



## **Bloemen en Planten, Gespecialiseerde Detailhandel in 2012 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

### **Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 31 januari 2012 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten**

UAW nr. 11274

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

Partij(en) ter ener zijde: VBW Centrale Vereniging Bloemendetailhandel en de Centrale Vereniging voor Ambulante Handel (CVAH);

Partij(en) ter andere 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 en IV is bepaald:

#### **HOOFDSTUK 1 RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE WERKGEVER EN WERKNEMER.**

##### **Artikel 1. Definities**

*Werkings sfeer:* Deze CAO heeft betrekking op de Gespecialiseerde Detailhandel in Bloemen en Planten. Onder Gespecialiseerde Detailhandel in Bloemen en Planten worden ondernemingen verstaan waarvan meer dan 50% van de totale omzet bestaat uit de verkoop en/of aflevering van bloemen, planten en/of arrangementen aan de eindgebruiker.

De onderneming kan zijn een gevestigde onderneming in een besloten ruimte die voor het publiek toegankelijk is, met name:

- een zelfstandige winkel of verkoophal;
- een zelfstandige bloemenverkooppunt binnen een supermarkt of grootwinkel- bedrijf, station, ziekenhuis of dergelijke (shop in the shop);
- een kiosk;
- een verkooppunt dat deel uitmaakt van een keten van bloemenverkooppunten (filiaal of franchise).

De onderneming kan ook een ambulante onderneming zijn:

- in een marktkraam;
- in een vaste standplaats;
- als wijkrijder;
- als concessionair.

*Werkgever:* Een werkgever is een natuurlijk persoon, rechtspersoon of een niet-rechtspersoonlijkheid bezittende vennootschap met personeel in loondienst die uitsluitend of in hoofdzaak de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten uitoefent.

*Werknemer:* Een werknemer is ieder die zich door middel van een arbeidsovereenkomst verbindt tot het verrichten van arbeid in dienst van een werkgever zoals hierboven omschreven, met uitzondering van directeuren van n.v.'s of b.v.'s.

Een werknemer in volledige dienst (fulltimer) is in de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en



planten een werknemer die gemiddeld 36 uur per week werkt. Een werknemer in onvolledige dienst (parttimer) is in deze branche een werknemer die gemiddeld minder dan 36 uur per week werkt.

## Artikel 2. Algemene bepalingen

1. De werkgever is verplicht datgene te doen wat je van werkgevers in vergelijkbare omstandigheden mag verwachten.
2. De werknemer is verplicht datgene te doen wat je van werknemers in vergelijkbare omstandigheden mag verwachten. Daaronder valt in ieder geval dat de werknemer zich houdt aan reglementen en voorschriften van de werkgever en dat hij redelijke orders en instructies opvolgt.
3. De werknemer is verplicht opdrachten van zijn werkgever uit te voeren, ook als deze anders zijn dan de gebruikelijke. Deze arbeid moet wel in verband staan met de arbeid in de onderneming. Voorwaarde is dat van de werknemer verwacht kan worden dat hij in staat is tot het verrichten van deze arbeid en dat deze arbeid in redelijkheid kan worden vereist.
4. Het is de werknemer niet toegestaan in zijn vrije tijd arbeid te verrichten die verband houdt met de activiteiten van de bloemist, tenzij de werkgever hiervoor schriftelijk toestemming heeft verleend. Dit geldt voor werkzaamheden die de werknemer uitvoert voor hemzelf of voor anderen, zowel tegen betaling als zonder betaling.  
De werkgever mag toestemming weigeren als men kan verwachten dat deze nevenwerkzaamheden het bedrijfsbelang schaden. Overtreding van deze bepaling kan voor de werkgever aanleiding zijn de arbeidsovereenkomst op te zeggen.
5. De werknemer is tijdens en na beëindiging van zijn dienstverband verplicht die zaken geheim te houden, die de dienstbetrekking betreffen en waarvan openbaarmaking de algemene fatsoensnormen en zorgvuldigheid overschrijdt. Dit geldt zeker voor zaken waarvan openbaarmaking schade voor de werkgever kan opleveren.

## Artikel 3. Arbeidsovereenkomst

1. De werkgever is verplicht aan een werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst te verstrekken, waarin tenminste wordt vermeld:
  - a. de datum van indiensttreding;
  - b. de functie van de werknemer;
  - c. de plaats waar de arbeid wordt verricht;
  - d. het overeengekomen maand- of weekloon en uurloon (= weekloon gedeeld door 36), bij aanvang van het dienstverband;
  - e. de termijn van de loonbetaling;
  - f. de aard van het dienstverband (bepaalde of onbepaalde duur);
  - g. de gebruikelijke wekelijkse arbeidsduur;
  - i. de toepasselijkheid en lengte van de proeftijd;
2. Wijzigingen in functie, loon en/of bijzondere voorwaarden worden tijdig schriftelijk aan de werknemer meegedeeld onder vermelding van de datum van ingang. Dergelijke wijzigingen worden door werkgever en werknemer altijd overlegd.
3. Een arbeidsovereenkomst begint met een proeftijd van 2 maanden. Tijdens deze proeftijd heeft zowel de werkgever als de werknemer het recht de arbeidsovereenkomst zonder opgave van redenen te beëindigen. Degene die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de andere partij op zijn verzoek schriftelijk opgave van de reden van de opzegging.
4. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan ook worden aangegaan ter vervanging van een zieke werknemer. Deze arbeidsovereenkomst eindigt op de dag dat de zieke werknemer zijn werk hervat.
5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het feit dat de werknemer:
  - lid is van een werknemersorganisatie die volgens de statuten als doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen;
  - deelneemt aan activiteiten van de werknemersorganisatie of activiteiten verricht ten behoeve van die organisatie. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst wel opzeggen als die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. Als de werknemer overlijdt, eindigt zijn arbeidsovereenkomst. De werkgever is verplicht aan de



erfgenamen over de periode van een maand een uitkering te verstrekken. De periode van de uitkering begint op de dag na het overlijden en duurt tot en met één maand na de dag van het overlijden. De hoogte van de uitkering staat gelijk aan het loon dat de werknemer in deze periode volgens zijn arbeidsovereenkomst toekwam.

