

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 4 DECEMBER 2003 TOT ALGEMEEN
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
GROOTHANDEL IN BLOEMEN EN PLANTEN**

AI Nr. 10030

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 08-12-2003, nr. 237

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) namens de partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: de Vereniging van Groothandelaren in Bloemkwekerijproducten;

Partij(en) te anderzijde: FNV Bondgenoten en CNV Dienstenbond.

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:

HOOFDSTUK I
ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Definities

In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

1. Werkgever:
de natuurlijke persoon of rechtspersoon die uitsluitend of in hoofdzaak de groothandelsfunctie in sierteelt- producten uitoefent, en/of de natuurlijke persoon of rechtspersoon die voor de werkgever die uitsluitend of in hoofdzaak de groothandelsfunctie in sierteeltproducten uitoefent, werkzaamheden verricht bestaande uit het:
 - sorteren en/of;
 - verpakken en/of;
 - bewerken en/of;
 - laden en lossen en vervoeren;van de door deze werkgever verhandelde producten.
2. Werkgeversorganisatie:
de partij ter ene zijde.
3. Vakorganisatie:
de organisatie die krachtens haar statuten bevoegd is een CAO af te sluiten.
4. Werknemer:
de man of vrouw die een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten met een werkgever als bedoeld onder 1.
5. Jaarsalaris:
het in één kalenderjaar ontvangen salaris bestaande uit:
 - het overeengekomen bruto maand- of 4 weken salaris;
 - de vakantietoeslag;
 - de met de werkgever schriftelijk overeengekomen vaste jaarlijkse uitkeringen, zoals bijvoorbeeld een vaste 13e maand of een vaste eindejaarsuitkering;
 - al datgene wat de werknemer op basis van deze CAO dan wel op basis van de individuele arbeidsovereenkomst aan vaste toeslagen ontvangt, niet zijnde (netto) onkostenvergoedingen.
6. Uursalaris:
maandsalaris x 3 : 13 : 40
of
4 weken salaris : 4 : 40.

Groothandel in Bloemen en Planten 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

7. Zon- of feestdagen:
Zondag, Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van Nationale Bevrijdingsdag.
8. Dagspiegel:
eenmalig en definitief vastgestelde bedrijfstijd, dan wel per afdeling of functiegroep eenmalig en definitief vastgestelde bedrijfstijd waarbinnen de individuele roosters worden vastgesteld.
9. Werknemer in deeltijd:
werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft voor minder dan 40 uur per week.
10. Maandsalaris/periodesalaris:
het salaris zoals opgenomen in artikel 26.
11. Maandinkomen/periode-inkomen:
het maandsalaris/periodesalaris vermeerderd met eventuele (persoonlijke) toeslagen op dit salaris.

Artikel 3

Karakter van de CAO

1. De bepalingen van deze CAO hebben een minimumkarakter. Afwijkingen van de CAO in positieve zin voor de werknemer zijn toegestaan.
2. Arbeidsvoorwaarden die in negatieve zin voor de werknemer van deze CAO afwijken zijn nietig.

Artikel 4

Werkingsfeer

1. Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de onderneming die uitsluitend of in hoofdzaak de groothandelsfunctie in sierteelproducten uitoefent danwel de natuurlijke rechtspersoon die naast de groothandelsfunctie werkzaamheden verricht bestaande uit het sorteren en/of verpakken en/of bewerken en/of het laden en los-

sen en vervoeren van de door deze werkgever verhandelde producten.

2. Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van de toepassing op de werknemer met een arbeidsovereenkomst met een werkgever zoals in lid 1 van dit artikel genoemd, voor zover de werknemer een functie vervult die gelijk of gelijkwaardig is aan een functie in de functiegroepen 1 tot en met 6 zoals opgenomen in het functieraster van bijlage I.
3. Voor werknemers werkzaam in deeltijd zijn de bepalingen van deze CAO naar evenredigheid van toepassing tenzij nadrukkelijk anders wordt vermeld.
4. De bepalingen van deze CAO zijn niet van toepassing op werknemers met een arbeidscontract voor bepaalde tijd van minder dan een half jaar, stagiaires en vakantiekrachten, tenzij in de hierna volgende bepalingen uitdrukkelijk anders is bepaald.
5. Indien een werkgever zoals genoemd onder lid 1 van dit artikel een werknemer zoals genoemd onder lid 2 van dit artikel voor meer uren dan een kwart van de overeengekomen arbeidsduur voor werkzaamheden inzet die vallen onder een veiling CAO, dan zijn voor die uren 1 de desbetreffende veiling CAO bepalingen van toepassing.

Artikel 5

Afwijkingen van de CAO/Dispensatie

1. Bestaande arbeidsvoorwaarden op ondergenoemde artikelen die voor de werknemer in positieve zin van deze CAO afwijken, blijven tijdens de looptijd van deze CAO gehandhaafd. Deze artikelen zijn: artikel 12 lid 1 (arbeidstijd); artikel 12 lid 2 (arbeidstijd); artikel 16 lid 3 tot en met 5 (overwerk); artikel 16 lid 9 (overwerk); artikel 17 lid 2 (vakantie); artikel 20 (vakantietoeslag); artikel 21 (bijzonder verlof); artikel 22 lid 9 (ouderschapsverlof); artikel 27 (eindejaarsuitkering); artikel 28 (uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid).
2. Een onderneming kan bij de Commissie van Toezicht overeenkomstig de regeling zoals opgenomen in bijlage VIII dispensatie voor de CAO danwel voor artikelen van de CAO aanvragen.

Artikel 6

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever past gedurende de looptijd van de CAO de in deze

Groothandel in Bloemen en Planten 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

CAO vermelde arbeidsvoorwaarden toe en gedraagt zich als goed werkgever (7:611 BW).

