en die werkzaamheden van zeer eenvoudige aard verricht, volgens nauwkeurige instructies, op aanwijzing en/of onder directe leiding als ook een werknemer die een primaire opleiding leerlingwezen volgt. Met name worden werkzaamheden bedoeld als schoonmaken van de winkel respectievelijk de bedrijfsruimtes, schoonmaken en op water zetten van bloemen, water geven van planten, bezorgen van bestellingen e.d.
2. Groep II: winkelverzorger/verkoper  
Een werknemer die werkzaamheden van eenvoudige aard verricht, veelal onder directe leiding. Een werknemer die verkoopwerkzaamheden in de winkel uitvoert, waarmee bedoeld wordt werkzaamheden waarbij het contact met de klant belangrijk is, komt tenminste in Groep II. Dit met uitzondering van werknemers die de primaire opleiding leerlingstelsel volgen.
3. Groep III: tweede binder/verkoper  
Een werknemer die werkzaamheden verricht, waarvoor de nodige vak- en bedrijfskennis nodig is en die onder beperkt toezicht worden uitgevoerd. De werknemer is tevens belast met het geven van leiding aan ten hoogste drie medewerkers uit de groepen 0, I en II en/of de tijdelijke vervanging van (de) leidinggevende(n) uit hogere groepen hetzij van de ondernemer.  
  
Van tijdelijke vervanging zoals hier bedoeld is sprake indien deze niet incidenteel is (zie art. 8) en er sprake is van het daadwerkelijk uitvoeren van die taken die normaliter door betreffende leidinggevende hetzij de ondernemer verricht worden.
4. Groep IV: eerste binder/arrangeur  
Een werknemer die werkzaamheden verricht waarvoor veel vak- en bedrijfskennis nodig is en die zelfstandig worden uitgevoerd. Tevens wordt leiding gegeven aan meer dan 3 medewerkers, ingedeeld in de groepen 0 t/m III.
5. Groep V: bedrijfsleider  
Een werknemer die werkzaamheden verricht, waarvoor bijzondere vak-en bedrijfskennis nodig is en die zelfstandig worden uitgevoerd en die tevens de feitelijke algemene leiding geeft aan een (filiaal)bedrijf.

**Bloemendetailhandel, Gevestigde 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 8

**Functietoeslag**

1. De werknemer die incidenteel en voor een periode langer dan zes weken een werknemer uit een hogere functiegroep vervangt, heeft recht op een functietoeslag van 5% op het voor hem ingevolge artikel 7 en 10 geldende brutosalaris.
2. De toeslag wordt berekend over de totale periode van de vervanging.

Artikel 9

**Loopbaanbegeleiding**

1. In principe wordt jaarlijks met iedere werknemer afzonderlijk een functioneringsgesprek gevoerd, waarin ook de loopbaan van de werknemer aan de orde komt. Van het functioneringsgesprek wordt een verslag gemaakt waarin alle afspraken zijn vastgelegd. Hieronder vallen ook de afspraken over persoonlijke ontwikkeling.
2. In principe vindt halfjaarlijks een voortgangsgesprek plaats. Bij oudere werknemers vanaf 50 jaar komt in dit gesprek nadrukkelijk aan de orde of betrokken werknemer aanpassingen in de werkzaamheden behoeft om onnodig ziekteverzuim te voorkomen.

Artikel 10

**Salarissen**

1. Per 1 december 2003 worden de salarissen verhoogd met 1,25%.
2. De vanaf 1 december 2003 geldende tabel van de schaalsalarissen is opgenomen in bijlage 1.
3. Werknemers die op 1 januari 2004 minimaal een jaar in dienst zijn bij hun werkgever krijgen in de maand januari een eenmalige uitkering uitbetaald ter hoogte van 1,25% van het jaarsalaris (basisloon) 2003. Werknemers die op 1 januari 2004 nog geen jaar in dienst zijn ontvangen deze uitkering naar rato van de duur van hun dienstbetrekking. Voor de definitie van het begrip basisloon wordt verwezen naar artikel 18 lid 1 van deze CAO.