7. De werkgever biedt de werknemer een beschermende schort aan. De werknemer hoeft geen gebruik te maken van dit aanbod.

## HOOFDSTUK 2 FUNCTIE\_INDELING EN SALARIËRING

### Artikel 4. Omschrijving functie-indeling

De volgende indeling in functiegroepen is van toepassing.

#### 0. Groep 0: aankomend medewerker

- Een werknemer die werkzaamheden van zeer eenvoudige aard verricht, volgens nauwkeurige instructies, op aanwijzing en/of onder directe leiding;
- een werknemer die een primaire opleiding leerlingwezen volgt.

Een nieuwe werknemer die voor het eerst een arbeidsovereenkomst met de werkgever aangaat, mag voor een periode van ten hoogste een jaar in deze groep worden ingedeeld. Na afloop van deze periode wordt de werknemer ingedeeld in functiegroep I of II, afhankelijk van de werkzaamheden die hij in het bedrijf zal verrichten.

#### 1. Groep I: on- / laaggeschoolde medewerker

- Een werknemer die geen of nagenoeg geen vakopleiding heeft gevolgd en die werkzaamheden van zeer eenvoudige aard verricht, volgens nauwkeurige instructies, op aanwijzing en/of onder directe leiding;
- een werknemer die een primaire opleiding leerlingwezen volgt.

Met name worden werkzaamheden bedoeld als schoonmaken van de winkel en de bedrijfsruimtes, schoonmaken en op water zetten van bloemen, water geven van planten, bezorgen van bestellingen e.d.

#### 2. Groep II: winkelverzorger/verkoper

Een werknemer die werkzaamheden van eenvoudige aard verricht, vaak onder directe leiding. Een werknemer die verkoopwerkzaamheden in de winkel uitvoert, waarmee bedoeld wordt werkzaamheden waarbij het contact met de klant belangrijk is, komt tenminste in Groep II. Dit met uitzondering van werknemers die de primaire opleiding leerlingstelsel volgen.

#### 3. Groep III: tweede binder/verkoper

Een werknemer die werkzaamheden verricht waarvoor de nodige vak- en bedrijfskennis nodig is en die onder beperkt toezicht worden uitgevoerd. De werknemer is ook belast met het geven van leiding aan ten hoogste 3 medewerkers uit de groepen 0, I en II en/of de tijdelijke vervanging van (de) leidinggevende(n) uit hogere groepen of vervanging van de ondernemer.

Van tijdelijke vervanging is sprake als deze niet incidenteel is (zie ook artikel 7) en als die taken normaliter door betreffende leidinggevende of de ondernemer verricht worden.

#### 4. Groep IV: eerste binder/arrangeur

Een werknemer die werkzaamheden verricht waarvoor veel vak- en bedrijfskennis nodig is en die zelfstandig worden uitgevoerd. Daarbij wordt leiding gegeven aan meer dan 3 medewerkers, ingedeeld in de groepen 0 t/m III.

#### 5. Groep V: bedrijfsleider

Een werknemer die werkzaamheden verricht waarvoor bijzondere vak- en bedrijfskennis nodig is en die zelfstandig worden uitgevoerd en die tevens de feitelijke algemene leiding geeft aan een (filiaal)bedrijf.

### Artikel 5. Salarissen

2. De salaristabellen zijn gebaseerd op de 36-urige werkweek.
3. Jeugdigen tot en met de 23e verjaardag krijgen jaarlijks een individuele salarisverhoging. De verhoging gaat in, in de maand die volgt op de maand waarin de verjaardag valt.
4. Werknemers vanaf 24 jaar krijgen per 1 januari een salarisverhoging op basis van functiejaren, mits het dienstverband tenminste één jaar, respectievelijk 2 of 3 jaar heeft geduurd.
5. Met ingang van 1 juli 2011 wordt het feitelijke loon van de werknemer en de loonschalen 0 t/m 5 verhoogd met 1,25%. Zie bijlage 4 voor de loontabellen die gelden per 1 juli 2011.



## Artikel 6. Diplomapremie/-toeslag

1. Bij het behalen van erkend vakdiploma) ontvangt de werknemer een premiebedrag ter grootte van € 275,- bruto.
2. Als een werknemer een voor het bloemenvak relevant vakdiploma heeft, dan heeft hij recht op een diplomatoeslag. Deze toeslag is 2 procent van zijn brutosalaris.
3. De diploma's waarvoor de toeslag geldt, zijn ingedeeld in 4 groepen, te weten groep II tot en met V. Diploma's geven alleen recht op een diplomatoeslag als het groepsnummer van het diploma hoger is dan het nummer van de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld.
4. Bij het aanvullend behalen van een volgend diploma uit een hogere groep heeft de werknemer recht op een aanvullende diplomatoeslag van 2 procent op zijn brutosalaris. Diplomatoeslagen kunnen zodoende cumuleren tot maximaal 8 procent, met inachtneming van lid 2 (mits de behaalde diplomas kunnen worden voorgelegd).
5. De diplomatoeslag wordt voor de eerste keer uitgekeerd in de maand volgend op de maand waarin het bedoelde diploma werd behaald. De diplomatoeslag wordt alleen uitgekeerd nadat het rechtsgeldig bewijs aan de werkgever is overlegd.