Artikel 7

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer gedraagt zich als goed werknemer. Dit houdt onder andere in dat hij de belangen van het bedrijf in acht zal nemen, ook als hij geen uitdrukkelijke opdracht hiervoor heeft ontvangen (art. 7:611 BW).
2. De werknemer voert de hem opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit en neemt daarbij de verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht (art. 7:611 en 7:660 BW).
3. De werknemer is gehouden, zowel tijdens als na zijn dienstverband, tot geheimhouding ten aanzien van gegevens die hem uit hoofde van dit dienstverband ter kennis (zijn ge-)komen en waarvan hij begrijpt, of kan begrijpen dat deze gegevens een economische waarde voor zijn (ex)werkgever vertegenwoordigen of van directe invloed kunnen zijn op de concurrentiepositie van zijn (ex)werkgever.
4. De werknemer informeert de werkgever voorafgaand als hij nevenwerkzaamheden, betaald of onbetaald, wil gaan verrichten of wil uitbreiden. De werkgever kan de nevenwerkzaamheden 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.

HOOFDSTUK II

BEGIN EN EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 8

Arbeidsovereenkomst

1. De werkgever en de werknemer sluiten een schriftelijke arbeidsovereenkomst af bij indiensttreding van de werknemer.

2. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
3. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:668 lid 1 BW geldt ten aanzien van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd het volgende:
vanaf de dag dat tussen werkgever en werknemer:
 - a. de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden de tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
4. De werkgever kan schriftelijk met de werknemer overeenkomen dat er geen salaris is verschuldigd over maximaal de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst dat de werknemer de overeengekomen arbeid niet heeft verricht (art.7:628 BW).
5. In de arbeidsovereenkomst wordt in ieder geval vermeld (art.7:655 BW):
 - a. de datum van indiensttreding;
 - b. de naam en woonplaats van partijen;
 - c. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd is aangegaan en in het laatste geval ook de duur van de overeenkomst;
 - d. de lengte van de proeftijd;
 - e. de functie;
 - f. het brutosalaris per maand of vier weken;
 - g. de gemiddelde arbeidsduur per week;
 - h. de plaats van de werkzaamheden;
 - j. de van deze CAO in positieve zin afwijkende afspraken;
 - k. de functie en salarisschaal.
(Zie ook bijlage IV).

Artikel 9

Proeftijd

- De proeftijd (art. 7:652 BW) wordt schriftelijk vastgelegd en bedraagt:
- twee maanden bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer;
 - één maand bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan twee jaar, maar langer dan een half jaar.

Groothandel in Bloemen en Planten 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 10

Einde arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever na toestemming van de juridische afdeling van het Centrum voor Werk en Inkomen of door opzegging door de werknemer (art. 6 BBA). De opzegging gebeurt schriftelijk.
2. De arbeidsovereenkomst eindigt zonder opzegging:
 - a. door het overlijden van de werknemer (art. 7:674 BW);
 - b. door beëindiging met wederzijds goedvinden;
 - c. door beëindiging tijdens de proeftijd (art. 7:676 BW);
 - d. door beëindiging op staande voet wegens dringende redenen zoals vermeld in de artikelen 7:678 en 6:679 BW;
 - e. door ontbinding wegens gewichtige redenen door de kantonrechter op grond van artikel 7:685 BW;
 - f. met ingang van de dag waarop aan de werknemer pensioen of volledige VUT-uitkering wordt toegekend.
3. Bij beëindiging om een dringende, onverwijld aan de werknemer meegeedeelde reden, als bedoeld in artikel 7:677 BW, zal de schriftelijke mededeling geschieden binnen 24 uur na het tijdstip waarop het dienstverband beëindigd werd.
4. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd.

Artikel 11

Opzegtermijn

1. De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt (art.7:672 BW):
 - als de werknemer minder dan 5 jaar in dienst is: 1 maand;
 - als de werknemer tussen de 5 en 10 jaar in dienst is: 2 maanden;
 - als de werknemer tussen de 10 en 15 jaar in dienst is: 3 maanden;
 - als de werknemer 15 jaar of meer in dienst is: 4 maanden.
2. De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt een maand (art.7:672 BW).
3. Er kan alleen tegen het einde van de maand worden opgezegd. Er

kan alleen tegen het einde van een 4 weken periode worden opgezegd als de werknemer een 4 weken salaris ontvangt.

HOOFDSTUK III

ARBEIDSTIJDEN

Artikel 12

Arbeidstijd

1. De normale arbeidstijd voor voltijd werknemers bedraagt gemiddeld 40 uren per week.
2. De normale werkweek loopt van maandag tot en met zaterdag.
3. De arbeidstijd wordt verdeeld over maximaal 5 werkdagen per week.
4. De arbeidstijd per werkdag bedraagt minimaal 3 uur.
5. Een veildag is een normale werkdag. Zie ook artikel 15.
6. De begin- en eindtijden van de arbeidstijd worden per bedrijf bepaald en hangen af van de aard van het werk en omstandigheden in het bedrijf.
7. De dagspiegel ligt tussen 00.00 en 24.00 uur en bedraagt maximaal 11 uur.

Artikel 13

Roosters

1. Ten aanzien van het vaststellen van het weekrooster is de standaardregeling van de Arbeidstijdenwet van toepassing. Van de standaardregeling kan alleen worden afgeweken na schriftelijke overeenstemming met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging (artikel 4 lid 1 Arbeidstijdenwet) of bij afwezigheid hiervan na overeenstemming met de vakorganisatie.
2. De werkgever kan met instemming van ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of bij afwezigheid hiervan met de vakorganisatie, over een periode van 3 maanden collectieve roosters per week vaststellen. De arbeidstijd per week voor een voltijds werknemer bedraagt niet minder dan 35 uur en niet meer dan 45 uur.
3. De individuele weekroosters per week als bedoeld in lid 2 van dit

Groothandel in Bloemen en Planten 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

artikel worden uiterlijk één volle week (7 dagen) van te voren vastgesteld. De werkroosters worden na overleg met de betrokken werknemer vastgesteld.

4. Per bedrijf kunnen per afdeling en/of functiegroep afzonderlijke afspraken gemaakt worden over de van toepassing zijnde dagspiegels. Afspraken over de dagspiegels kunnen alleen na overleg met ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of bij afwezigheid hiervan met de vakorganisatie worden gemaakt.
5. Bij het vaststellen van de werkroosters wordt rekening gehouden met de Arbeidstijdenwet en het daarbij behorende Werk- en Rusttijdenbesluit.