4. Voor jeugdigen tot en met de 23e verjaardag vindt jaarlijks de individuele salarisverhoging plaats met ingang van de maand volgend op de verjaardagsmaand.
5. Voor werknemers ouder dan 23 jaar geschiedt toekenning van een periodiek op basis van functie jaren per 1 januari mits het dienstverband tenminste één jaar, respectievelijk twee of drie jaar heeft geduurd.
6. De in bijlage 1 opgenomen salaristabellen zijn gebaseerd op de 36-urige werkweek.

#### Artikel 11

##### **Diplomatoeslag**

1. Een voor het bloemenvak behaald relevant vakdiploma geeft de werknemer recht op een diplomatoeslag van 2 procent op het voor hem ingevolge de artikelen 7 en 10 geldende brutosalaris.
2. Bedoelde diploma's zijn ingedeeld in 4 groepen, te weten groep II tot en met V. Diploma's geven slechts dan recht op een diplomatoeslag indien het nummer waarmee de groep is aangeduid, uit welke een diploma is behaald, hoger is dan het nummer van de functie-groep, waarin de werknemer is ingedeeld.
3. Bij het aanvullend behalen van een volgend diploma uit een hogere groep ontstaat recht op een aanvullende diplomatoeslag van 2 procent op het voor werknemer ingevolge de artikelen 7 en 9 geldende brutosalaris. Diplomatoeslagen kunnen zodoende cumuleren tot maximaal 8 procent, een en ander met inachtneming van lid 2.
4. Toekenning van een dergelijke verhoging vindt plaats met ingang van de maand volgend op de maand waarin het bedoelde diploma werd behaald en slechts indien en nadat rechtsgeldig bewijs terzake aan de werkgever is overlegd.
5. Over vóór 1 april niet tijdens het huidige dienstverband behaalde diploma's kan de werknemer geen recht doen gelden op diplomatoeslag over de periode vóór 1 april 2000.

#### Artikel 12

##### **Overwerk**

1. Van overwerk is sprake indien de werknemer, na overleg tussen de werkgever en de werknemer, buiten de voor hem geldende normale arbeidstijd (volgens artikel 4 lid 2) arbeid verricht.

**Bloemendetailhandel, Gevestigde 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. Overwerk dient een incidenteel karakter te hebben en zal dus zo min mogelijk worden opgedragen. Indien door de werkgever met het oog op het bedrijfsbelang wordt gevraagd overwerk te verrichten wordt de werknemer geacht hieraan gevolg te geven, tenzij dringende redenen hem dit verhinderen.
3. 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; aldus verrichte arbeid wordt in tijd gecompenseerd, hetzij uitbetaald volgens hetzelfde uurtarief als de direct daaraan voorafgaande tijd;
  - b. de uren boven de voor de werknemer geldende normale arbeidstijd, voor zover daarmee 130% van zijn/haar normale wekelijkse arbeidstijd als bedoeld in artikel 4 lid 2 niet wordt overschreden; dit percentage mag ten hoogste worden toegepast op een wekelijkse arbeidsduur van 36 uur.
  - c. de arbeid verricht op een vastgestelde wekelijkse vrije dag, indien deze dag binnen een maand nadien door een gelijkwaardige dag wordt gecompenseerd, dan wel vóór 1 maart indien de arbeid op deze vrije dag is verricht in de periode van 20 november tot 1 februari; werkgever en werknemer stellen in overleg deze vervangende dag vast;
  - d. de arbeid verricht door een werknemer die een zodanig loon geniet, dat hij op grond daarvan niet valt onder bepalingen van de Ziekenfondswet.

