

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 4 APRIL 2007 TOT ALGEMEEN
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
GROOTHANDEL IN BLOEMEN EN PLANTEN**

UAW Nr. 10645

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 10-04-2007, nr. 69

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Algemene Werkgeversvereniging (AWVN) namens 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 (VGB);

Partij(en) te anderer zijde: 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 en V 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 een onderneming drijft waarin activiteiten worden uitgeoefend als bedoeld in artikel 4 lid 1 van deze CAO.
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 in lid 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.
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.

Groothandel in Bloemen en Planten 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

11. Maandinkomen/periode-inkomen:
het maandsalaris/periodesalaris vermeerderd met eventuele (persoonlijke) toeslagen.

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 waarin:
 - uitsluitend of in hoofdzaak de groothandelsfunctie in sierteelproducten wordt uitgeoefend of
 - naast de groothandelsfunctie in sierteelproducten, werkzaamheden worden verricht bestaande uit het sorteren en/of verpakken en/of bewerken en/of het laden en lossen en vervoeren van de door deze onderneming verhandelde sierteelproducten.
2. Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van de toepassing op de werknemer met een arbeidsovereenkomst met een werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 1 , voor zover de werknemer een functie vervult die gelijk of gelijkwaardig is aan een functie in de functiegroepen I tot en met VI 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 stagiaires en vakantiekrachten, tenzij in de hierna volgende bepalingen uitdrukkelijk anders is bepaald.
5. Indien de werknemer door de werkgever voor meer dan een kwart van de overeengekomen arbeidsduur voor werkzaamheden wordt

ingezet die vallen onder een veiling CAO, dan wordt de veiling cao over de uren waarin deze werkzaamheden plaatsvinden toegepast.

Artikel 5

Afwijkingen van de CAO

1. Bij de inwerkingtreding van de CAO voor de werknemer bestaande gunstiger arbeidsvoorwaarden dan de in de CAO geregelde onderwerpen blijven gedurende de looptijd van deze CAO ten aanzien van de navolgende cao artikelen van kracht, te weten: artikel 12 lid 1 (arbeidstijd); artikel 16 lid 4 (overwerktoeslag); artikel 17 lid 2 (vakantie); artikel 20 (vakantietoeslag); artikel 21 (bijzonder verlof); artikel 27 (eindejaarsuitkering);
2. Een onderneming kan bij de Commissie van Toezicht overeenkomstig de regeling zoals opgenomen in bijlage VII dispensatie voor de CAO dan wel 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 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 neven-

Groothandel in Bloemen en Planten 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

werkzaamheden, 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 brutosalairis 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.

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.

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 (art. 6 BBA) of door opzegging door de werknemer met in achtneming van de opzegtermijn als bepaald in artikel 11 lid 1 en lid 2. 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 meegedeelde reden, als bedoeld in artikel 7:677 BW, zal de schriftelijke mededeling geschieden binnen 24 uur na het tijdstip waarop het dienstverband beëindigd werd.

Groothandel in Bloemen en Planten 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Behoudens artikel 8 lid 3 eindigt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 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 werkdag. Zie ook artikel 15.
6. De begin- en eindtijden van de arbeidstijd worden per bedrijf be-

paald 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 de toegestane arbeidstijd per etmaal volgens de arbeidstijdenwet (standaard-/overlegregeling, zie art. 13).

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 artikel worden uiterlijk één volle week (7 dagen) van tevoren vastgesteld. De weekroosters 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 weekroosters wordt rekening gehouden met de Arbeidstijdenwet (standaard-/overlegregeling, zie lid 1) en het daarbij behorende Arbeidstijdenbesluit.

Artikel 14

Functiegroepen en salarisschalen

1. Algemeen:
 - a. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het ORBA functiewaarderingssysteem ingedeeld in functiegroepen. Het functie referentieraster is opgenomen in bijlage I van deze CAO.

Groothandel in Bloemen en Planten 2007

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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 bij indiensttreding resp. wijziging van zijn functie schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn salaris.
 - 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. Per 1 januari 2007 wordt, indien er overeenstemming met de OR/PVT/personeelsvertegenwoordiging over de toepassing van de branche beoordelingssystematiek bestaat, (bijlage II) voor die werknemers die het eindsalaris nog niet hebben bereikt, op basis van deze beoordelingssystematiek een individuele gedifferentieerde verhoging toegekend.
 - b. De gedifferentieerde individuele verhoging bedraagt per 1 januari 2007 voor een ieder die het eind van de schaal nog niet heeft bereikt: 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.
 - c. Indien er geen beoordelingssystematiek is overeengekomen, bedraagt de verhoging per 1 januari 2007 voor de werknemers die het eind van de schaal nog niet hebben bereikt 0,75% van het schaalsalaris.

Artikel 15

Arbeid op zon- of feestdagen

1. Op een zon- of feestdag wordt in principe niet gewerkt. Voor zover een feestdag niet op zondag valt, wordt het maandinkomen/periodeinkomen doorbetaald. 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 een veildag op een feestdag valt. Voor het wer-

ken op een zon- of een feestdag of als een veildag op een feestdag valt, wordt de toeslag conform artikel 16 lid 4 sub c uitgekeerd.

Artikel 16

Overwerk

1. Er is sprake van overwerk wanneer de voor de voltijd werknemer 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 voltijd werknemer per week overschrijdt.
2. Er is sprake van overwerk wanneer er wordt gewerkt buiten de vastgestelde dagspiegel uren. 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:
 - a. 30% van het bruto uurloon voor overwerk verricht op maandag t/m 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 meer- en minderuren als bedoeld onder lid 1 worden per periode van maximaal drie maanden geregistreerd. Een positief saldo wordt aan het eind van de periode inclusief de op dat moment berekende toeslag zoals bepaald in lid 4 uitbetaald. Een negatief saldo, zonder toeslagen, gaat mee naar de eerstvolgende periode van 3 maanden. In deze periode wordt het negatieve saldo zo mogelijk gecompenseerd. Indien er na een periode van in totaal 6 maanden nog steeds een negatief saldo bestaat, komen de negatieve uren van de eerste drie maanden te vervallen. In de eerste salarisperiode na de gehanteerde periode van maximaal drie maanden moeten de overgebleven overwerkuren worden uitgekeerd.
6. De werknemer heeft de keuze of hij de overwerkuren wil laten uitbetalen of in vrije tijd vergoed wil hebben. Hierbij geldt een maximum van 40 uur per periode van maximaal drie maanden. Het meerdere boven het maximum van 40 uur zal altijd in geld worden uitgekeerd. Te weinig gewerkte uren, na toepassing van lid 5 van dit artikel, worden niet ingehouden op het salaris of op de vakantiedagen van de werknemer (art. 7:628 BW).