### Indeling diploma's

#### Groep II:

- diploma Beginnend Beroepsbeoefenaar Bloemenschikken, afgegeven door een AOC;
- diploma Medewerker Bloemenbranche (Bloemen-/tuincentrumbranche), afgegeven door een AOC;
- diploma Primair Leerlingstelsel Bloemenschikken en -binden (kwalificatie bloembinder/-verkoper),
- diploma Kort Middelbaar Beroepsonderwijs (KMAO) Bloemenschikken, afgegeven door een lagere/middelbare agrarische school;
- diploma (Vestigingsexamen) Vakbekwaamheid Bloemenschikken, afgegeven door Stoas Hogeschool in opdracht van VBW;
- diploma 'Nederlands Bloemwerk'/'Dutch Flower Arrangements', afgegeven door STOAS Hogeschool in opdracht van VBW

#### Groep III:

- diploma Vakbekwaam Medewerker Bloemenbranche (Bloemen-/tuincentrumbranche), afgegeven door een AOC;
- diploma Zelfstandig Beroepsbeoefenaar Bloemendetailhandel, afgegeven door een AOC;
- diploma Secundair Leerlingstelsel Bloemenschikken en -binden (kwalificatie bloemistwinkelier);
- diploma Middelbare Tuinbouwschool B-richting Bloemenschikken en -binden.
- diploma 'Advanced Dutch Flower Arrangements 1', afgegeven door STOAS Hogeschool in opdracht van VBW.

#### Groep IV:

- diploma Middenkaderfunctionaris, afgegeven door een AOC;
- diploma Kaderfunctionaris Bloemenschikken (met het certificaat uitvoeren projectmatig bloemwerk of complex bloemwerk), afgegeven door een AOC;
- diploma Specialist, afgegeven door een AOC;
- diploma Gespecialiseerd Beroepsbeoefenaar Bloembinden, afgegeven door een AOC ;
- diploma Middelbare Tuinbouwschool A-richting Bloemenschikken en -binden.
- diploma 'Advanced Dutch Flower Arrangements 2', afgegeven door STOAS Hogeschool in opdracht van VBW.

#### Groep V:

- diploma 'Erkend Bloemsierkunstenaar', afgegeven door STOAS Hogeschool in opdracht van VBW

## Artikel 7. Functietoeslag

1. De werknemer die incidenteel en voor een periode langer dan 6 weken een werknemer uit een hogere functiegroep vervangt, heeft recht op een functietoeslag. Deze toeslag bedraagt 5% van zijn brutosalaris.
2. De toeslag wordt berekend over de totale periode van de vervanging.

## Artikel 8. Vakantietoeslag

1. Een werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van zijn basisloon. Onder het basisloon wordt verstaan: de geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking. In het basisloon zijn **niet** inbegrepen:
  - a. verdiensten uit overwerk;
  - b. vakantiebijslagen;
  - c. winstuitkeringen;
  - d. uitkeringen bij bijzondere gelegenheden;
  - e. uitkeringen ingevolge aanspraken om na verloop van tijd of onder een voorwaarde één of meer uitkeringen te ontvangen (bijvoorbeeld bij eventuele prestatie/ winstbonussen);
  - f. vergoedingen voor zover zij geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten, die de werknemer in verband met zijn dienstbetrekking heeft te maken;
  - g. bijzondere vergoedingen voor kostwinners en gezinshoofden;
  - i. eindejaarsuitkeringen.



2. De vakantietoeslag – zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel – wordt berekend over het basisloon dat is verdiend sinds de vorige vakantietoeslag is betaald.
3. De vakantietoeslag – zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel – wordt in de maand juni uitgekeerd.
4. Als de werknemer zijn aaneengesloten vakantie – zoals bedoeld in artikel 16 – vóór de maand juni opneemt, krijgt hij op zijn verzoek een deel van zijn vakantietoeslag uitgekeerd. Het betreft alleen dat deel, waarop hij op dat tijdstip aanspraak kan maken. Het resterende bedrag wordt in juni uitgekeerd. In dit geval is lid 3 van dit artikel niet van toepassing.
5. Bij beëindiging van de arbeidsverhouding wordt aan de werknemer het opgebouwde bedrag aan vakantietoeslag uitbetaald.  
Het betreft dat deel waarop hij op dat tijdstip aanspraak kan maken, voor zover hem die niet eerder is uitbetaald.

### Artikel 9. Jaarurenmodel

Het overeengekomen jaarurenmodel heeft de volgende kenmerken:

- *Planning en opstellen van de roosters:* in goed overleg tussen werkgever en werknemer wordt de planning opgesteld; idealiter geven de werkgever en de werknemer ruim van te voren (liefst voorafgaand aan het nieuwe jaarrooster maar minimaal 28 dagen van te voren) hun planningswensen en beschikbaarheid aan; minimaal 28 dagen van te voren kunnen vervolgens mutaties in het rooster worden doorgegeven.
- *Referteperiode* (periode waaraan de overurenverrekening in het jaarurenmodel wordt gerelateerd): 12 maanden, waarbij de ondernemer zelf kan bepalen of dit met het kalenderjaar samenvalt of dat deze periode bijvoorbeeld van 1 februari tot 31 januari van het volgende jaar loopt.
- *Contract en salaris:* medewerkers hebben een contractueel basisdienstverband met bijbehorende arbeidsuren en ontvangen een overeenkomstig maandelijks vast salaris; bij structurele afwijking van het werkelijke ten opzichte van de overeengekomen aantal uren, zal het arbeidscontract in overleg worden bijgesteld.
- *Plus-/Minuren:* plus- en minuren worden in principe verrekend in de vorm van tijd voor tijd, tenzij het gerealiseerde totaal aantal plus- of minuren op jaarbasis meer dan 20% afwijkt van het aantal in de arbeidsovereenkomst genoemd aantal uren per jaar. In dat geval worden deze plus-/minuren gewaardeerd (dus de uren boven de genoemde norm van 20%) tegen een tarief van 133,33% van het reguliere uurtarief. Als er na 12 maanden plusuren mochten zijn, kunnen deze of uitbetaald worden of als vrije uren worden meegenomen naar het volgende jaar. Minuren worden in overleg verwerkt in de planning voor het volgende jaar.