Artikel 14

Functiegroepen en salarisschalen

1. Algemeen
 - a. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het ORBA systeem ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze CAO.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, met een aanvangsalaris en een eindsalaris.
 - c. Voor de werknemer van 15 tot 23 jaar zijn er jeugdschalen.
 - d. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn salaris. Bij de invoering, per 1 juli 2002, wordt tevens het maandsalaris/periodesalaris en de leeftijd waarop het salaris is gebaseerd schriftelijk aan de werknemer medege-deeld.
 - e. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure zoals opgenomen in het handboek functiewaardering.
2. Leeftijdsschaal De werknemer die de in zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het maandsalaris/periodesalaris dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de verjaardag van de werknemer valt.
3. Individuele verhoging

- a. Jaarlijks per 1 januari wordt aan de hand van het beoordelings-systeem voor die werknemers die het eindsalaris nog niet hebben bereikt een individuele gedifferentieerde verhoging op basis van de in de bijlage II opgenomen beoordelingssystematiek toegekend.
- b. Er kan alleen een gedifferentieerde beloning worden toegekend indien er overeenstemming met de OR/PVT/personeelsvertegenwoordiging over de toepassing van de branchebeoordelings-systematiek wordt bereikt.
- c. De gedifferentieerde individuele verhoging bedraagt per 1 januari 2004:

voor normaal functioneren	0,75%	van het maandsalaris;
voor goed functioneren	1,5%	van het maandsalaris;
voor onder de maat functioneren	0%	van het maandsalaris.

Indien er geen beoordelingssystematiek is overeengekomen, bedraagt de verhoging per 1 januari 2004 voor de werknemers die het eind van de schaal nog niet hebben bereikt 0,75%.

Artikel 15

Arbeid op zon- of feestdagen

1. Op een zon- of feestdag wordt in principe niet gewerkt. Op een zon- of feestdag wordt alleen gewerkt als naar het oordeel van de directie de belangen van het bedrijf in het geding zijn of als het een veildag is. Voor het werken op een zon- of feestdag wordt de toeslag conform artikel 16 lid 4 sub c betaald.

Artikel 16

Overwerk

1. Er is sprake van overwerk wanneer de voor de voltijdwerknemer vastgestelde arbeidsduur per week wordt overschreden. Dit lid is eveneens van toepassing voor de deeltijdwerknemer als hij de voor die week vastgestelde arbeidsduur van de voltijdwerknemer per week overschrijdt.
2. Er is sprake van overwerk wanneer er wordt gewerkt buiten de vastgestelde dagspiegel. De beloning voor dit overwerk wordt per salarisperiode geregistreerd en betaald.
3. Er is sprake van overwerk indien er per dag meer dan 10 uur wordt gewerkt. De beloning voor dit overwerk wordt per salarisperiode geregistreerd en betaald.
4. De toeslag voor overwerk bedraagt:

Groothandel in Bloemen en Planten 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- a. 30% van het bruto uurloon voor overwerk verricht op maandag tot en met zaterdag;
 - b. 50% van het bruto uurloon voor overwerk verricht op een zesde werkdag;
 - c. 100% van het bruto uurloon voor overwerk op een zon- of feestdag.
5. De overwerkuren als bedoeld onder lid 1 worden per periode van maximaal drie maanden uitbetaald. Per salarisperiode worden de te veel en de te weinig gewerkte uren vastgesteld. Binnen de lopende periode van drie maanden kan de werkgever deze te veel of te weinig gewerkte uren inclusief de eventuele toeslagen, compenseren. In de eerste salarisperiode na de periode van drie maanden moeten de overgebleven overwerkuren worden uitgekeerd (viermaal per jaar).
 6. De werknemer heeft de keuze of hij de overwerkuren wil laten uitbetalen of in vrije tijd vergoed wil hebben. Te weinig gewerkte uren worden niet ingehouden op het salaris of op de vakantiedagen van de werknemer (art. 7:628 BW).
 7. De vergoeding voor het werken op een zon- of feestdag wordt per salarisperiode geregistreerd en betaald.
 8. De werknemer, met uitzondering van de werknemer van 57,5 jaar en ouder, is verplicht overwerk te verrichten als de werkgever dit nodig acht.
 9. Voor het verrichten van incidenteel extra werk van maximaal een half uur direct voorafgaand aan of direct aansluitend op het dagelijkse werk, ter beëindiging of aanvang, wordt het normale uursalaris doorbetaald. Er is dan geen overwerktoeslag verschuldigd. Structurele, voorbereidende of afrondende werkzaamheden dienen te worden ingeroosterd.

HOOFDSTUK IV
VAKANTIERECHTEN

Artikel 17

Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. De voltijds werknemer heeft per vakantiejaar recht op 24 vakantiedagen.
3. De werkgever heeft de mogelijkheid om na overleg met de betrokken werknemers een vakantierooster op te stellen waarbij rekening wordt gehouden met de vereiste bedrijfsbezetting.
4. De werkgever mag maximaal 4 verplichte vakantiedagen per jaar vaststellen.
5. De werkgever kan een collectieve bedrijfsvakantie vaststellen.
6. De werknemer heeft recht op minimaal 15 dagen aangesloten vakantie. De werknemer dient uiterlijk 1 april van het vakantiejaar schriftelijk een verzoek in met betrekking tot de door hem gewenste tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie. De werkgever beslist binnen 1 maand na indiening van dit verzoek. Het besluit wordt schriftelijk medegedeeld.
7. Bij berekening van de vakantie rechten van een werknemer in deeltijd worden de vakantie rechten naar boven afgerond op een heel uur. De werknemer in deeltijd bouwt ook vakantie rechten op over de uren die worden gewerkt binnen het normale, voor de betreffende afdeling/functiegroep geldende weekrooster, niet zijnde overwerk.
8. Als de arbeidsovereenkomst tijdens het kalenderjaar begint of eindigt, worden de vakantie rechten naar evenredigheid vastgesteld.
9. De vakantie rechten worden opnieuw berekend bij wijziging van de arbeidsduur tijdens het kalenderjaar.
10. Vakantie aanspraken vervallen na verloop van 5 jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan (art. 7:642 BW).