Artikel 13

**Overwerkvergoeding**

1. De overwerkvergoeding bedraagt voor elk uur overwerk het uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%.
2. Loon plus toeslag voor overwerk, alsook de compensatie als bedoeld in artikel 14, wordt door de werkgever bij voorkeur uitgekeerd in vrije tijd. Deze vrije tijd dient in overleg met de werkgever opgenomen te worden binnen een maand nadat het overwerk is verricht, dan wel vóór 1 maart indien het overwerk is verricht in de periode van 20 november tot 1 februari. De werkgever dient de werknemer de gelegenheid te geven deze extra vrije tijd op te nemen binnen bedoelde periode.

## Artikel 14

### Compensatie bijzondere uren

1. De werknemer, zowel de full-timer als de part-timer, die arbeid verricht op de avonden, de zaterdagmiddag, resp. de zonen feestdagen krijgt daarvoor de volgende compensaties:
  - maandag t/m vrijdag van 18.00 tot 21.00 uur: 33⅓%
  - maandag t/m vrijdag van 21.00 tot 23.00 uur: 50%
  - maandag t/m vrijdag voor 07.00 en na 23.00 uur: 100%
  - zaterdag van 14.00 tot 18.00 uur: 33⅓%
  - zaterdag voor 07.00 en na 18.00 uur: 100%
  - op zon- en feestdagen: 100%
2. Onder feestdagen, als bedoeld in lid 1, worden de volgende dagen verstaan: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en de beide Kerstdagen, alsmede de dag waarop de verjaardag van H.M. de Koningin wordt gevierd. Op deze dagen wordt in beginsel geen arbeid verricht, tenzij bijzondere omstandigheden zulks noodzakelijk maken en de desbetreffende wettelijke bepalingen zich daartegen niet verzetten.

Indien een werknemer volgens het geldende rooster op een feestdag normaliter werkzaamheden zou verrichten maar ingevolge dit artikel vrij zou zijn, echter op grond van bijzondere omstandigheden toch werkzaamheden verricht, dan zal de werkgever, naast betaling van de ingeroosterde uren op de betreffende dag, tevens het aantal uren waarop daadwerkelijk werkzaamheden verricht is dienen te verlonen met een toeslag van 100%.

3. De werknemer kan onder geen enkele omstandigheid worden verplicht tot het verrichten van arbeid op zondag. Werken op zondag is derhalve uitsluitend mogelijk indien de werknemer zelf vrijwillig en schriftelijk te kennen heeft gegeven op zondag te willen werken.
4. Met inachtneming van de fiscale grenzen, dient er een onbelaste maaltijdvergoeding gegeven te worden van € 8 per keer hetzij een maaltijd te worden verschaft voor een werknemer die werkt op een avond tot 21.00 uur, voor zover deze werknemer de dienst op die dag heeft aangevangen voor hetzij uiterlijk op 13.00 uur.
5. Het is een werknemer niet toegestaan meer dan 2 avonden per week te werken, behalve indien de werknemer zelf vrijwillig en schriftelijk te kennen heeft gegeven meer dan twee avonden te willen werken.
6. Lid 5 van dit artikel is niet van toepassing in de periode tussen 1 december en 31 december, alsmede tijdens de week voorafgaande

## **Bloemendetailhandel, Gevestigde 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

aan speciale dagen, zoals moederdag, valentijnsdag, pasen en secretaressedag; in die perioden vervalt dit maximum.

7. De in dit artikel aangegeven compensaties zijn niet van toepassing voor die werknemers die reeds voor 1 april 1996 in bedrijven werken met afwijkende openingstijden op basis van een arbeidsovereenkomst waarin werken op meer dan twee avonden per week is overeengekomen; voor die werknemers blijft de in artikel 14 van de CAO 94-96 vervatte compensatieregeling van kracht.
8. Het is de werkgever niet toegestaan werknemers op enige dag in gebroken diensten arbeid te laten verrichten.