*Compensatie:* genoemde compensatietoeslag wordt alleen gegeven op zon- en feestdagen en op werkdagen na 22.00 uur

Compensatie bijzondere uren en wachtdagen	Nieuwe CAO
Maandag - vrijdag van 18.00 – 21.00 uur	0% <sup>1</sup>
Maandag - vrijdag van 21.00 – 22.00 uur	0% <sup>1</sup>
Maandag - vrijdag van 22.00 – 23.00 uur	50 %
Maandag - vrijdag voor 7.00 en na 23.00 uur	100%
Zaterdag van 14.00 – 18.00 uur	0% <sup>1</sup>
Zaterdag voor 7.00 en na 18.00 uur	0% <sup>1</sup>
Zon- en feestdagen	100%
Wachtdagen (per persoon per jaar)	2

<sup>1</sup> Bij overschrijding van meer dan 20% van het jaarvolume aan uren geldt een compensatie van 33,33% (met uitzondering van de uren op zon- en feestdagen). Deze compensatie wordt in principe uitgekeerd in tijd-voor-tijd. Is sprake van overschrijding van meer dan 20% van het jaarvolume aan uren dan worden de minuren verwerkt in de planning voor het volgende jaar.

## HOOFDSTUK 3. WERKTIDEN

### Artikel 10. Vijfdaagse werkweek

1. In de bloemendetailhandel is de vijfdaagse werkweek van toepassing. De werknemer heeft dus in principe tenminste 2 vrije dagen per week.
2. Een van de 2 vrije dagen – zoals bedoeld in lid 1 – is in principe de zondag. Als op zondag wordt gewerkt, wordt de zondag door een andere vrije dag vervangen. Hierbij moet artikel 12 lid 5 in acht worden genomen.



3. Slechts incidenteel (met inachtneming van artikel 12 lid 5 en gedurende korte periodes) kan worden afgeweken van lid 1 en 2 van dit artikel.
4. De werknemer die gedurende het gehele jaar wekelijks een vaste vrije dag heeft, krijgt geen compensatie als zijn vaste vrije dag samenvalt met een van de feestdagen – zoals bedoeld in artikel 10. Deze bepaling geldt ook als het een vaste halve vrije dag betreft of als deze dag samenvalt met buitengewoon verlof zoals bedoeld in artikel 18.
5. Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk overeenkomen dat de 36 uren worden verdeeld over 4 werkdagen per week. De planning van de arbeid in de onderneming van de werkgever mag hierdoor nooit in het gedrang komen.

#### **Artikel 11. Arbeidstijd**

1. In deze CAO wordt onder normale arbeidstijd verstaan: de tijd waarin de werknemer voor een onderneming werkzaamheden verricht. De werknemer en werkgever zijn de arbeidstijd samen overeengekomen.
2. De normale arbeidstijd bedraagt bij een fulltime dienstverband gemiddeld 36 uur per week. Bij een onvolledig dienstverband bedraagt de normale arbeidstijd het gemiddeld aantal uren per week waarvoor de arbeidsovereenkomst is afgesloten. Onderbrekingen van 15 minuten of langer behoren, mits zij ongestoord genoten kunnen worden, niet tot de arbeidstijd.
3. De maximum arbeidstijden voor werknemers van 18 jaar en ouder zijn:
  - per dienst (structureel): 10 uur;
  - per week (structureel): 40 uur;
  - per dienst bij overwerk (incidenteel): 12 uur;
  - per week bij overwerk (incidenteel): 45 uur.Incidenteel mag 60 uur per week worden gewerkt:
  - in de periode tussen 1 december en 31 december;
  - in de week voorafgaande aan speciale bloemendagen zoals Moederdag, Valentijnsdag, Pasen en Secretaressedag.
4. De werkgever legt in goed overleg met de werknemer de werktijden van de werknemer vast in een rooster. De bedoeling hiervan is dat een gemiddelde arbeidstijd per week – zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel – kan worden gerealiseerd. In dit rooster zijn de dagen en het aantal uren dat de werknemer op een dag werkt, weergegeven. Bij de vaststelling van het rooster houdt de werkgever rekening met de religieuze feestdagen die voor de werknemer belangrijk zijn. De werkgever stelt de werknemer van dit rooster tenminste 28 dagen tevoren op de hoogte. Als de aard van het werk dit onmogelijk maakt kan een kortere termijn worden aangehouden dan 28 dagen, maar 4 dagen is minimaal. De wekelijkse vrije dagen – zoals bedoeld in artikel 11 lid 1 – moeten wel altijd tenminste 28 dagen tevoren bij de werknemer bekend zijn.
5. De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van arbeid op zondag. Werken op zondag is uitsluitend mogelijk als de werknemer zelf vrijwillig en schriftelijk te kennen heeft gegeven op zondag te willen werken.
6. Het is de werkgever niet toegestaan werknemers in gebroken diensten arbeid te laten verrichten.
7. Werknemers moeten bezoeken aan een arts of tandarts in principe buiten de werktijd plannen. Als dit niet mogelijk is, of als er sprake is van een acute situatie, wordt het bezoek aan een arts of tandarts beschouwd als normale arbeidstijd. Voorwaarde is wel dat de werknemer vooraf met de werkgever heeft overlegd over het tijdstip van het bezoek. Doorverwijzingen door arts of tandarts worden ook als arts- of tandartsbezoek beschouwd.