Groothandel in Bloemen en Planten 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.
10. 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 vakantierechten van een werknemer in deeltijd worden de vakantierechten naar boven afgerond op een heel uur. De werknemer in deeltijd bouwt ook vakantierechten 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 vakantierechten naar evenredigheid vastgesteld.
9. De vakantierechten worden opnieuw berekend bij wijziging van de arbeidsduur tijdens het kalenderjaar.
10. Vakantieaanspraken vervallen na verloop van 5 jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan (art. 7:642 BW).

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.

Groothandel in Bloemen en Planten 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 20

Vakantietoeslag

De vakantietoeslag bedraagt 8% van de verdiende bruto maandsalarissen/periodesalarissen over de periode juni tot en met 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 familierechterlijke 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
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.
5. Het aantal uren verlof bedraagt ten hoogste de helft van de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur.
6. In overleg met de werkgever kan in positieve zin van de leden 4 en 5 van dit artikel worden afgeweken.
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

Groothandel in Bloemen en Planten 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.

Artikel 25

Kinderopvang

- b. Vanaf 1 januari 2005 vergoedt de werkgever aan de werknemer-ouder een zesde deel van de kinderopvangkosten ten aanzien van de dagopvang van kinderen van 0 tot vier jaar op basis van de Wet Kinderopvang en het Besluit kinderopvangtoeslag en tegemoetkomingen in kosten kinderopvang. De vergoeding wordt betaald over ten hoogste de maximumprijs per uur, die de Belastingdienst aanhoudt bij de berekening van de overheidsbijdrage.

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.

Salarisschalen per 4 weken per 1 januari 2007 na aanpassing cao verhoging per 1 januari 2007 met 1%

	Aan- vangs- salaris	Eind- salaris
	€	€
Groep 1	0-30	n.n.b.
Groep 2	30-50	€ 1.250,24
Groep 3	50-70	€ 1.285,75
Groep 4	70-90	€ 1.390,28
Groep 5	90-110	€ 1.358,82
Groep 6	110-130	€ 1.584,10
		€ 1.431,89
		€ 1.740,38
		€ 1.505,96
		€ 1.901,74
		€ 1.584,10
		€ 2.072,23
Jeugdschalen		
Leeftijd		
Groep 1	0-30	n.n.b.
Groep 2	30-50	€ 514,30
Groep 3	50-70	€ 543,53
Groep 4	70-90	€ 572,75
Groep 5	90-110	€ 602,38
Groep 6	110-130	€ 633,64
	40%	
	15 jaar	n.n.b.
	16 jaar	€ 578,59
	17 jaar	€ 642,88
	18 jaar	€ 771,45
	19 jaar	€ 900,03
	20 jaar	€ 1.028,60
	21 jaar	€ 1.092,89
	22 jaar	€ 1.157,18
	23 jaar	€ 1.285,75
	45%	
	15 jaar	n.n.b.
	16 jaar	€ 514,30
	17 jaar	€ 543,53
	18 jaar	€ 572,75
	19 jaar	€ 602,38
	20 jaar	€ 633,64
	21 jaar	€ 677,68
	22 jaar	€ 715,94
	23 jaar	€ 752,99
	60%	
	15 jaar	n.n.b.
	16 jaar	€ 578,59
	17 jaar	€ 642,88
	18 jaar	€ 771,45
	19 jaar	€ 900,03
	20 jaar	€ 1.028,60
	21 jaar	€ 1.092,89
	22 jaar	€ 1.157,18
	23 jaar	€ 1.285,75
	70%	
	15 jaar	n.n.b.
	16 jaar	€ 578,59
	17 jaar	€ 642,88
	18 jaar	€ 771,45
	19 jaar	€ 900,03
	20 jaar	€ 1.028,60
	21 jaar	€ 1.092,89
	22 jaar	€ 1.157,18
	23 jaar	€ 1.285,75
	80%	
	15 jaar	n.n.b.
	16 jaar	€ 578,59
	17 jaar	€ 642,88
	18 jaar	€ 771,45
	19 jaar	€ 900,03
	20 jaar	€ 1.028,60
	21 jaar	€ 1.092,89
	22 jaar	€ 1.157,18
	23 jaar	€ 1.285,75
	85%	
	15 jaar	n.n.b.
	16 jaar	€ 578,59
	17 jaar	€ 642,88
	18 jaar	€ 771,45
	19 jaar	€ 900,03
	20 jaar	€ 1.028,60
	21 jaar	€ 1.092,89
	22 jaar	€ 1.157,18
	23 jaar	€ 1.285,75
	90%	
	15 jaar	n.n.b.
	16 jaar	€ 578,59
	17 jaar	€ 642,88
	18 jaar	€ 771,45
	19 jaar	€ 900,03
	20 jaar	€ 1.028,60
	21 jaar	€ 1.092,89
	22 jaar	€ 1.157,18
	23 jaar	€ 1.285,75

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. Indien een medewerker ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen in artikel 7:629 BW evenals de bepalingen in de Wet Verbetering Poortwachter.
2. Gedurende 104 weken zal in afwijking van artikel 629 lid 1 BW, 90% van het maandinkomen/periode-inkomen worden doorbetaald, maar de eerste 52 weken tenminste het voor de werknemer geldende minimum loon.
3. Voor de eerste ziekmelding per kalenderjaar kan echter maximaal één dag geen maandinkomen/periode-inkomen worden doorbetaald. Voor chronisch zieken die in het bezit van een doktersverklaring zullen geen inhouding op het maandinkomen/periode-inkomen ingehouden worden.