### Artikel 15

#### **Vijfdaagse werkweek**

1. In de bloemendetailhandel is de vijfdaagse werkweek van toepassing. Door de werknemer worden derhalve in principe tenminste twee vrije dagen per week genoten.
2. Een van de twee in lid 1 bedoelde vrije dagen is in beginsel de zondag. Indien op zondag, met inachtneming van hetgeen in artikel 14 lid 3 daaromtrent is gesteld, wordt gewerkt, wordt de zondag door een andere vrije dag vervangen.
3. Slechts incidenteel (met inachtneming van artikel 2 lid 3c) en gedurende korte periodes kan worden afgeweken van de leden 1 en 2 van dit artikel.
4. De werkgever stelt de in lid 1 bedoelde vrije dagen vast, waarbij hij rekening houdt met de wensen van de werknemer. De vrije dagen worden in ieder geval zodanig vastgesteld, dat deze zo veel mogelijk als hele dagen en over het jaar verspreid, kunnen worden genoten.
5. De werknemer, die gedurende het gehele jaar wekelijks een vaste vrije dag heeft, wordt geacht zijn vrije dag te hebben genoten, indien deze dag samenvalt met een van de feestdagen als bedoeld in artikel 14. Deze bepaling geldt eveneens indien het een vaste halve vrije dag betreft hetzij deze dag samenvalt met een dag ingevolge buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 18.

6. Onverminderd het bepaalde in lid 1 t/m 5 kunnen partijen schriftelijk overeenkomen dat de arbeid verricht wordt gedurende vier dagen per week. De planning van de arbeid in de onderneming van de werkgever mag hierdoor nimmer in het gedrang komen.

#### Artikel 16

##### **Vakantiedagen**

1. Het vakantiejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De werknemer die een full-time dienstverband heeft, heeft over elk vakantiejaar aanspraak op vakantie met behoud van loon gedurende 24 arbeidsdagen.
3. Indien een werknemer de leeftijd van 50, 55 dan wel 60 jaar heeft bereikt, heeft hij recht op twee, drie onderscheidenlijk vier extra vakantiedagen per vakantiejaar met behoud van loon.
4. De aanspraken op vakantiedagen ingevolge dit artikel van een werknemer, die op part-time basis arbeid pleegt te verrichten, worden naar evenredigheid verminderd.
5. De aanspraken op vakantiedagen van een werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van een werkgever is (geweest), worden naar evenredigheid verminderd.
6. Een dag, waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, geldt niet als vakantiedag.
7. Bij langdurige (volledige) arbeidsongeschiktheid wordt uitsluitend over de laatste 6 maanden arbeidsongeschiktheid recht op vakantiedagen opgebouwd.
8. Bij het einde van de dienstbetrekking, welke tenminste een maand heeft geduurd, heeft de werknemer aanspraak op vakantie naar verhouding van het aantal volle maanden waarover hij nog geen vakantie heeft genoten. Uitsluitend bij beëindiging van het dienstverband is vervanging van vakantiedagen door uitbetaling van een evenredig loon toegestaan.

#### Artikel 17

##### **Vakantietijdvak**

1. De vakantie waarop de werknemer aanspraak heeft verworven wordt opgenomen in de vorm van:
  - a. aaneengesloten vakantie;