#### **Artikel 12. Werknemers die naast hun werk een opleiding volgen**

1. Voor een leerplichtige werknemer telt de tijd die hij aan een onderwijsinstelling onderwijs volgt mee als arbeidstijd. Ook bij het vaststellen van het aantal vakantiedagen telt de tijd waarin hij onderwijs volgt mee. Voorwaarde is wel dat hij een daartoe erkende instelling bezoekt.
2. De arbeidsovereenkomst van een leerplichtige werknemer kan met inbegrip van de lestijd niet meer dagen per week omvatten dan de Arbeidstijdenwet toestaat.
3. Werknemers die een erkende opleiding volgen binnen de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL),





hebben een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur. De duur van de arbeidsovereenkomst is gekoppeld aan de duur van de leerovereenkomst.

Voor een niveau II opleiding wordt in principe een 2-jarige overeenkomst afgesloten. Ook gedurende de niveau III en de niveau IV opleiding is een koppeling tussen de duur van de arbeidsovereenkomst en de duur van de opleiding van toepassing.

4. Voor de dagen waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt binnen een erkende BBL-opleiding, is geen loon verschuldigd.
5. Een werkgever kan een werknemer niet verplichten te werken op dagen waarop de werknemer eigenlijk naar de onderwijsinstelling zou gaan, maar de onderwijsinstelling wegens vakantie gesloten is.
6. Toetsen die afgelegd moeten worden in het kader van een opleiding binnen een erkende BBL-opleiding en plaatsvinden op het leerbedrijf op normale werkdagen, behoren tot de normale arbeidstijd. Voor toetsen die op school plaatsvinden, in de regel op de normale schooldagen, geldt lid 4 van dit artikel. De zogenoemde 'centrale toetsen' in het kader van de opleiding tot zelfstandig beroepsbeoefenaar gelden als buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 18.
7. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid de toetsen – zoals bedoeld in lid 6 – af te leggen, ook als deze niet op een reguliere schooldag plaatsvinden. De werknemer dient de toetsen dan wel tenminste 2 weken tevoren te melden. Ook op toetsen, die niet op een reguliere schooldag plaatsvinden, is lid 4 van dit artikel van toepassing.

#### **Artikel 13. Arbeidstijdverkorting**

1. Met ingang van 1 april 2000 kan de werknemer geen aanspraak meer maken op arbeidstijdverkorting.
2. Als de werknemer een individuele arbeidsovereenkomst heeft van na 1 april 2000, waaruit blijkt dat hij nog aanspraak kan maken op roostervrije dagen, dan gelden lid 3 tot en met 5 van dit artikel.
3. De werkgever stelt in overleg met de werknemer aan het begin van het jaar een rooster op waarin voor elk van zijn werknemers de dagen of halve dagen zijn aangegeven, waarop hij roostervrij heeft. Als de werknemer ziek is of anderszins niet in staat is zijn roostervrije dag, of halve dag op te nemen, kan hij geen aanspraak maken op een vervangende roostervrije dag, of halve dag.
4. In overleg tussen werkgever en werknemer(s) kan van de in lid 3 vermelde systematiek van roosteren worden afgeweken.
5. Als het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt dat op roostervrije dagen wordt doorgewerkt, kan in overleg tussen werknemer en werkgever gekozen worden voor het verschuiven naar een andere datum.

#### **Artikel 14. Aanpassing arbeidsduur**

1. *Toepassingsgebied*  
Dit artikel is van toepassing op alle werkgevers.
2. *Voorwaarden*  
De werknemer die tenminste een jaar in dienst is bij de werkgever, kan de werkgever verzoeken de arbeidsduur zoals die in de arbeidsovereenkomst is afgesproken, aan te passen. Het verzoek kan een vermindering of een vermeerdering van de arbeidsduur inhouden. Het verzoek kan ten hoogste eenmaal per 2 jaar worden gedaan.  
Het verzoek heeft uitsluitend betrekking op de eigen functie. Het verzoek tot vermeerdering kan maximaal leiden tot een arbeidsduur van 36 uur.
3. *Procedure*  
De werknemer dient het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur tenminste 4 maanden voor de beoogde ingangsdatum schriftelijk in bij de werkgever. In dit verzoek wordt vermeld wat de wensen zijn ten aanzien van de ingangsdatum, de omvang en de inroostering van de uren. De werkgever overlegt met de werknemer over het verzoek. Naar aanleiding van dit overleg kan de werknemer het verzoek aanpassen.  
De werkgever deelt de beslissing schriftelijk mee. Bij afwijzing van het verzoek vermeldt de werkgever de redenen daarvan. Als de werkgever een maand voor de beoogde ingangsdatum niet



over het verzoek heeft beslist, wordt het verzoek geacht te zijn ingewilligd.

4. *Zwaarwegende bedrijfsbelangen*

De werkgever wil het verzoek van de werknemer tot aanpassing van de arbeidsduur in, tenzij hiertegen zwaarwegende bedrijfsbelangen bestaan.

Er is in elk geval sprake van zwaarwegende bedrijfsbelangen als toewijzing van het verzoek voor vermindering van de arbeidsduur leidt tot ernstige problemen voor de bedrijfsvoering. Bijvoorbeeld door een structurele onderbezetting, door problemen van roostertechnische aard of doordat onvoldoende personeel beschikbaar is voor uren waarin het werkaanbod extra groot is.

5. *Proefperiode*

Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk overeenkomen, dat het verzoek van de werknemer wordt ingewilligd voor een proefperiode van maximaal 4 maanden.