HOOFDSTUK VIII

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 29

Beoordeling

1. Ieder jaar vindt er tenminste één beoordelingsgesprek op basis van het beoordelingssysteem in bijlage II van de CAO.

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:
 - 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 op dispensatieverzoeken;
 - voor het einde van de looptijd van de CAO zorg te dragen voor evaluatie van deze CAO.
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.

Artikel 33

Geschillenregeling

1. Geschillen betreffende de uitleg, toepassing en nakoming van het bepaalde in deze CAO, worden steeds eerst voorgelegd aan de Com-

Groothandel in Bloemen en Planten 2007

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

missie 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 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 Hoofdbedrijfschap Agrarische Groothandel, sectie Bloemen en Plan-

ten (HBAG) en de Stichting Opleidingsfonds Groothandel (SOG) wordt aangeboden.

Artikel 37

Spaarloon- en levensloopregeling

1. Werkgever zal de werknemers in de gelegenheid stellen deel te nemen aan de spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 Wet op de Loonbelasting óf aan de levensloopregeling als bedoeld in artikel 19g Wet op de Loonbelasting.
 - a. Onder spaarloonregeling wordt verstaan een schriftelijke regeling die voorziet in sparen van loon dat gedurende ten minste vier jaar niet ter beschikking van de werknemer komt, tenzij het spaarloon wordt opgenomen ter zake van
 - de verwerving van diens eigen woning als hoofdverblijf,
 - de aankoop van effecten,
 - de voldoening van premies voor lijfrenten
 - de voldoening van premies ingevolge bij ministeriële regeling aan te wijzen overeenkomsten van levensverzekering waarbij een kapitaalsuitkering is verzekerd,
 - de door de werknemer vrijwillig betaalde premies ingevolge een pensioenregeling,
 - de start van een voor eigen rekening gedreven onderneming, de opname van verlof,
 - de financiering van scholingsuitgaven
 - de financiering van kinderopvang
 - of bij beëindiging van diens dienstbetrekking. Ingeval het spaarloon door de werknemer is opgenomen bij beëindiging van diens dienstbetrekking, wordt voor elke maand gedurende welke het spaarloon voortijdig is opgenomen belasting geheven van de werknemer ter zake van een evenredig deel van het spaarloon.
 - b. Onder levensloopregeling wordt verstaan een regeling die:
 - ten doel heeft het treffen van een voorziening in geld uitsluitend voor een periode van extra verlof;
 - inhoudt dat een voorziening in geld kan worden opgebouwd, met dien verstande dat in het kalenderjaar niet meer aanspraken ontstaan dan overeenkomt met 12 percent van het loon van het jaar en voorzover de totale aanspraken aan het einde van het kalenderjaar door de in het kalenderjaar opgebouwde aanspraken een periode van extra verlof van 2,1 jaar niet te boven gaan.
3. De werknemer heeft het recht gebruik te maken van een door de VGB aangeboden collectieve faciliteit waarbij kan worden deelgenomen aan een levensloopregeling.

Groothandel in Bloemen en Planten 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Werkgever legt in overleg met de OR/PVT of bij afwezigheid hiervan met vakbonden een regeling vast voor het indienen en toekennen van onbetaald verlof en de werkhervatting na het verlof en geeft tevens aan welke arbeidsvoorwaardelijke regelingen gelden tijdens het onbetaald verlof (bijv. ten aanzien van pensioenopbouw, onkostenvergoedingen e.d.).

BIJLAGE I

RASTER REFERENTIEFUNCTIES GROOTHANDEL BLOEMEN EN PLANTEN

discipline →				
functiegroep/ ORBA-score ↓	Commercie	Productie	Administratie	Ondersteunende Diensten
I 0-30		Productiemedewerker A		
II 30-50		Productiemedewerker B		Medewerker Kantine
		Productiemedewerker C		
		Productiemedewerker D		
		Productiemedewerker E Expeditiemedewerker		
III 50-70		Productiemedewerker F		
		Uitgangscontrolleur C&C		
		Productiemedewerker G		
IV 70-90	Algemeen Verkoop- medewerker C&C	Ingangscontrolleur	Algemeen administratief medewerker	Receptioniste-Telefoniste
		Medewerker Export documenten		
		Chauffeur Binnenland Productiemedewerker H		

Groothandel in Bloemen en Planten 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

discipline →				
V	90-110	Medewerker Verkoop Binnendienst Medewerker Verkoop & Orderpick C&C	Productiemedewerker I Kwaliteitscontroleur Chauffeur Buitenland	Administratief medewerker Inkoop Administratief medewerker Crediteuren
VI	110-130	Verkoop Cash & Carry	Voorman Expeditie Bandleider	Medewerker P&O Monteur
VII	130-150		Hoofd Bloemen C&C Transportplanner Chef Voorkant	Debiteurenadministrateur Boekhouder Secretaresse
VIII	150-170	Verkoop Inkoper B Verkoop Lijnauto	Chef Productie	Salarisadministrateur
IX	170-190	Inkoper A		Netwerkbeheerder
ORBA Functiehandboek VGB AWWN				
maart 2002				