**Bloemendetailhandel, Gevestigde 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- b. snipperdagen.
- 2. De werkgever stelt de tijdvakken der vakantie tijdig en zo veel mogelijk rekening houdende met de wensen van de werknemer vast, doch in ieder geval zodanig, dat:
  - a. de werknemer, wiens aanspraken daartoe toereikend zijn, gedurende twee opeenvolgende weken geen arbeid behoeft te verrichten;
  - b. de werknemer, wiens aanspraken daartoe toereikend zijn, recht kan doen gelden op een aangesloten vakantie van drie weken, mits althans het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet;
  - c. deze aaneengesloten vakantie ligt in de periode van 30 april tot 1 oktober en, zo lang de betrokken werknemer nog partieel leerplichtig is, bovendien samenvalt met diens schoolvakantie; een en ander tenzij de werkgever op verzoek van de werknemer anders bepaalt.
- 3. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de aaneengesloten vakantie uit een periode langer dan twee weken bestaat.
- 4. Indien voor een onderneming een bedrijfs-vakantiesluiting geldt, kan de werkgever de aaneengesloten vakantie geheel of gedeeltelijk met de voor die sluiting vastgestelde periode laten samenvallen.
- 5. De niet als aaneengesloten vakantie opgenomen c.q. op te nemen vakantiedagen zijn snipperdagen. Snipperdagen kunnen door de werknemer in overleg met de werkgever worden opgenomen in hele dan wel in halve dagen. Een verzoek hiertoe dient als regel tenminste een week tevoren aan de werkgever te worden gedaan.
- 6. Er worden geen vakantie-/snipperdagen opgenomen in de periode tussen 1 december en 31 december, alsmede tijdens de week voorafgaande aan speciale bloemendagen zoals moederdag, valentijnsdag, pasen en secretaressedag, tenzij werkgever en werknemer in gezamenlijk overleg anders besluiten.

Artikel 18

**Vakantietoeslag**

- 1. Een werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van zijn basisloon. Onder basisloon wordt verstaan de geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking met uitzondering van:

- a. verdiensten uit overwerk;
  - b. vakantiebijslagen;
  - c. winstuitkeringen;
  - d. uitkeringen bij bijzondere gelegenheden;
  - e. uitkeringen ingevolge aanspraken om na verloop van tijd of onder een voorwaarde één of meer uitkeringen te ontvangen;
  - f. vergoedingen voor zover zij geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten, die de werknemer in verband met zijn dienstbetrekking heeft te maken;
  - g. bijzondere vergoedingen voor kostwinners en gezinshoofden;
  - h. loon dat in geblokkeerde vorm wordt gespaard ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 34a, derde lid, van de Wet op de Loonbelasting 1964;
  - i. eindejaarsuitkeringen.
2. De vakantietoeslag als bedoeld in het eerste lid van dit artikel wordt berekend over het basisloon dat is verdiend tijdens de loontijdvakken voorafgaande aan de uitbetaling van de vakantietoeslag, waarover nog geen vakantietoeslag is betaald.
  3. De vakantietoeslag als bedoeld in het eerste lid van dit artikel, waarop de werknemer tot en met de maand, onmiddellijk voorafgaande aan de maand waarin betaalbaarstelling geschiedt, aanspraak heeft verworven, wordt in de maand juni betaalbaar gesteld.
  4. Indien de werknemer zijn aaneengesloten vakantie als bedoeld in artikel 16 vóór de maand juni geniet, wordt hem, indien hij de werkgever daartoe verzoekt, bij de loonbetaling daaraan voorafgaande een zodanig bedrag aan vakantietoeslag uitbetaald, als waarop hij op dat tijdstip aanspraak heeft verworven. In dit geval blijft lid 3 van dit artikel voor dat jaar buiten toepassing.
  5. Bij beëindiging van de arbeidsverhouding wordt aan de werknemer het bedrag aan vakantietoeslag uitbetaald, waarop hij tot op dat tijdstip aanspraak heeft verworven, voor zover hem die niet reeds is uitbetaald.