Groothandel in Bloemen en Planten 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 18

Extra vakantiedagen

De werknemer heeft recht op extra vakantiedagen als hij 50 jaar of ouder is. De extra vakantiedagen zijn:

1. 2 extra dagen met ingang van het vakantiejaar waarin de werknemer 50 jaar of ouder wordt.
2. In totaal 4 extra dagen met ingang van het vakantiejaar waarin de werknemer 55 jaar of ouder wordt.
3. In totaal 6 extra dagen met ingang van het vakantiejaar waarin de werknemer 60 jaar of ouder wordt.
4. In totaal 8 extra dagen met ingang van het vakantiejaar waarin de werknemer 63 jaar of ouder wordt.

Artikel 19

Vakantierechten bij einde dienstverband

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt in overleg tussen werkgever en werknemer bepaald dat de op dat moment nog resterende vakantiedagen die niet (of niet allemaal) kunnen worden opgenomen, worden uitbetaald.
2. De werkgever verstrekt de werknemer bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst een schriftelijk bewijs waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen aan de werknemer zijn uitbetaald.

Artikel 20

Vakantietoeslag

De vakantietoeslag bedraagt 8% van het bruto maandsalaris of bruto 4 weken salaris per gewerkte maand/4 weken periode. De vakantietoeslag wordt berekend over de periode 1 juni tot en met 31 mei. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in de maand mei of juni van elk jaar.

HOOFDSTUK V

KORT VERZUIM VAN WERK EN ONBETAALD VERLOF

Artikel 21

Bijzonder verlof

1. De werknemer heeft recht op bijzonder verlof met behoud van salaris bij de navolgende gebeurtenissen, tenzij de werknemer daarbij niet aanwezig is of de gebeurtenis plaatsvindt op een dag waarop de werknemer volgens het rooster niet hoeft te werken. Het bijzonder verlof is:
 - a. Twee dagen bij het huwelijk van de werknemer, het sluiten van een samenlevingscontract of het laten registreren van het partnerschap. In de laatste twee gevallen zal, wanneer op enig moment een huwelijk volgt, niet opnieuw bijzonder verlof worden verleend voor dat huwelijk.
 - b. Eén dag bij het huwelijk van een eigen, stief-, pleeg- of kleinkind van de werknemer en/of zijn levenspartner, (schoon)ouder, broer of zuster (onder wie begrepen zwager en schoonzuster).
 - c. Eén dag bij het 25- en 40-jarig huwelijks-/samenlevingsjubileum van de werknemer.
 - d. Eén dag bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van (schoon)ouders en bij het 50- en 60-jarig huwelijksfeest van grootouders en grootouders levenspartner.
 - e. Vijf dagen bij het overlijden van de levenspartner of een (stief-, pleeg-)kind waaronder begrepen de dag van uitvaart.
 - f. Drie dagen bij overlijden van de eigen ouders of die van de levenspartner, waaronder begrepen de dag van uitvaart.
 - g. Eén dag bij overlijden van grootvader en grootmoeder van werknemer of levenspartner, kleinkind, broer, zuster, zwager en schoonzuster.
 - h. Eén dag bij het op verzoek van de werkgever verhuizen van de werknemer.
 - i. Eén dag bij de bevalling van de levenspartner.
2. Voor werknemers in deeltijd geldt het recht op bijzonder verlof volledig, dus niet naar rato, met uitzondering van artikel 21 lid 1 onder h van deze CAO dat wel naar rato wordt toegekend.

Artikel 22

Ouderschapsverlof

1. De werknemer die tenminste 1 jaar bij werkgever in dienst is en als ouder familierechterlijke betrekking met een kind heeft, heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof. Ook de werknemer zonder familie-

Groothandel in Bloemen en Planten 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

rechterlijke betrekking die blijvend de verzorging en opvoeding van een kind op zich heeft genomen en met het kind op hetzelfde adres woont, heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof (art. 7:644 BW).

2. Het ouderschapsverlof geldt per kind en kan worden opgenomen zolang het kind nog geen 8 jaar is. Bij meerlingen bestaat de aanspraak voor elk van de kinderen.
3. Het ouderschapsverlof bedraagt 13 maal de wekelijkse arbeidsduur.
4. Het ouderschapsverlof kan door de werknemer flexibel worden ingevuld maar kan ten hoogste gedurende een aaneengesloten periode van 6 maanden worden opgenomen (art. 7:644 lid 4 BW).
5. Het aantal uren verlof bedraagt ten hoogste de helft van de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur (art. 7:644 lid 4 BW).
6. In overleg met de werkgever kan in positieve zin van de leden 4 en 5 van dit artikel worden afgeweken (art. 7:644 lid 4 BW).
7. De werknemer informeert de werkgever tenminste 2 maanden voor de ingangsdatum schriftelijk onder opgave van:
 - a. de periode van het verlof;
 - b. het aantal uren verlof per week;
 - c. de gewenste spreiding van de verlofdagen per week.De werkgever kan tot een maand voor de door de werknemer gewenste ingangsdatum de gewenste spreiding van de verlofuren wijzigen. Dit kan echter alleen na overleg met de werknemer en als gewichtige redenen zich tegen de gewenste spreiding verzetten.
8. De werknemer behoudt in geval van niet opnemen of onderbreking van het ouderschapsverlof het recht om (de rest van) het ouderschapsverlof later op te nemen.
9. Het opnemen van ouderschapsverlof heeft geen gevolgen voor de pensioenopbouw. Alle overige rechten zijn naar evenredigheid van toepassing.

Artikel 23

Arbeid en Zorg

1. Calamiteitenverlof

Werknemer heeft recht op calamiteitenverlof gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover die niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.

Werkgever kan achteraf vragen naar de reden voor het calamiteitenverlof. Werknemer dient zijn afwezigheid te melden waarbij hij indien mogelijk een indicatie van de duur van de afwezigheid dient aan te geven. Bij gebleken misbruik vindt over het verlof geen doorbetaling van de ten onrechte opgenomen dag(en) plaats.

2. Kortdurend zorgverlof

Werknemer kan ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van de hieronder vermelde personen op jaarbasis gedurende tweemaal de arbeidsduur per week kortdurend zorgverlof opnemen. Gedurende het verlof wordt het inkomen voor 70% doorbetaald. Werkgever is gehouden tenminste het minimumloon te betalen. Het betreft hier de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van de a. echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie de werknemer samenwoont; b. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder a genoemde persoon; c. de ouders of één van de ouders van de werknemer.