BIJLAGE II

BEOORDELINGSSYSTEMATIEK

1. Uitgangspunten bij het beoordelen van werknemers in de Groothandel in bloemen en planten.
Bij het beoordelen van werknemers gelden de volgende uitgangspunten:
 - a. Een beoordelings- en functioneringsgesprek richt zich enerzijds op het functioneren gedurende het voorgaande kalenderjaar en anderzijds op de toekomstige functionele ontwikkeling. (loopbaanbeleid).
 - b. Minimaal één keer per jaar zal met iedere werknemer een beoordelings- en functioneringsgesprek worden gehouden.
 - c. De beoordeling van de werknemer geschiedt op basis van de volgende criteria waarbij de functiebeschrijving zoveel mogelijk als bron geldt:
 1. Kennis en vaardigheden
 2. Resultaten
 3. Organisatie van het werk
 4. Communicatie
 5. Persoonlijke kwaliteiten
 6. Werkhouding
 7. Management
 - d. Het beoordelings- en functioneringsgesprek wordt in principe door de direct verantwoordelijke leidinggevende gehouden. Indien van deze regel wordt afgeweken zal dit tijdig aan betrokkene worden medegedeeld.
2. Beroepsprocedure.
 1. Definities.
 - Beroepscommissie: De door werkgever ingestelde commissie, zoals omschreven in artikel 2.2.
 - Beroep: Een schriftelijke uiting aan de beroepscommissie, waarin werknemer gemotiveerd bezwaar maakt tegen de gevolgde beoordelingsprocedure en/of de daaruit voortgekomen beoordelingsuitkomst.
 2. Beroepscommissie.
 - a. Werkgever heeft een beroepscommissie en een -procedure ingesteld.
 - b. Deze commissie zal beroepszaken behandelen en adviseren aan de Algemeen Directeur over de gevolgde procedure en indien noodzakelijk over de inhoudelijke beoordeling zelf.
 - c. De Beroepscommissie zal statistische gegevens ontvangen over de feitelijke verhoudingen tussen de verschillende beoordelingsuitkomsten en is gerechtigd om hierop een toelichting te vragen aan de Directie.

Groothandel in Bloemen en Planten 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- d. Een werknemer is gerechtigd om zich bij een beroep te laten bijstaan door een derde.
 - e. De door werkgever ingestelde commissie, bestaat uit 4 leden: twee leden + één plaatsvervanger worden namens werkgever aangesteld door de Algemeen Directeur; Twee leden + één plaatsvervanger worden namens de werknemers aangesteld door de Ondernemingsraad of PVT.
 - f. Zodra een lid van de commissie een directe familierelatie heeft, respectievelijk direct betrokken is bij het beroep, treedt hij tijdelijk terug en treedt de plaatsvervanger in zijn plaats.
 - g. De commissie brengt rechtstreeks advies uit aan de Algemeen Directeur omtrent een door werknemer ingediend beroep, dat ontvankelijk is verklaard. Het secretariaat van de commissie berust bij de afdeling P&O.
3. Voorafgaand overleg.
Werknemer zal in eerste instantie zijn bezwaar kenbaar maken aan degene die hem heeft beoordeeld. Dit overleg dient plaats te vinden binnen één maand na datum ondertekening 'voor gezien' van het beoordelingsformulier. Ingeval dit niet leidt tot een voor de werknemer bevredigende uitspraak is hij gerechtigd om een schriftelijk beroep in te dienen bij de commissie.
4. Ontvankelijkheid beroep.
De commissie neemt een beroep uitsluitend in behandeling als aan de volgende voorwaarden is voldaan:
- a. De beoordeelde kan uitsluitend tegen zijn eigen individuele beoordeling beroep in stellen.
 - b. Het beroep is voldoende en binnen de gestelde termijn van één maand in behandeling geweest bij de beoordelaar.
 - c. Het beroep is ingediend binnen één maand nadat gebleken is, dat het overleg met de beoordelaar niet heeft geleid tot een voor werknemer bevredigende uitspraak.
5. Procedure bij instellen van een beroep.
- a. Het beroep wordt schriftelijk en voorzien van een duidelijke motivatie waaruit de aard van de bezwaren blijkt, ingediend bij P&O ter attentie van de beroepscommissie.
 - b. P&O bevestigt de ontvangst van het beroep en de datum van indiening en draagt zorg voor doorzending aan de beroepscommissie.
 - c. De beroepscommissie stelt een onderzoek in. Hiertoe zal zij zowel werknemer, als de beoordelaar horen.
 - d. De beroepscommissie heeft inzage in het beoordelingsformulier en voor het overige zal haar desgevraagd alle relevante informatie worden verschaft.

- e. Uiterlijk binnen 1 maand na indiening van het beroep stelt de commissie op grond van het onderzoek schriftelijk en gemotiveerd advies op en zal dit advies ter kennis brengen van de Algemeen Directeur.
 - f. De Algemeen Directeur neemt binnen één maand na ontvangst van het advies een beslissing. De beslissing wordt schriftelijk en gemotiveerd aan betrokkene medegedeeld.
 - g. Bij gegronde verklaring van het beroep zal de werknemer met terugwerkende kracht, alsnog de hem toekomende procentuele verhoging ontvangen.
6. Geheimhouding.
Zowel de leden van de commissie, als de overige bij het beroep betrokken werknemers, zijn gehouden geheimhouding in acht te nemen over hetgeen zij in het kader van de behandeling van het beroep hebben vernomen. Het schriftelijke beroep en de daarbij behorende stukken worden na afhandeling in het personeelsdossier gearhiveerd. Eventuele kopieën, behoudens hetgeen in bezit is van werknemer, worden vernietigd.
7. Bescherming.
De Directie draagt er zorg voor dat werknemer vanwege het feit, dat hij een beroep heeft ingediend, niet wordt benadeeld in zijn positie binnen de organisatie. De Directie draagt er tevens zorg voor dat de leden van de commissie vanwege hun lidmaatschap c.q. gegeven adviezen over behandelde beroepen, niet worden benadeeld in hun positie binnen de organisatie.
3. Definities beoordelingsuitkomsten.
- 1. Onvoldoende:
Voldoet geheel niet aan functie-eisen. Er zijn op de kortst mogelijke termijn concrete verbeteringen noodzakelijk.
 - 2. Voldoende:
Voldoet aan de meeste functie-eisen en werkt binnen de gestelde verantwoordelijkheden voldoende zelfstandig.
 - 3. Goed:
Voldoet volledig aan de gestelde functie-eisen en functioneert zelfstandig binnen de gestelde verantwoordelijkheden.
 - 4. Niet van toepassing:
Het beoordelingscriterium is op de door werknemer uitgeoefende functie niet van toepassing.
4. Koppeling beoordeling naar beloning:
- a. De beoordelingsuitkomsten leiden tot vaststelling van de individuele salarisverhoging per 1 januari zoals is vastgesteld in artikel 14 lid 3 van de CAO.
5. Dispensatie:
- a. De onderneming die een ander beoordelingssysteem en/of beroepsmogelijkheid wenst in te voeren, kan daartoe een verzoek

Groothandel in Bloemen en Planten 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

bij de Commissie van Toezicht indienen. Het verzoek dient te worden vergezeld van de voorgenomen eigen beoordelings-systematiek en te zijn goedgekeurd door de OR of PVT.