Tenminste een maand voor afloop van deze proefperiode deelt de werkgever aan de werknemer mee welke definitieve beslissing is genomen. Bij afwijzing van het verzoek vermeldt de werkgever de redenen daarvan. Als de werkgever een maand voor de afloop van de proefperiode niet definitief heeft beslist, wordt het verzoek geacht te zijn ingewilligd.

## HOOFDSTUK 4. VERLOF EN BIJZONDER VERLOF

### Artikel 15. Vakantiedagen

1. Een vakantiedag duurt 7,2 uur.
2. Het vakantiejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
3. De werknemer die een fulltime dienstverband heeft, kan over elk vakantiejaar aanspraak maken op vakantie met behoud van loon gedurende 24 arbeidsdagen (=172,8 vakantie-uren).
4. Als een werknemer de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, heeft hij recht op 2 extra vakantiedagen per vakantiejaar met behoud van loon (op fulltime basis). Als een werknemer de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, heeft hij recht op 3 extra vakantiedagen per vakantiejaar met behoud van loon (op fulltime basis).  
Als een werknemer de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, heeft hij recht op 4 extra vakantiedagen per vakantiejaar met behoud van loon (op fulltime basis).
5. Het aantal vakantiedagen waarop een parttime werknemer recht heeft, wordt naar verhouding vastgesteld.
6. De aanspraken op vakantiedagen van een werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van een werkgever is (geweest), worden evenredig verminderd.
7. Als een werknemer een vakantiedag heeft opgenomen en hij raakt ziek (arbeidsongeschikt), dan geldt deze dag niet als vakantiedag.
8. Bij het einde van een dienstbetrekking die tenminste een maand heeft geduurd, heeft de werknemer aanspraak op vakantie. Het aantal vakantiedagen wordt berekend naar verhouding van het aantal volle maanden waarover hij nog geen vakantie heeft genoten. Uitbetaling van een evenredig loon als vervanging van vakantiedagen is uitsluitend toegestaan bij beëindiging van het dienstverband.

### Artikel 16. Vakantietijdvak

1. De werknemer kan zijn vakantiedagen opnemen in de vorm van:
  - a. aaneengesloten vakantie;
  - b. snipperdagen.
2. De werkgever stelt de tijdvakken van de vakantie tijdig vast en houdt zo veel mogelijk rekening met de wensen van de werknemer. Hij zorgt ervoor dat:
  - a. de werknemer gedurende minimaal 2 opeenvolgende weken vakantiedagen kan opnemen, op voorwaarde dat zijn aantal vakantiedagen toereikend is;
  - b. de werknemer een aaneengesloten vakantie van 3 weken kan opnemen, als het bedrijfsbelang dit toelaat en het aantal vakantiedagen van de werknemer toereikend is;
  - c. deze aaneengesloten vakantie ligt in de periode van 30 april tot 1 oktober. Zolang de betrokken werknemer nog partieel leerplichtig is, valt deze vakantie bovendien samen met zijn schoolvakantie. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever anders bepalen.





- Als voor een onderneming een bedrijfsvakantiesluiting geldt, kan de werkgever de aaneengesloten vakantie van de werknemer geheel of gedeeltelijk met die periode laten samenvallen.
- Vakantiedagen die niet aaneengesloten worden opgenomen, zijn snipperdagen. Snipperdagen kunnen door de werknemer in overleg met de werkgever worden opgenomen in hele of in halve dagen. De werknemer vraagt de snipperdag als regel tenminste een week tevoren aan.
- Er worden geen vakantie- of snipperdagen opgenomen in de periode tussen 1 december en 31 december.  
Er worden ook geen vakantie- of snipperdagen opgenomen tijdens de week voorafgaande aan speciale bloemendagen zoals Moederdag, Valentijnsdag, Pasen en Secretaressedag, tenzij werkgever en werknemer in gezamenlijk overleg anders besluiten.

## Artikel 17. Buitengewoon verlof

### Buitengewoon verlof

Gelegenheid	Tijd	Opmerking
zijn eigen ondertrouw	½ dag	op de dag dat hij in ondertrouw gaat
zijn eigen huwelijk	2 dagen	De dag waarop het huwelijk voor de burgerlijke stand wordt gesloten en de daarop volgende dag
zijn eigen 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest	1 dag	
zijn 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum	1 dag	
bij de bevalling van zijn echtgenote	2 dagen	
bij het huwelijk van één van zijn ouders, kinderen, broers of zusters	de dag waarop het betreffende huwelijk wordt gesloten	mits de plechtigheid wordt bijgewoond
bij het 25-, 50- of 60-jarig huwelijksjubileum van één of beide ouders	de dag waarop de plechtigheid wordt gevierd	mits deze wordt bijgewoond
bij het overlijden van zijn echtgenote/haar echtgenoot	de sterfdag tot en met de dag van de begrafenis	
bij het overlijden van één van zijn ouders, schoonouders, eigen of aangehuwde kinderen	2 dagen	1 dag bij het overlijden én 1 dag voor het bijwonen van de begrafenis
bij het overlijden van één van zijn grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters	1 dag	de dag van de begrafenis
bij zijn eigen verhuizing naar een andere woning	1 dag	op voorwaarde dat dit niet vaker dan eenmaal per 2 jaren voorkomt
als kaderlid of afgevaardigde van een werknemersorganisatie	de tijd die noodzakelijk is voor het bijwonen van cursussen en vergaderingen	maximum van 6 dagen per jaar
voor sollicitatiegesprekken	de tijd die werknemer nodig heeft	alleen als de werkgever de dienstbetrekking heeft opgezegd
als de werknemer binnen een periode van 3 jaar met pensioen gaat en deelneemt aan een cursus ter voorbereiding op de pensionering	1 x	gedurende ten hoogste 5 dagen.
als de werknemer lid is van het bestuur of commissie van een organisatie zoals de Wet op de Bedrijfsorganisatie dat omschrijft	de tijd die nodig is voor deelname aan vergaderingen van deze besturen of commissies	wel recht op buitengewoon verlof maar zonder behoud van loon