3. Palliatief verlof

In geval van stervensbegeleiding van één van de onder lid 2 sub a tot met c genoemden kan in overleg besloten worden tot een langere betalingsperiode dan tweemaal de arbeidsduur per week op jaarbasis.

Artikel 24

Kraamverlof

1. Bij bevalling van de levenspartner wordt 2 dagen kraamverlof met behoud van salaris gegeven.
2. Bij adoptie wordt 2 dagen verlof met behoud van salaris gegeven.
3. De werknemer heeft het recht om in aanvulling op het kraamverlof maximaal 3 vakantiedagen op te nemen. Als het vakantiesaldo ontoereikend is, kan de werknemer onbetaald verlof opnemen.

Groothandel in Bloemen en Planten 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 25

Kinderopvang

1. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die reeds een jaar in dienst is en (een) kind(eren) tot een leeftijd van 4 jaar heeft, kan aanspraak maken op een bijdrage in de kosten van kinderopvang indien de werknemer gebruik maakt van een kinderopvangvoorziening in een professioneel gesubsidieerd of particulier kinderdagverblijf (zie bijlage III).
2. De werkgever draagt jaarlijks 0,2% van de bruto loonsom bij aan de kosten van kinderopvang. Uit dit budget zal jaarlijks achteraf de werkgeversbijdrage voor kinderopvang worden voldaan. De werkgeversbijdrage voor kinderopvang is maximaal per voltijd werknemer per voltijd kindplaats 25% van de kosten van kinderopvang. Het budget zal evenredig naar de arbeidsduur gelijkelijk over de werknemers worden verdeeld.

HOOFDSTUK VI

SALARIS

Artikel 26

Salaris

1. De bij de bedrijven bestaande regelingen inzake opbouw van het jaarsalaris blijven gedurende de looptijd van deze CAO gehandhaafd.
2. Per 1 juli 2003 worden alle feitelijke lonen verhoogd met 3%. Dit is inclusief prijscompensatie.

Salarisschalen per 1 juli 2003

Loonschaal VGB d.d. 1 juli 2003 na aanpassing cao verhoging per juli 2003 per maand

		aanvang €	eind €
Groep 1	0-30	n.n.b.	1.307,03
Groep 2	30-50	1.344,16	1.453,43
Groep 3	50-70	1.420,55	1.656,06
Groep 4	70-90	1.496,93	1.819,44
Groep 5	90-110	1.574,38	1.988,13
Groep 6	110-130	1.656,06	2.166,36

Jeugdschalen

In euro	40,00%	45,00%	50,00%	60,00%	70,00%	80,00%	85,00%	90,00%	100,00%	
Jeugdschalen	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
	jaar	jaar	jaar	jaar	jaar	jaar	jaar	jaar	jaar	
Groep 1	0-30	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.	
Groep 2	30-50	537,66	604,87	672,08	806,50	940,91	1.075,33	1.142,54	1.209,74	1.344,16
Groep 3	50-70	568,22	639,25	710,27	852,33	994,38	1.136,44	1.207,46	1.278,49	1.420,55
Groep 4	70-90	598,77	673,62	748,46	898,16	1.047,85	1.197,54	1.272,39	1.347,24	1.496,93
Groep 5	90-110	629,75	708,47	787,19	944,63	1.102,06	1.259,50	1.338,22	1.416,94	1.574,38
Groep 6	110-130	662,43	745,23	828,03	993,64	1.159,25	1.324,85	1.407,66	1.490,46	1.656,06

Loonschaal VGB d.d. 1 juli 2003 na aanpassing cao verhoging per juli 2003 per 4 weken

		aanvang €	eind €
Groep 1	0-30	n.n.b.	1.206,49
Groep 2	30-50	1.240,76	1.341,63
Groep 3	50-70	1.311,27	1.528,68
Groep 4	70-90	1.381,78	1.679,49
Groep 5	90-110	1.453,27	1.835,19
Groep 6	110-130	1.528,68	1.999,71

Groothandel in Bloemen en Planten 2003/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Jeugdschalen

In euro		40,00%	45,00%	50,00%	60,00%	70,00%	80,00%	85,00%	90,00%	100,00%
Jeugdschalen		15	16	17	18	19	20	21	22	23
		jaar	jaar	jaar	jaar	jaar	jaar	jaar	jaar	jaar
Groep 1	0-30	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.
Groep 2	30-50	496,31	558,34	620,38	744,46	868,53	992,61	1.054,65	1.116,69	1.240,76
Groep 3	50-70	524,51	590,07	655,64	786,76	917,89	1.049,02	1.114,58	1.180,15	1.311,27
Groep 4	70-90	552,71	621,80	690,89	829,07	967,25	1.105,43	1.174,51	1.243,60	1.381,78
Groep 5	90-110	581,31	653,97	726,63	871,96	1.017,29	1.162,62	1.235,28	1.307,94	1.453,27
Groep 6	110-130	611,47	687,90	764,34	917,21	1.070,07	1.222,94	1.299,37	1.375,81	1.528,68

Artikel 27

Eindejaarsuitkering

Werkgever zal aan het einde van het jaar met de laatste salarisbetaling betreffende het kalenderjaar aan de werknemer die in december in dienst is een eindejaarsuitkering toekennen van 0,5% van het jaarsalaris. Werknemers die niet het gehele jaar in dienst zijn geweest krijgen een eindejaarsuitkering naar rato van de duur van het dienstverband.

HOOFDSTUK VII

ZIEKTE

Artikel 28

Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Werkgever kan bij de werknemer per ziekmelding twee wachtdagen hanteren. Voor de eerste ziekmelding per kalenderjaar kan er één wachtdag worden toegepast.
2. Werkgever betaalt bij ziekte en arbeidsongeschiktheid na toepassing van de wachtdag(en) tenminste 90 % van het maandinkomen/periode-inkomen door.

3. Indien er op grond van de Wet Verbetering Poortwachter voor de werkgever sprake is van een verlengde loondoorbetalingsverplichting, zal de doorbetalingsverplichting conform artikel 28 lid 2 sub a van evenredige toepassing zijn. De loondoorbetalingsverplichting zal niet meer bedragen dan in totaal 104 weken. Indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor de WAO-uitkering uit te stellen is dit artikel eveneens van toepassing.
4. Voor chronisch zieken in het bezit van een doktersverklaring zal lid 1 van dit artikel niet van toepassing zijn.