BIJLAGE II

BEOORDELINGSFORMULIER

Beoordelingsformulier

Naam:

Personeelsnummer:

Functie:

Afdeling:

Periode:

Invulinstructie

1. Lees deze instructie voor de aanvang van de beoordeling in haar geheel goed door en controleer de correctie invulling van de persoonlijke gegevens op de voorzijde.
2. Het beoordelingsformulier dient volledig ingevuld, door alle betrokkenen ondertekend en gedateerd, teruggestuurd te worden aan de afdeling Personeelsadministratie.
3. De toe te passen schaalverdeling is weergegeven op pagina 2 van dit beoordelingsformulier.
4. Iedere beoordeling anders dan 3, dient gemotiveerd te worden, bij voorkeur onder het hoofd Toelichting.
5. De toelichting dient kort en treffend te zijn. Voorbeeld van een slechte toelichting op het aspect inzet: Betrokkene werkt niet hard genoeg. Voorbeeld van een goede toelichting op het aspect inzet: Betrokkene komt te laat en gaat te vroeg weg.
6. Het eindoordeel is geen optelsom van alle beoordelingen op de individuele aspecten, maar een gewogen eindoordeel.
7. De achterzijde van het formulier is bestemd voor het maken van afspraken betreffende de functie vervulling en voor het plaatsen van opmerkingen.
8. Onder het hoofd Vervolgprocedure kan de aard van de vervolgprocedure worden omschreven.
9. Na ondertekening door beide partijen, ontvangt de medewerker een kopie van het beoordelingsformulier, alvorens het origineel teruggestuurd wordt naar de afdeling Personeelsadministratie.

Groothandel in Bloemen en Planten 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

A Kennis/vaardigheden		Toelichting
In hoeverre gaf de betrokkene blijk van de voor de functie noodzakelijke kennis en vaardigheden?	1. 2. 3. 4.
In hoeverre gaf de betrokkene blijk van voldoende kennis van de voor de functie belangrijke bedrijfsprocessen?	1. 2. 3. 4.
In welke mate werden de vereiste kennis en vaardigheden in de praktijk toegepast?	1. 2. 3. 4.
B Resultaten		
Wat was de kwaliteit van het werk, gezien de functie en de ervaring van de betrokkene?	1. 2. 3. 4.
In hoeverre was de kwantiteit van het werk volgende de verwachting?	1. 2. 3. 4.
In hoeverre werden de taken binnen de afgesproken tijd afgerond?	1. 2. 3. 4.
In welke mate werden de afgesproken doelen in de afgelopen periode bereikt?	1. 2. 3. 4.
C Organisatie van het werk		
In hoeverre was de betrokkene in staat om het eigen werk te plannen en in te delen?	1. 2. 3. 4.
In welke mate werd de voortgang van het werk bewaakt volgens de eisen (werkinstructies)?	1. 2. 3. 4.

In welke mate werden de interne regels en voorschriften correct toegepast?	1. 2. 3. 4.
D Communicatie		Toelichting
In hoeverre gaf de betrokkene blijk van de voor de functie vereiste uitdrukkingsvaardigheid?	1. 2. 3.
In hoeverre gaf de betrokkene blijk van de voor de functie vereiste sociale vaardigheden?	1. 2. 3.
E Persoonlijke kwaliteiten		
In welke mate werd het voor de functie-uitoefening noodzakelijke initiatief getoond?	1. 2. 3.
In hoeverre werden de werkzaamheden, gezien de functie en de ervaring, zelfstandigheid vervuld?	1. 2. 3.
In welke mate was de betrokkene in staat om flexibel in te spelen op veranderingen?	1. 2. 3.
F Werkhouding		
In hoeverre werd de noodzakelijke inzet getoond?	1. 2. 3.
In hoeverre werd de noodzakelijke servicegerichte instelling naar collega's en klanten getoond?	1. 2. 3.
In welke mate was de betrokkene in staat om zichzelf in zijn werk te motiveren?	1. 2. 3.
In hoeverre was de bij de functie behorende persoonlijke presentatie aanwezig?	1. 2. 3.

Groothandel in Bloemen en Planten 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

G Management

In hoeverre wist de betrokkene zijn afdeling te positioneren in de totale organisatie en een inbreng te geven in het beleid? 1. 2. 3. 4.

In hoeverre was de betrokkene in staat om richting en sturing te geven aan de werkzame personen op zijn afdeling? 1. 2. 3. 4.

In hoeverre werden de personele verantwoordelijkheden correct ingevuld? 1. 2. 3. 4.

H Eindoordeel 1. 2. 3.

De belangrijkste gerealiseerde afspraken in de afgelopen periode:

De belangrijkste taakstellende afspraken voor de komende periode:

Opmerkingen beoordelaar:

Opmerkingen functiehouder:

Vervolgprocedure:

Gezien	Naam	Handtekening	Datum
Functiehouder	
Beoordelaar	
Manager	

BIJLAGE V

ARBEIDSOVEREENKOMST

(vastgesteld door de VGB, FNV en CNV op 28 juli 1999)

De ondergetekenden:

- Bedrijf:
- Adres:
- Postcode:
- Woonplaats:
- hier vertegenwoordigd door:
- hierna te noemen de werkgever:
- en.....
- Naam:
- Adres:
- Postcode:
- Woonplaats:
- Geboren op: te:
- Sofnummer:

hierna te noemen de werknemer

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van
in dienst.