- Onder ouders, kinderen, broers en zusters worden inbegrepen: stiefouders, stiefkinderen, stiefbroers en stiefzusters, pleegouders, pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters. Daarnaast worden onder ouders schoonouders inbegrepen.  
Duurzame samenlevingsvormen, die van te voren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt, worden met huwelijk gelijkgesteld.
- Als de werknemer lid is van het bestuur of commissie van een organisatie zoals de Wet op de Bedrijfsorganisatie dat omschrijft, mag hij deelnemen aan vergaderingen van deze besturen of commissies. Een werknemer heeft in dit geval wel recht op buitengewoon verlof maar zonder behoud van loon.

## Artikel 18. Arbeid en Zorg

- De werknemer heeft recht op 4 weken adoptieverlof. Het UWV verzorgt de uitkering over deze periode. In overleg met de werkgever kan deze periode uitgebreid worden met maximaal 2 weken. De opbouw van pensioenrechten en vakantiedagen loopt in deze periode gewoon door.



2. De werknemer heeft recht op 2 dagen betaald kraamverlof binnen de eerste 4 weken dat het kind feitelijk op hetzelfde adres woont als de moeder. Daarnaast heeft de werknemer het recht om aansluitend vakantie op te nemen, tenzij hiertegen zwaarwegende bedrijfsbelangen bestaan. De werknemer heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof. De omvang van het verlof is gelijk aan 26 maal de arbeidsduur per week over een periode van maximaal 12 maanden en geldt voor kinderen tot en met de basisschool. Het verlof wordt per week opgenomen, gedurende een aaneengesloten periode. Gedurende het ouderschapsverlof zal de werkgeversbijdrage aan de pensioenopbouw worden voortgezet.
3. Calamiteitenverlof wordt volledig doorbetaald en kan overgaan in kort zorgverlof.
4. Gedurende het korte zorgverlof heeft de werknemer recht op 100% loondoorbetaling tot maximaal 2 maal de wekelijkse arbeidstijd per jaar.

## HOOFDSTUK 5. ARBEIDSONGESCHIKT

### Artikel 19. Arbeidsongeschiktheid

1. Als een werknemer door ziekte arbeidsongeschikt is, bestaat er voor de werkgever gedurende 104 weken een verplichting het loon door te betalen. Over de eerste 52 weken (1<sup>e</sup> ziektejaar) is dit 100% van het laatst verdiende nettoloon van de arbeidsongeschikte werknemer en de volgende 52 weken (2<sup>e</sup> ziektejaar) 70% van zijn laatst verdiende nettoloon. Uitzondering hierop is hetgeen in lid 5 en 6 van dit artikel wordt bepaald.
2. De werkgever mag per ziekmelding op deze loondoorbetaling ten hoogste één wachtdag in mindering brengen, met een maximum van 2 wachtdagen per werknemer per jaar. De werknemer mag door aftrek van wachtdagen niet onder het dan geldende niveau van het minimumloon komen.
3. De werkgever mag geen wachtdag in mindering brengen als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een incident dat bedrijfgerelateerd is. De vraag of een incident bedrijfgerelateerd is, wordt bepaald aan de hand van de heersende opvattingen. Incidenten zoals een overval, bedrijfsongeval en dergelijke worden beschouwd als bedrijfgerelateerde incidenten.
4. Voor het bepalen van het tijdvak van 52 weken – zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel – worden ziekteperiodes samengeteld, als zij elkaar met een onderbreking van minder dan één maand opvolgen.
5. Uitzondering op het eerste lid van dit artikel is een werknemer die arbeidsongeschikt is wegens ziekte en die de leeftijd van 65 jaar bereikt. In dat geval vervalt de loondoorbetaling doordat het dienstverband eindigt vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd..

### Artikel 20. Ziek- en herstelmelding werknemer

1. De werknemer meldt zich bij ziekte zo spoedig mogelijk ziek, of hij laat zich zo snel mogelijk ziek melden. Uiterlijk vóór het begin van de werktijd moet de werkgever op de hoogte zijn van de afwezigheid van de werknemer als gevolg van ziekte. De werknemer neemt hierbij de bepalingen in acht zoals de werkgever die mogelijk in een huishoudelijk reglement heeft vastgesteld.
2. Zodra de werknemer weer hersteld is en in staat is tot het verrichten van zijn arbeid, is hij verplicht dit direct bij zijn werkgever te melden.
3. Een werknemer die weer geheel of gedeeltelijk in staat is tot het verrichten van arbeid, moet zijn werkzaamheden direct hervatten op de eerstvolgende voor hem gebruikelijke werkdag.

### Artikel 21. Uitsluiting doorbetaling

1. Als een werknemer niet in staat is te werken door ziekte of arbeidsongeval is hij verplicht de medische- en lekecontrole te ondergaan. Ook alle voorschriften die zijn werkgever in verband hiermee heeft uitgevaardigd, zijn op hem van toepassing.
2. Als de werknemer zich niet tijdig ziek meldt en/of de controlevoorschriften – zoals in lid 1 genoemd – negeert, dan kan dat tot gevolg hebben dat de doorbetaling wordt opgeschort. Naderhand kan een lagere doorbetaling of geen betaling van het opgeschorte loon worden uitgekeerd.