HOOFDSTUK VIII

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 29

Beoordeling

1. Ieder jaar vindt er tenminste één beoordelingsgesprek plaats.

Artikel 30

Vakbondsfaciliteiten

1. Vakorganisaties kunnen kaderleden aanwijzen die fungeren als contactpersoon bij een bepaalde werkgever. De werkgever zal over de aanwijzing van contactpersonen tijdig en schriftelijk worden geïnformeerd.
3. Werknemers die als kaderlid/contactpersoon zijn aangewezen, kunnen maximaal 5 werkdagen per kalenderjaar met behoud van salaris, deelnemen aan publiekrechtelijke- en vakbondsvergaderingen.
4. Werknemers kunnen met behoud van salaris maximaal 5 dagen per kalenderjaar cursussen, georganiseerd door de vakorganisaties volgen onder de voorwaarde dat:
 - dit voor de onderneming van belang is
 - de werkzaamheden dit toelaten
 - tijdig verlof is aangevraagd.

Artikel 32

Commissie van Toezicht

1. Door de partijen bij deze CAO wordt een Commissie van Toezicht ingesteld die tot taak heeft om:

Groothandel in Bloemen en Planten 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- zorg te dragen voor de implementatie van deze CAO door de leden van de werkgeversorganisaties en de leden van de vakorganisaties die bij de totstandkoming van de CAO betrokken zijn geweest;
 - na algemeen verbindend verklaren van deze CAO zorg te dragen voor de implementatie van de CAO door alle werkgevers en werknemers vallend onder de reikwijdte van de CAO;
 - te beslissen in geschillen ten aanzien van de uitleg, toepassing of nakoming van het bepaalde in deze CAO;
 - de naleving van deze CAO te begeleiden en te bevorderen;
 - toe te zien op de invoering van de vereiste medezeggenschap binnen de bedrijven zoals het instellen van ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigingen;
 - te beslissen over dispensatieverzoeken;
2. De samenstelling en werkwijze van de Commissie van Toezicht wordt bij reglement nader geregeld, met dien verstande dat de Commissie zal bestaan uit een gelijk aantal leden van de werkgeversorganisatie en van de vakorganisaties. De leden worden aangewezen door CAO-partijen (Bijlage VIII).

Artikel 33

Geschillenregeling

1. Geschillen betreffende de uitleg, toepassing en nakoming van het bepaalde in deze CAO, worden steeds eerst voorgelegd aan de Commissie van Toezicht die hierover een uitspraak zal doen. Indien een van de betrokken partijen zich niet kan verenigen met de uitspraak van de Commissie, kan het geschil worden voorgelegd aan de kantonrechter.
2. Een geschil wordt bij de Commissie van Toezicht aangemeld door indiening van een verzoekschrift.
3. Het verzoekschrift bevat de navolgende gegevens:
 - naam, adres, woonplaats, telefoonnummer van verzoeker;
 - naam, adres, woonplaats, telefoonnummer van verweerder;
 - een omschrijving van het geschil of verzoek om uitleg.

Artikel 34

Anti-discriminatie, intimidatie, agressie en geweld

De werkgever zal werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie bieden. De werkgever zal objectieve maatstaven hanteren ten aanzien van de eisen die aan de verschillende functies worden gesteld. Daarbij zullen factoren als leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit, politieke keuze en vakbondskeuze niet van betekenis zijn.

Artikel 35

Medezeggenschap

De werkgeversvereniging en de vakorganisaties partij bij deze CAO zien toe op de instelling van ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigingen bij bedrijven die wettelijk verplicht zijn een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging in te stellen maar nog niet aan deze verplichting hebben voldaan (art. 2 en art. 35b WOR).

Artikel 36

Scholing

1. Werkgever zal met ingang van 1 januari 2003 0,4 % van zijn loonsom apart zetten voor een bijdrage in de kosten van scholing.
2. Kosten voor scholing die zowel in het belang van het bedrijf als in het belang van de eventueel toekomstige functie van de werknemer zijn, worden vergoed voor zover er voldoende middelen uit de reservering conform lid 1 van dit artikel zijn.
3. Werknemer zal, indien een door de werkgever goedgekeurde opleiding wordt gevolgd, ter voorbereiding van het examen vier dagdelen doorbetaald verlof worden toegekend.
4. Werkgever bevordert deelname aan scholing, zoals die o.a. door het Bedrijfschap voor de Groothandel in Bloemkwekerijprodukten wordt gegeven.

Artikel 37

Spaarloon

Werkgever zal de werknemers de faciliteit bieden aan een collectieve spaarloonregeling deel te nemen.

Groothandel in Bloemen en Planten 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE I

Raster referentiefuncties Groothandel Bloemen en Planten

discipline					
functiegroep/ ORBA-score	Commercie	Productie	Administratie	Ondersteunende Diensten	
1	0-30				
2	30-50				
		Productiemedewerker A			
		Productiemedewerker B			Medewerker Kantine
		Productiemedewerker C			
		Productiemedewerker D			
		Productiemedewerker E			
		Expeditiemedewerker			
3	50-70				
		Productiemedewerker F			
		Uitgangscontroleur C&C			
		Productiemedewerker G			
4	70-90	Algemeen Verkoopmedewerker C&C		Algemeen administratief medewerker	Receptioniste- Telefoniste
		Ingangscontroleur			
		Medewerker Export documenten			
		Chauffeur Binnenland			
		Productiemedewerker H			
5	90-110	Medew Verkoop Binnendienst		Administratief medewerker	
		Medew. Verkoop & Orderpick C&C		Inkoop	
				Administratief medewerker	
				Crediteuren	
		Productiemedewerker I			
		Kwaliteitscontroleur			
		Chauffeur Buitenland			

6	110- 130	Verkoper Cash & Carry	Voorman Expeditie Bandleider	Medewerker P&O	Monteur
7	130- 150		Hoofd Bloemen C&C Transportplanner Chef Voorkant	Debiteuren- administrateur Boekhouder	Secretaresse
8	150- 170	Verkoper Inkoper B Verkoper Lijnauto	Chef Productie	Salaris- administrateur	
9	170- 190	Inkoper A			Netwerkbeheerder

Groothandel in Bloemen en Planten 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE III

Regeling Kinderopvang

Aanvraag

Werknemers die in aanmerking denken te komen voor een vergoeding in de kosten van kinderopvang, kunnen hiervoor een aanvraagformulier verkrijgen bij personeelszaken.