Artikel 2

De werknemer is aangenomen voor onbepaalde tijd/bepaalde tijd* voor
de periode van tot en eindigt dus van rechtswege op

Artikel 3

De proeftijd bedraagt volgens de wettelijke regeling 1/2 maand(en)*.

Artikel 4

De werknemer wordt aangenomen in de functie van

Artikel 5

Het bruto salaris per maand/4 weken* bedraagt . bruto exclusief toesla-
gen.

Groothandel in Bloemen en Planten 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 6

De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt uur.

Artikel 7

De plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd is

Artikel 8

De werkgever en de werknemer zijn verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever en werknemer behoren te doen en na te laten, zoals met name beschreven wordt in artikel 6 en 7 van deze CAO.

Artikel 10

Indien van deze CAO afwijkende afspraken zijn gemaakt ten gunste van de werknemer, dan worden deze hieronder vermeld:

.....
.....

Artikel 11

Wijziging of aanvulling van deze arbeidsovereenkomst zal alleen schriftelijk gebeuren. De werknemer ontvangt een afschrift van de arbeidsovereenkomst.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en getekend te

Op,

de werkgever

de werknemer

*: doorhalen wat niet van toepassing is

BIJLAGE VI

DE ARBEIDSTIJDENWET

Overzicht normen arbeidstijden voor werknemers van 18 jaar en ouder

Normen: werknemers ≥ 18 jaar 1)	Standaardregeling	Overlegregeling
Minimumrusttijden 2)		
Wekelijkse rust	hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur 3) (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur) 3)	hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur 3) (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur) 3)
Dagelijkse rust	11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
Zondagsarbeid Arbeidsverbod	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ...	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ...
Uitzondering 1 arbeidsverbod	tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit	tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit
Uitzondering 2 arbeidsverbod	tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt	tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt
Zondagsbepaling	in geval van arbeid op zondag tenminste 4 vrije zondagen per 13 weken	in geval van arbeid op zondag tenminste 13 vrije zondagen per 52 weken

Groothandel in Bloemen en Planten 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Normen: werknemers ≥ 18 jaar 1)	Standaardregeling	Overlegregeling
Maximumarbeidsijden (structureel)		
Arbeidstijd per dienst	9 uur	10 uur 4)
Arbeidstijd per week	45 uur	geen norm
Arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 45 uur per week (180 uur)	gemiddeld 50 uur per week (200 uur)
Arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
Aanvullende regels bij nachtdiensten (arbeid tussen 00.00 uur en 06.00 uur) 5)		
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur	14 uur	14 uur (1 x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	48 uur	48 uur
maximumarbeidstijd per nachtdienst	8 uur	9 uur 4)
maximumarbeidstijd per week	45 uur	geen norm
maximumarbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 45 uur per week (180 uur)	gemiddeld 50 uur per week (200 uur)
maximumarbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	gemiddeld 40 uur per week (520 uur) 6)
maximumaantal nachtdiensten	10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken indien de nachtdiensten vóór of op 02.00 uur eindigen)	28 per 13 weken (52 per 13 weken indien de nachtdiensten vóór of op 02.00 uur eindigen) 7)

Normen: werknemers ≥ 18 jaar 1)	Standaardregeling	Overlegregeling
maximumaantal achtereenvolgende nachtdiensten	5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)	7
maximumarbeidstijden bij (incident.) overwerk		
arbeidstijd per dienst	11 uur	12 uur
arbeidstijd per week	54 uur	60 uur
arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 54 uur per week (216 uur)	gemiddeld 60 uur per week (240 uur)
arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 45 uur per week (585 uur)	gemiddeld 48 uur per week (624 uur)
Aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten		
maximumarbeidstijd per nachtdienst 5)	9 uur	10 uur 8)
maximumarbeidstijd per week	54 uur	60 uur
maximumarbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 54 uur per week (216 uur)	gemiddeld 60 uur per week (240 uur)
maximumarbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
pauze (tijdruimte van minimaal 1/4 uur)		
arbeidstijd per dienst > 5 1/2 uur	1/2 uur	minimaal 1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur)
arbeidstijd per dienst > 8 uur	3/4 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten	minimaal 1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur)
arbeidstijd per dienst > 10 uur	1 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten	minimaal 1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur)

Groothandel in Bloemen en Planten 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Normen: werknemers ≥ 18 jaar 1)	Standaardregeling	Overlegregeling
	machinegebonden schaft is niet mogelijk!	via de constructie van arbeidsplaatsgebonden consignatie is een zekere vorm van machinegebonden schaft mogelijk. In bijzondere omstandig- heden kan de pauze ook achterwege blijven. 10)
consignatie (afwijking rusttijd en pauze) 2)		
periode zonder consignatie per 4 weken	2 periodes van minimaal 7 x 24 uur (2 weken)	2 periodes van minimaal 7 x 24 uur (2 weken) 11)
consignatie voor en na een nachtdienst	niet toegestaan	niet toegestaan
maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur	13 uur
maximumarbeidstijd per week	60 uur	60 uur
maximumarbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 60 uur per week (240 uur)	gemiddeld 60 uur per week (240 uur)
maximumarbeidstijd per 13 weken (zonder consignatie in de nacht)	gemiddeld 45 uur per week (585 uur)	gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
maximumarbeidstijd per 13 weken (met consignatie in de nacht)	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	gemiddeld 40 uur per week (520 uur) 12)
minimumarbeidstijd bij oproep in consignatie	1/2 uur	1/2 uur
Samenloop in een dienst (per voorgeschreven wettelijk regime minimaal 1 uur arbeid) 2)		