3. De werkgever kan de loondoorbetaling – zoals bepaald in artikel 19 – opschorten, verlagen of in het geheel niet uitkeren:
  - a. als de ziekte of het ongeval door opzet van de werknemer is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek of ziekte, waarover de werknemer bij het in dienst treden de werkgever desgevraagd geen of onjuiste inlichtingen heeft verstrekt; dit geldt niet ten aanzien van zwangerschap van de werknemer;
  - b. als de uitkering van de verzekering voor loondoorbetaling bij ziekte (die door de werkgever is afgesloten) geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, op grond van omstandigheden die door opzet of schuld van de werknemer zijn ontstaan;
  - c. als de werknemer voor het betreffende ziektegeval bij derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan indienen; in dat geval zal de werkgever de in artikel 19 genoemde uitkering aan de werknemer geven, maar alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding. De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding aan de werkgever te melden en is verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen. De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.

## HOOFDSTUK 6. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

### Artikel 23. Loopbaanbegeleiding

In principe wordt jaarlijks met iedere werknemer afzonderlijk een functioneringsgesprek gevoerd. Daarin komt het functioneren en de levensfase van de werknemer aan de orde. Van het functioneringsgesprek wordt een verslag gemaakt waarin alle afspraken zijn vastgelegd. Hieronder vallen ook de afspraken over persoonlijke ontwikkeling.

## HOOFDSTUK 7 WAT U VERDER MOET WETEN

### Artikel 26. Sociale Commissie

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

### Artikel 27. Betaling vakbondsbijdrage

1. De huidige belastingwetgeving kent fiscale faciliteiten voor de vakbondscontributie.
3. De aansprakelijkheid tot en de betalingsverplichting zelf voor deze betaling wordt niet overgenomen.
4. De faciliteit wordt aangeboden met ingang van 1 januari 2005.

### Artikel 28. Segmentbepaling ambulante handel

1. Enkel voor ondernemers in de ambulante handel zijn de leden twee tot en met vier van toepassing.
2. Voor reizen wordt het normale voor de werknemer geldende uurloon betaald.
3. Als reizen worden beschouwd de uren die de werknemer direct voorafgaand of direct aansluitend aan de dienst reist van de vestigingsplaats van de werkgever naar het object waar de



werkzaamheden moeten worden verricht of visa versa indien en voor zover dit geschiedt met door de werkgever beschikbaar gesteld rijdend materiaal of een door de werkgever beschikbaar gesteld vervoermiddel dat geschikt is voor het vervoer van personen en/of eventueel materiaal en in de regel als zodanig wordt benut. Reizen worden niet beschouwd als arbeidstijd.

4. Het aantal reizen voor de werknemer die het voertuig, zoals bedoeld in lid 3, bestuurt wordt vastgesteld op basis van onderstaande tabel.

Aantal kilometer enkele reis	Totaal aantal reizen per dag
0-30	0,5
31-60	1
61-100	1,5
101-150	2
151-200	2,5
> 200	3

#### Artikel 29. Toepasselijkheid cao op uitzendkrachten.

3. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat aan uitzendkrachten loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de bepalingen van de cao. De werkgever zal hiervoor afspraken maken in het contract dat hij afsluit met het uitzendbureau.

#### BIJLAGE 4: LOONTABELLEN PER 1 JULI 2011

##### Maandlonen per 1 juli 2011 in euro's

Leeftijd	groep 0	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5
16	502,31	509,24	534,45	-	-	-
17	575,13	583,20	611,90	-	-	-
18	662,47	671,52	704,79	728,30	-	-
19	764,39	774,17	813,71	840,11	-	-
20	895,46	907,20	952,51	984,06	1.043,11	-
21	1.055,62	1.070,07	1.123,40	1.160,66	1.230,06	-
22	1.237,60	1.254,72	1.316,65	1.360,23	1.441,66	1.629,76
23	1.456,01	1.475,50	1.549,48	1.601,09	1.696,87	1.918,19
1f.jaar	-	-	1.581,58	1.633,20	1.734,70	1.952,03
2f.jaar	-	-	1.614,28	1.672,77	1.798,36	2.032,91
3f.jaar	-	-	-	1.711,19	1.866,60	2.109,74

##### Weeklonen per 1 juli 2011 in euro's

Leeftijd	groep 0	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5
16	115,92	117,52	123,33	-	-	-
17	132,73	134,59	141,21	-	-	-
18	152,88	154,96	162,65	168,08	-	-
19	176,41	178,65	187,78	193,87	-	-
20	206,65	209,37	219,81	227,08	240,72	-
21	243,61	246,95	259,25	267,84	283,86	-
22	285,61	289,55	303,85	313,89	332,69	376,11
23	336,00	340,50	357,58	369,49	391,58	442,66
1f.jaar	-	-	364,98	376,88	400,31	450,46
2f.jaar	-	-	372,52	386,02	415,00	469,13
3f.jaar	-	-	-	394,89	430,75	486,88

##### Uurlonen per 1 juli 2011 in euro's

Leeftijd	groep 0	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5
16	3,22	3,27	3,43	-	-	-
17	3,69	3,75	3,91	-	-	-
18	4,25	4,31	4,52	4,67	-	-
19	4,90	4,97	5,22	5,38	-	-



Leeftijd	groep 0	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5
20	5,74	5,82	6,10	6,31	6,69	–
21	6,77	6,86	7,19	7,43	7,88	–
22	7,93	8,04	8,44	8,71	9,24	10,44
23	9,34	9,46	9,93	10,26	10,87	12,29
1f.jaar	–	–	10,13	10,47	11,12	12,51
2f.jaar	–	–	10,35	10,72	11,52	13,04
3f.jaar	–	–	–	10,97	11,96	13,52

#### Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2012.

#### 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 dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2012 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 31 januari 2012

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
namens deze:  
de directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,  
M.H.M. van der Goes*