De werknemer ontvangt binnen een maand na indiening van de aanvraag bericht of de aanvraag wordt toegekend.

Voorwaarden voor deelname

Deze regeling geldt in beginsel voor alle werknemers met een kind of kinderen in de leeftijd van 0 tot 4 jaar met een dienstverband voor onbepaalde tijd die minimaal 1 jaar in dienst zijn.

Als kind wordt beschouwd het kind waarmee de werknemer als ouder in familierechtelijke betrekking staat of waarmee de werknemer blijkens een gewaarmerkt afschrift van de benodigde gegevens uit de basisadministratie persoonsgegevens in zijn of haar gemeente, op hetzelfde adres woont en waarvan hij/zij duurzaam de verzorging en opvoeding als eigen kind op zich heeft genomen.

De kinderopvang kan worden aangevraagd voor kinderen tussen 0 en 4 jaar. De regeling is niet meer van toepassing zodra het kind naar de basisschool gaat.

Alleen kinderopvang in een professioneel gesubsidieerd of particulier dan wel een erkend kinderdagverblijf komt in aanmerking voor een bijdrage van de werkgever.

De kinderopvang kan maximaal worden aangevraagd voor de omvang van het dienstverband.

Wanneer de werknemer een partner heeft die recht heeft op een bijdrage voor kinderopvang of aan wie betaalde kinderopvang wordt verstrekt, kan slechts aan de regeling worden deelgenomen voor het resterende gedeelte waarvoor geen vergoeding wordt verstrekt.

Uitbetaling

De werknemer draagt er zorg voor dat de betalingsbewijzen van de kinderopvang in het lopende kalenderjaar voor 1 december in het bezit zijn van de werkgever.

Aan het einde van het jaar wordt de werknemer medegedeeld hoe hoog de bijdrage zal zijn. De bijdrage in de kinderopvang wordt in de maand januari volgend op het jaar van de desbetreffende aanvraag via de salarisstrook uitgekeerd.

Bij beëindiging van het dienstverband zal de vergoeding naar rato worden berekend.

Groothandel in Bloemen en Planten 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE IV

Aanbeveling reïntegratie protocol

Opdrachtgeverschap

Partijen maken met betrekking tot het opdrachtgeverschap ten aanzien van reïntegratie van WAO-ers en zieke werknemers de volgende afspraken:

- de werkgever zal de werknemer die gereïntegreerd moet worden een passende functie binnen het bedrijf aanbieden. Alleen indien reïntegratie binnen het bedrijf niet mogelijk is, zal externe herplaatsing aan de orde zijn;
- bij de keuze van Arbo-diensten of reïntegratiebedrijven en bij de vaststelling van de inhoud van de overeenkomsten met deze diensten of bedrijven, voert de werkgever overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.

Partijen stellen de volgende eisen aan de reïntegratie van de werknemer:

- reïntegratietrajecten worden in overleg met de werknemer afgesproken (o.m. keuzemogelijkheden over opleidingen/trajecten en informatie over de omvang van het budget en het beschikbaar budget aan de werknemer aanbieden);
- werkgever, Arbo-dienst of reïntegratiebedrijf zorgt voor een schriftelijke verslaglegging van afspraken;
- werkgever, Arbo-dienst of reïntegratiebedrijf zorgt voor een goede communicatie richting de te reïntegreren werknemer over rechten en plichten;
- de plaatsing komt tot stand in overeenstemming met de werknemer en er worden afspraken gemaakt over begeleiding in de functie tot ten minste 1 jaar na plaatsing.

In de overeenkomst met de Arbo-dienst of het reïntegratiebedrijf wordt in elk geval veilig gesteld, dat:

- de werknemer een vast aanspreekpunt krijgt binnen het reïntegratiebedrijf (bijvoorbeeld casemanager);
- de werknemer een adequaat aanbod van de reïntegratiemogelijkheden ontvangt (bijvoorbeeld scholing, sollicitatietraining);
- de privacy van de te reïntegreren werknemer wordt gewaarborgd via een reglement;
- de voortgang van het reïntegratieproces wordt gewaarborgd;
- er sprake is van duurzame plaatsing waarbij als uitgangspunt wordt gehanteerd een contract voor onbepaalde tijd dat aansluit bij de opleiding en ervaring van de werknemer;

- het bedrijf kennis van de branche en de regio (arbeidsmarkt) heeft en behoudt;
- periodiek een cijfermatig onderbouwd rapport wordt uitgebracht over de uitvoering van de dienstverlening en over de resultaten daarvan;
- periodiek een klanttevredenheidsonderzoek onder werkgevers en werknemers wordt gehouden, waarover schriftelijk rapport wordt uitgebracht;
- er concrete doelen gesteld worden ten aanzien van het terugbrengen van het verzuim;
- tevoren overleg plaatsvindt indien de Arbo-dienst/het reïntegratiebedrijf bepaalde contractuele taken gaat uit besteden, waarbij inspraak wordt gegeven aan de opdrachtgever en de werknemer;
- sancties genomen kunnen worden indien de Arbo-dienst/het reïntegratiebedrijf de verplichtingen uit het contract niet nakomt.

Groothandel in Bloemen en Planten 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VIII

Reglement Commissie van Toezicht

Artikel 1

Samenstelling

De Commissie bestaat uit 4 leden. De leden worden aangewezen door de partijen betrokken bij deze CAO, met dien verstande dat 2 leden worden aangewezen door de VGB en 2 leden door de CNV Dienstenbond en FNV Bondgenoten.

Artikel 2

Voorzitterschap

1. De Commissie benoemt bij meerderheid van stemmen uit haar midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter.
2. De functies van voorzitter en plaatsvervangend voorzitter worden bij toerbeurt waargenomen door één der werkgevers- en één der werknemersleden.
3. De zittingsperiode van de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter bedraagt één jaar.

Artikel 3

Duur van het lidmaatschap

1. De leden van de Commissie treden met ingang van iedere nieuwe CAO tegelijk af. Zij zijn terstond herkiesbaar.
2. In de vacatures wordt voorzien door de desbetreffende organisaties binnen één maand nadat zij zijn ontstaan.