Normen: werknemers ≥ 18 jaar 1)	Standaardregeling	Overlegregeling
3/4-bepaling van toepassing	indien 3/4 van de arbeid onder één wettelijk regime valt, geldt dat regime voor de gehele dienst	indien 3/4 van de arbeid onder één wettelijk regime valt, geldt dat regime voor de gehele dienst
3/4-bepaling niet van toepassing	maximaal 10 uur arbeid per dienst, na die dienst minimaal 11 uur rust	maximaal 10 uur arbeid per dienst, na die dienst minimaal 11 uur rust
Samenloop bij twee opeenvolgende diensten 2) minimum rusttijd tussen beide diensten	11 uur	11 uur

Groothandel in Bloemen en Planten 2007 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

1. Kinderen tot 16 jaar mogen in principe geen arbeid verrichten. Voor jeugdigen (16 en 17 jaar) kent de ATW een aantal extra beschermingsregels (onder andere leerplicht en rusttijden). De maximumarbeidstijden voor jeugdigen zijn afgeleid van de standaardnormen voor volwassenen.
2. Dit onderdeel van de wet kent geen onderscheid in een standaard- en overlegregeling. Er geldt één set van normen die uiterste grenzen aangeven.
3. In geval van semi- of volcontinu ploegenarbeid kan in plaats van de normale 60 uur rust per 9x24 uur en de daarmee verbonden inkorting van de wekelijkse rust 1x per 5 weken tot 32 uur in de standaardregeling een rust van 92 uur per 11x24 uur worden gehanteerd en in de overlegregeling een rust van 92 uur per 11x24 uur die in collectief overleg 1x per 5 weken mag worden ingekort tot 72 uur (artikel 4.5:2 ATB).
4. In semi- en volcontinue ploegenarbeid is een max. arbeidstijd van 11 uur per (nacht)dienst («12-uurs-diensten») mogelijk in collectief overleg op zondag, d.w.z. tussen zaterdag 18.00 en maandag 8.00 uur, indien de werkgever de arbeid zo organiseert dat de werknemer tenminste 26 vrije zondagen per 52 weken heeft en 12 uur rust aansluitend (artikel 4.5:3 ATB). Ook op feestdagen kan in collectief overleg tot 11 uur per (nacht)dienst arbeid worden verricht, mits op de feestdag zoveel mogelijk werknemers vrij zijn en aansluitend 12 uur rust wordt genoten (artikel 4.2:3 ATB). Deze bepaling voor feestdagen geldt voor alle soorten arbeid.
5. Dagdienst door overwerk nachtdienst Als een dagdienst door overwerk de nacht inschiet en uiterlijk om 02.00 uur 's nachts eindigt, geldt dat de bepalingen omtrent nachtdiensten in dit geval niet van toepassing zijn (artikel 5:9 ATW).
6. Als een werknemer slechts incidenteel of voor korte tijd arbeid in nachtdienst verricht en deze arbeid is onvoorzien of vanwege de aard van het werk noodzakelijk, dan mag in collectief overleg, mits de arbeid redelijkerwijs niet anders te organiseren is, de gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per 13 weken ook worden bereikt via een referentieperiode van 52 weken (artikel 4.9:1 ATB).
7. Indien de aard van de arbeid nachtarbeid noodzakelijk maakt en dit kan redelijkerwijs niet binnen de normale normen voor nachtarbeid worden georganiseerd, dan kan in collectief overleg de norm voor nachtarbeid worden verruimd tot hetzij maximaal 35 nachtdiensten per 13 weken, hetzij 20 uren arbeid per 2 weken tussen 00.00 uur en 06.00 uur (artikel 4.7:1 ATB).
8. Bij semi- en volcontinue ploegenarbeid mag in collectief overleg in incidentele en onvoorziene situaties worden doorgestaan in de ploeg,

waarbij de betrokken werknemer maximaal 11 uur arbeid per nachtdienst («12 uursdienst») verricht met aansluitend 12 uur rust. Dit mag per werknemer ten hoogste 2x per 4 weken en 8x per 52 weken (artikel 4.5:5 ATB).

9. Volgens artikel 4:5:4 van het ATB (zie ook artikelen 5:10 en 1:7 van de ATW) kan de werkgever in het geval van ploegenarbeid (= semi- of volcontinu volgens artikel 4:5:1) de arbeid in collectief overleg zodanig organiseren dat de werknemer tenminste 1 x 15 minuten pauze heeft.
10. Bij solitaire functies kan in collectief overleg de pauzeverplichting achterwege worden gelaten. Ook als de aard van de arbeid een pauze onmogelijk maakt en dit door een andere organisatie redelijkerwijs niet valt te voorkomen, mag in collectief overleg de pauze achterwege blijven. In al deze gevallen mag de werknemer per 52 weken niet meer dan gemiddeld 40 uur per week arbeid verrichten (artikel 4:6:1 ATB). Bij collectieve regeling mag ook worden afgesproken dat de werknemer iedere pauze geconsigneerd is, waarbij hij eventueel aan de arbeidsplaats gebonden is. De verplichte aanwezigheid op de werkplek telt in dat geval als pauzetijd. Indien tijdens de consignatie een oproep plaatsvindt, geldt de daaruit voortvloeiende arbeid wel als arbeidstijd. De aard van de arbeid moet dit noodzakelijk maken en tevens moet de arbeid redelijkerwijs niet anders te organiseren zijn (artikel 4.6:2 ATB).
11. Op grond van artikel 4.8:3 van het ATB is het mogelijk om in collectief overleg van de 2-wekennorm af te wijken. Maximaal 14 dagen per 4 weken mag dan consignatie worden opgelegd, terwijl tegelijkertijd de werknemer in die 4 weken minimaal 2 maal 48 uur geheel vrij moet zijn van consignatie en werk.
12. Het is mogelijk om in collectief overleg af te wijken van de norm van gemiddeld 40 uur per week. Deze kan dan verruimd worden naar gemiddeld 45 uur per week. Daarbij moet dan één van de volgende twee regels in acht worden genomen: (a) of er wordt maximaal 4 etmalen per 4 weken consignatie opgelegd (artikel 4.8:4, tweede lid ATB), (b) of er volgt 8 uren rust na de laatste oproep tussen 00.00 uur en 06.00 uur (artikel 4.8:4, derde lid ATB). Wordt men in dat laatste geval uitsluitend opgeroepen tussen 05.00 en 06.00 uur, dan mag die 8 uur rust ook worden genoten in de 24 uur na 06.00 uur.