#### Artikel 19

##### **Buitengewoon verlof**

1. Een werknemer heeft in de volgende gevallen recht op buitengewoon verlof met behoud van loon gedurende de daarbij aangegeven tijd:
  - a. bij zijn/haar ondertrouw: een halve dag op de dag dat in ondertrouw wordt gegaan;
  - b. bij zijn/haar huwelijk: de dag waarop het huwelijk voor de burgerlijke stand wordt gesloten en de daarop volgende dag;

**Bloemendetailhandel, Gevestigde 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- c. bij zijn/haar 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest, dan wel dienstjubiläum: één dag;
  - d. bij bevalling van zijn echtgenote: twee dagen;
  - e. voor het bijwonen van een huwelijk van één van zijn/haar ouders, kinderen, broers of zusters, alsmede voor het bijwonen van het 25-, 50- of 60-jarig huwelijksjubileum van één of beide ouders: de dag waarop het betreffende huwelijk wordt gesloten, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
  - f. bij het overlijden van zijn/haar echtgenote/echtgenoot: de sterfdag en voorts tot en met de dag van de begrafenis;
  - g. bij overlijden van één van zijn/haar ouders, schoonouders, eigen of aangehuwde kinderen: één dag, alsmede voor het bijwonen van de begrafenis: één dag;
  - h. voor het bijwonen van de begrafenis van één van zijn/haar grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: de dag van de begrafenis;
  - i. bij zijn/haar verhuizing naar een andere woning: één dag; zulks echter niet vaker dan eenmaal per twee jaren.
2. Bovendien wordt aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:
- a. voor het bijwonen van vergaderingen of cursussen van werknemersorganisaties als kaderlid of afgevaardigde: gedurende ten hoogste in totaal zes dagen per jaar;
  - b. voor het afleggen van een examen ter verkrijging van een krachtens enige wettelijke vestigingsregeling aangewezen diploma: gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd;
  - c. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever voor het solliciteren of voor het op uitnodiging mondeling toelichten van een sollicitatie: de daarvoor benodigde tijd;
  - d. voor het éénmaal in de periode van 3 jaar voor zijn pensionering deelnemen aan een cursus ter voorbereiding op de pensionering; gedurende ten hoogste vijf dagen.
3. 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. Daarnaast worden onder ouders, bedoeld in het eerste lid, schoonouders begrepen. Tevens worden schoonouders Duurzame samenlevingsvormen, die van te voren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt, worden voor de toepassing van lid 1 met huwelijk gelijkgesteld.

4. Aan een werknemer wordt buitengewoon verlof verleend voor het deelnemen aan vergaderingen van besturen of commissies van lichamen, als bedoeld in de Wet op de Bedrijfsorganisatie, voor zover de werknemer van dat bestuur of die commissie deel uitmaakt. In dat geval kan de werknemer geen aanspraak doen gelden op behoud van loon.

#### Artikel 20

##### **Arbeid en Zorg**

2. De werknemer heeft recht op vier weken adoptieverlof. De uitkering over deze periode geschiedt via het UWV. In overleg met de werkgever kan deze periode uitgebreid worden met maximaal 2 weken. De opbouw van pensioenrechten en vakantiedagen loopt gedurende deze periode gewoon door.
3. De werknemer heeft recht op twee dagen betaald kraamverlof binnen de eerste vier weken dat het kind feitelijk op hetzelfde adres woont als de moeder. Tevens heeft de werknemer het recht om aansluitend vakantie op te nemen, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
4. De werknemer heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof. De omvang van het verlof is gelijk aan 13 maal de arbeidsduur per week over een periode van maximaal 6 maanden en geldt voor kinderen tot en met de basisschool. Het verlof wordt per week opgenomen.
5. Calamiteitenverlof wordt volledig doorbetaald en kan overgaan in kort zorgverlof.
6. Gedurende het korte zorgverlof heeft de werknemer recht op 100% loondoorbetaling tot maximaal tweemaal de wekelijkse arbeidstijd per jaar.

#### Artikel 21

##### **Arbeidsongeschiktheid**

1. Behoudens het bepaalde in lid 6, behoudt de werknemer bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte zijn aanspraak op doorbetaling van 100% van het laatst verdiende nettoloon over een tijdvak van in het geheel maximaal 52 weken.
2. Het is de werkgever toegestaan per ziekmelding op deze loondoorbetaling ten hoogste één wachtdag in mindering te brengen, zulks evenwel met een maximum van vier wachtdagen per werknemer per

## **Bloemendetailhandel, Gevestigde 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

jaar. De werknemer mag echter door aftrek van wachtdagen niet onder het dan geldende niveau van het minimumloon komen.