Artikel 4

Beëindiging van het lidmaatschap

Het lidmaatschap van de Commissie eindigt door een verklaring van de organisatie, die de benoeming deed, dat de betrokkene niet langer als lid fungeert.

Artikel 5

Secretariaat

Het secretariaat van de Commissie is gevestigd aan de:
Turfstekerstraat 63, 1431 GD AALSMEER.

Artikel 6

Beraadslaging en stemming

1. De Commissie kan slechts besluiten nemen:
 - hetzij in een vergadering waarbij één lid van werkgeverszijde en één lid van werknemerszijde aanwezig is;
 - hetzij middels schriftelijke besluitvorming mits alle leden hun stem uitbrengen.
2. Elk lid heeft één stem, doch bij dispariteit twee stemmen. De Commissie beslist bij gewone meerderheid van stemmen.
3. Bij staking van stemmen dient een volgende vergadering te worden belegd en de zaak opnieuw aan de orde te worden gesteld. Staken de stemmen opnieuw, dan:
 - wordt – in geval het een verzoek betreft om vergunning tot afwijking van de bepalingen van de CAO – dit verzoek geacht te zijn afgewezen;
 - onthoudt – ingeval het betreft het een geschil de Commissie zich van het geven van een bindend advies en hebben de betrokken partijen de bevoegdheid het geschil aan de burgerlijke rechter ter beslissing voor te leggen.
4. De Commissie geeft haar beslissingen schriftelijk en met redenen omkleed. Ten aanzien van adviezen handelen de leden als goede mannen naar billijkheid.

Artikel 7

Behandeling van geschillen

1. Geschillen, als bedoeld in artikel 33 van de CAO, worden door de

Groothandel in Bloemen en Planten 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

meest gerede partij schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie aanhangig gemaakt.

2. Het verzoek bevat in ieder geval de navolgende gegevens:
 - naam, adres, woonplaats, telefoonnummer van verzoeker;
 - naam, adres, woonplaats, telefoonnummer van verweerder;
 - een omschrijving van het geschil of verzoek om uitleg;
 - het advies dat aan de Commissie wordt gevraagd.
3. Het secretariaat stelt terstond de wederpartij op de hoogte van het geschil, door toezending van een afschrift van het schrijven van de klagende partij.
4. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het secretariaat van het in het voorgaande lid bedoelde schrijven, schriftelijk van zijn zienswijze kennis te geven, daarbij aangevende de gronden waarop het gevraagde advies wordt betwist.
5. Het secretariaat zendt terstond een afschrift van het in het voorgaande lid bedoelde verweerschrift aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.

Artikel 8

Replik en dupliek

Partijen in het geschil zijn bevoegd na wisseling van de in het voorgaande artikel bedoelde stukken nogmaals met inachtneming van de termijn van 14 dagen, hun zienswijze aan het secretariaat kenbaar te maken, waarna de schriftelijke uiteenzetting van het wederzijdse standpunt wordt gesloten.

Artikel 9

Afwijkingen

De Commissie is bevoegd afwijkingen toe te staan van de in de artikelen 7 en 8 genoemde termijnen.

Artikel 10

Mondelinge behandeling

1. Elk der geschil hebbende partijen heeft het recht binnen 14 dagen na beëindiging van de uitwisseling van de schriftelijke stukken aan de Commissie mede te delen dat hij prijs stelt op een mondelinge toelichting van het ingenomen standpunt.
2. In dat geval stelt de Commissie plaats, datum en uur voor de mondelinge behandeling vast. Het secretariaat geeft daarvan kennis aan beide partijen alsmede aan de leden en de plaatsvervangende leden van de Commissie.

Artikel 11

Getuigen en deskundigen

Elk der partijen in het geschil is bevoegd een of meer getuigen en/of deskundigen bij de mondelinge behandeling van het geschil mee te brengen, opdat zij door de Commissie worden gehoord. De naam, woonplaats en functie van de mee te brengen getuigen of deskundigen dienen tenminste zes dagen tevoren aan het secretariaat te worden bericht.

Artikel 12

Bevoegdheden Commissie

1. De Commissie is bevoegd, alvorens een beslissing te nemen, nadere inlichtingen in te winnen, zowel van partijen als van derden. Zij is bevoegd partijen, getuigen en deskundigen ter nadere toelichting op te roepen om in haar vergadering te verschijnen. Een dergelijke oproep dient te geschieden met inachtneming van een termijn van een week.
2. Uit de weigering van partijen om gevraagde inlichtingen te verstrekken of om ter vergadering te verschijnen, zal de Commissie haar conclusie trekken.
3. De Commissie kan aan haar uitspraken geen verder terugwerkende kracht verlenen dan tot 1 mei van het jaar voorafgaande aan de contractperiode waarin het geschil bij haar aanhangig is gemaakt.

Groothandel in Bloemen en Planten 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 13

Verschoning

Een lid van de Commissie dat rechtstreeks bij het geschil is betrokken, neemt niet aan de behandeling van het geschil deel. In zijn plaats treedt dan één voor die zaak, door de desbetreffende organisatie te benoemen, lid op.

Artikel 14

Advies van de Commissie

Het advies van de Commissie wordt schriftelijk ter kennis van partijen gebracht, ondertekend door de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter van de Commissie. Een afschrift van het advies wordt toegezonden aan de leden en de plaatsvervangende leden van de Commissie.

Artikel 15

Vergunningen tot afwijking van bepaling van de CAO

Verzoeken om dispensatie (afwijkingen van de bepalingen van deze CAO) moeten, voorzien van een toelichting aangevende de omstandigheden welke aanleiding zijn tot het verzoek, bij het secretariaat van de Commissie worden ingediend.

Artikel 16

Kosten van de Commissie

De kosten van de Commissie worden, nadat deze jaarlijks door haar zijn vastgesteld, voor de helft gedragen door de VGB enerzijds en voor de helft door CNV Dienstenbond en FNV Bondgenoten anderzijds.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 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 juli 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, 4 december 2003

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De wnd. Directeur Uitvoerings-
taken, Juridische Zaken en
Beleidsinformatie van de Arbeids-
inspectie,*

mr. M. H. M. van der Goes.