Groothandel in Bloemen en Planten 2007 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Het Arbeidstijdenbesluit Vervoer

De arbeids- en rusttijden die in hoofdstuk 2 van het Arbeidstijdenbesluit vervoer en de artikelen 5:4 en 5:15 van de Arbeidstijdenwet voor werknemers van 18 jaar en ouder worden voorgeschreven.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardregeling	Overlegregeling
MINIMUM RUSTTIJDEN wekelijkse rust	hetzij 45 uren aaneengesloten hetzij 36 uur op de standplaats, hetzij 24 uur buiten de standplaats (bekortingen moeten worden gecompenseerd)	hetzij 45 uren aaneengesloten, hetzij 36 uur op de standplaats, hetzij 24 uur buiten de standplaats (bekortingen moeten worden gecompenseerd)
tweewekelijkse rust	228 rusturen	geen norm
dagelijkse rust	11 uren per 24 uren	hetzij 11 uren per 24 uur (3x per week in te korten tot 9 uren met compensatie uiterlijk de opvolgende week),
dagelijkse rust «dubbele bemanning»	11 uren per 24 uren	hetzij 12 uren per 24 uur in 2 à 3 perioden waarvan 1x minimaal 8 uur 8 uren per 30 uren

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardregeling	Overlegregeling
ZONDAGSARBEID		
Arbeidsverbod	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij...	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij...
uitzondering 1 arbeidsverbod	tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit	tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit
uitzondering 2 arbeidsverbod	tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en bet medezeggenschapsorgaan of, bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt	tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en bet medezeggenschapsorgaan of, bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt
Zondagsbepaling	in geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken	in geval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken
MAXIMUM ARBEIDSTIJDEN (structureel) Arbeidstijd	geen norm	geen norm
MAXIMUM RIJTIJDEN dagelijkse rijtijd wekelijkse rijtijd tweewekelijkse rijtijd	9 uren (2x per week 10 uren) 54 uren (bij verlenging dagelijkse rijtijd 56 uren) 90 uren	9 uren (2x per week 10 uren) 54 uren (bij verlenging dagelijkse rijtijd 56 uren) 90 uren

Groothandel in Bloemen en Planten 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardregeling	Overlegregeling
AANVULLENDE REGELS INDIEN ER SPRAKE IS VAN NACHTDIENSTEN	geen norm	geen norm
(arbeid tussen 00.00 uur en 06.00 uur)	geen norm	geen norm
minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur	hetzij 26 nachtdiensten per 13 weken,	hetzij 35 nachtdiensten per 13 weken,
minimum rust na een reeks nachtdiensten	hetzij 12 uren per 2 weken tussen 00.00 uur en 06.00 uur	hetzij 20 uren per 2 weken tussen 00.00 uur en 06.00 uur
maximum arbeidstijd	hetzij 26 nachtdiensten per 13 weken, hetzij 12 uren per 2 weken tussen 00.00 uur en 06.00 uur	hetzij 42 nachtdiensten per 13 weken en 140 nachtdiensten per 52 weken hetzij 38 uren per 2 weken tussen 00.00 uur en 06.00 uur
maximum aantal nachtdiensten of-uren	geen norm	geen norm
Maximum aantal nachtdiensten of-uren in geval van: – vervoer van goederen van en naar distributiecentra, terminals of luchthavens		

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardregeling	Overlegregeling
<ul style="list-style-type: none"> - grensoverschrijdend vervoer van bloembollen, bloemen, planten en boomkwekerijproducten, groente en fruit - vervoer per taxi - vervoer ten behoeve van het onderhoud en de aanleg van wegen en railverbindingen maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten		
MAXIMUM ARBEIDSTIJDEN BIJ OVERWERK (incidenteel) Arbeidstijd	geen norm	geen norm
AANVULLENDE REGELS BIJ OVERWERK INDIEN ER SPRAKE IS VAN NACHTDIENSTEN maximum arbeidstijd	geen norm	geen norm
MINIMUM PAUZE (tijdruimte van minimaal 1/4 uur) op 4 1/2 uren rijtijd na 4 1/2 uren rijtijd	3x 1/4 uur 3/4 uur	3x 1/4 uur 3/4 uur
CONSIGNATIE (afwijking rusttijd en pauze) Consignatie	niet toegestaan	niet toegestaan

Groothandel in Bloemen en Planten 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardregeling	Overlegregeling
SAMENLOOP IN EEN DIENST (per voorgeschreven wettelijk regime minimaal 1 uur arbeid) 3/4-bepaling van toepassing	indien 3/4 van de arbeid onder één wettelijk regime valt, geldt dat regime voor de gehele dienst.	indien 3/4 van de arbeid onder één wettelijk regime valt, geldt dat regime voor de gehele dienst.
3/4-bepaling niet van toepassing	maximaal 10 uren arbeid per dienst, na die dienst minimaal 11 uren rust	maximaal 10 uren arbeid per dienst, na die dienst minimaal 11 uren rust
SAMENLOOP BIJ TWEE OPEENVOLGENDE DIENSTEN minimum rusttijd tussen beide diensten	11 uren	11 uren

BIJLAGE VII

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.

Groothandel in Bloemen en Planten 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 31 van de CAO, worden door de 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;
 - de uitspraak die van 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 de gevraagde uitspraak 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.

Groothandel in Bloemen en Planten 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.

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.

Groothandel in Bloemen en Planten 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2007.

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

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 januari 2008 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum V

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

's-Gravenhage, 4 april 2007

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

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