3. Het is de werkgever niet toegestaan een wachtdag in mindering te brengen indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een incident dat bedrijfsgerelateerd is. De vraag of een incident bedrijfsgerelateerd is wordt bepaald aan de hand van de heersende opvattingen. Incidenten als overval, bedrijfsongeval en dergelijke worden geacht bedrijfsgerelateerde incidenten te zijn.
5. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid behoudt de werknemer, die de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte zijn aanspraak op doorbetaling van 100% van het nettoloon tot aan de datum van ingang van zijn pensioen en overigens over een tijdvak van ten hoogste 6 weken.
6. In het kader van de Wet Verbetering Poortwachter behoudt de werknemer in de navolgende gevallen bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte zijn aanspraak op loondoorbetaling van 100% van het laatst verdiende nettoloon na 52 weken:
  - bij verwijtbaar handelen van de werkgever;
  - bij een gezamenlijke besluit van werkgever en werknemer tot uitstel van de WAO-aanvraag;
  - gedurende de tijd dat de werknemer een second opinion aanvraagt over een aanbod tot vervangende passende arbeid, tenzij uit de second opinion blijkt dat de werknemer onterecht het aanbod heeft geweigerd.

### Artikel 22

#### **Ziek- en herstelmelding werknemer**

1. Met inachtneming van de bepalingen van een door de werkgever terzake vastgesteld reglement zal de werknemer bij arbeidsongeschiktheid zich zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk vóór het op die dag gebruikelijke aanvangstijdstip van de werktijd, bij de werkgever (laten) ziek melden.
2. Zodra de werknemer niet meer wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid is hij verplicht daarvan onverwijld kennis te geven aan zijn werkgever.
3. Van een werknemer die weer geheel of gedeeltelijk geschikt is tot het

verrichten van arbeid mag verwacht worden dat hij zijn werkzaamheden direct zal hervatten op de eerstvolgende voor hem gebruikelijke werkdag.

### Artikel 23

#### **Uitsluiting doorbetaling**

1. De door ziekte of arbeidsongeval arbeidsongeschikte werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan de medische- en lekecontrole en alle in verband daarmee geldende voorschriften welke zijn uitgevaardigd door de werkgever.
2. Niet tijdige ziekmelding hetzij het niet in acht nemen van in lid 1 genoemde controlevoorschriften door de werknemer kan tot gevolg hebben dat de doorbetaling wordt opgeschort en nadien een lagere doorbetaling dan wel in het geheel geen betaling van het opgeschorte loon wordt uitgekeerd.
3. De loondoorbetaling zoals bepaald in artikel 21 kan door de werkgever worden opgeschort en vervolgens verlaagd of in het geheel niet uitgekeerd:
  - a. indien de ziekte of het ongeval door opzet van de werknemer is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek of ziekte, waartrent de werknemer bij het in dienst treden de werkgever desgevraagd geen of onjuiste inlichtingen heeft verstrekt; het hier bepaalde geldt niet ten aanzien van zwangerschap van de werknemer;
  - b. indien op grond van omstandigheden, welke door opzet of schuld van de werknemer zijn ontstaan, de uitkering ingevolge een door werkgever afgesloten verzekering voor loondoorbetaling bij ziekte geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd;
  - c. indien en voor zover de werknemer terzake van zijn ziekte dan wel uit hoofde van een hem overkomen ongeval jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden. In dat geval zal de werkgever niettemin de in artikel 21 voorziene betalingen aan de werknemer doen, doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding. De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ten belope van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben geceedeerd en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen. De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.

**Bloemendetailhandel, Gevestigde 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 26

**Sociale Commissie**

1. Inwerkingtreding:  
Met ingang van 1 april 1999 is in de bloemendetailhandel een Sociale Commissie ingesteld.
2. Taken:  
De Sociale Commissie heeft de volgende taken:
  - het op schriftelijk verzoek van een werkgever of werknemer ontheffing verlenen van de regels in deze CAO;
  - het geven van een bindend advies bij geschillen over de uitleg en/of toepassing van deze CAO, wanneer werkgever en werknemer op voorhand verklaren dat advies te accepteren. Daarvoor moet wel een schriftelijk verzoek worden ingediend;
  - het geven van advies omtrent uitleg en toepassing van de regels van deze CAO. Een verzoek om zo'n advies dient bij één van de sociale partners te worden ingediend, die de Sociale Commissie kan vragen om een uitspraak.  
De Sociale Commissie bestaat uit twee leden die benoemd zijn door de werkgeversorganisatie en twee leden die benoemd zijn door de werknemersorganisaties.

De Sociale Commissie is schriftelijk te bereiken via:  
Sociale Commissie Bloemendetailhandel  
Zandlaan 18  
6717 LP EDE
3. Financiering:  
De kosten ter instandhouding van de Sociale Commissie worden gedragen door het Sociaal Fonds.

BIJLAGE 1

**SALARIS-TABELLEN BRUTO LONEN**

Maandlonen per 1 december 2003 in euro's

Leeftijd	Groep 0	Groep 1	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5
16	436,35	459,84	842,61			
17	499,60	526,63	552,53			
18	575,50	606,38	636,42	657,65		
19	664,00	699,06	734,79	758,62		
20	777,85	819,20	860,11	888,60	941,93	
21	917,00	966,27	1.014,42	1.048,08	1.110,74	
22	1.075,10	1.133,01	1.188,93	1.228,29	1.301,82	1.471,67
23	1.264,80	1.332,37	1.399,17	1.445,78	1.532,26	1.732,13
1f.jaar			1.428,17	1.474,78	1.566,43	1.762,68
2f.jaar			1.457,69	1.510,51	1.623,91	1.835,70
3f.jaar				1.545,20	1.685,53	1.905,09

Weeklonen per 1 december 2003 in euro's

Leeftijd	Groep 0	Groep 1	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5
16	100,70	106,12	111,37			
17	115,30	121,53	127,51			
18	132,80	139,93	146,87	151,77		
19	153,25	161,32	169,57	175,07		
20	179,50	189,05	198,49	205,06	217,37	
21	211,60	222,99	234,10	241,86	256,33	
22	248,10	261,46	274,37	283,45	300,42	339,62
23	291,90	307,47	322,89	333,64	353,60	399,72
1f.jaar			329,58	340,33	361,48	406,77
2f.jaar			336,39	348,58	374,75	423,62
3f.jaar				356,58	388,97	439,64

Uurlonen per 1 december 2003 in euro's

Leeftijd	Groep 0	Groep 1	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5
16	2,80	2,95	3,09			
17	3,20	3,38	3,54			
18	3,69	3,89	4,08	4,22		
19	4,26	4,48	4,71	4,86		
20	4,99	5,25	5,51	5,70	6,04	
21	5,88	6,19	6,50	6,72	7,12	
22	6,89	7,26	7,62	7,87	8,35	9,43

**Bloemendetailhandel, Gevestigde 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

---

Leeftijd	Groep 0	Groep 1	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5
23	8,11	8,54	8,97	9,27	9,82	11,10
1f.jaar			9,15	9,45	10,04	11,30
2f.jaar			9,34	9,68	10,41	11,77
3f.jaar				9,91	10,80	12,21

---

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2004.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de in dictum I opgenomen bepalingen houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepalingen de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2004 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum VI

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 2 maart 2004

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken  
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M. H. M. van der Goes.