

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8619

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 25-10-1996, nr. 207

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
GEVESTIGDE BLOEMENDETAILHANDEL**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Vereniging Bloemist Winkeliers als partij te ener zijde mede namens de FNV Dienstenbond en de Dienstenbond CNV als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Gevestigde Bloemendetailhandel, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Nederlandse Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bezwaren zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

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:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 maart 1997 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Ge-

vestigde Bloemendetailhandel, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

Artikel 1

Definities

1. Werkgever: een natuurlijk persoon, rechtspersoon of een niet rechtspersoonlijkheid bezittende vennootschap die uitsluitend of in hoofdzaak de gevestigde detailhandel in bloemen en planten uitoefent.
In dit verband wordt onder „gevestigde detailhandel in bloemen en planten” verstaan: het uitoefenen van een onderneming in een besloten, voor het publiek toegankelijke, ruimte, waar of van waaruit uitsluitend of in hoofdzaak bloemen en/of planten c.q. arrangementen daarvan aan de eindgebruiker plegen te worden verkocht of afgeleverd.
In dit verband wordt met „besloten ruimte” met name bedoeld de zelfstandige winkel of verkoophal, het zelfstandige bloemenverkooppunt binnen een supermarkt of grootwinkelbedrijf (shop in the shop), hetzij in een station, ziekenhuis of dergelijke, de kiosk en de vaste standplaats, het verkooppunt op basis van franchise en het verkooppunt deel uitmakend van een keten van bloemenverkooppunten.
In dit verband wordt met „in hoofdzaak” bedoeld dat meer dan 50% van de totale omzet binnen het bedrijf direct verband houdt met de bedrijfsactiviteit „detailhandel in bloemen en planten”.
2. Werknemer: een ieder die zich bij arbeidsovereenkomst verbindt tot het verrichten van arbeid in dienst van een werkgever als bedoeld in het eerste lid van dit artikel, met uitzondering van:
 - directeurs van n.v.’s of b.v.’s;
 - noodhulp;
 - oproepkrachten.Waar in deze overeenkomst wordt gesproken van werknemers worden ook vrouwelijke werknemers bedoeld.
In dit verband wordt verstaan onder:
noodhulp: ieder die in een onderneming niet bij wijze van beroep en alleen in buitengewone gevallen tegen loon of vergoeding arbeid van korte duur verricht. Hieronder worden vakantiewerkers en stagiaires begrepen.
werknemer in onvolledige dienst (part-timer): een werknemer wiens arbeidstijd in de regel minder bedraagt dan de normale wekelijkse arbeidstijd voor een full-timer, als bedoeld in artikel 4, lid 2.
werknemer in volledige dienst (full-timer): een werknemer wiens arbeidstijd in de regel de normale wekelijkse arbeidstijd voor een full-timer als bedoeld in artikel 4, lid 2 bedraagt.

Bloemendetailhandel 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 2

Algemene bepalingen

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden hoort te doen en na te laten.
2. Een werknemer verplicht zich al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden hoort te doen en na te laten; daaronder valt in ieder geval het zich houden aan reglementen en voorschriften en het strikt opvolgen van redelijke orders en instructies door of vanwege de werkgever.
3. De werknemer is verplicht, indien – in bijzondere gevallen – zijn werkgever hem daartoe opdracht geeft, andere dan zijn gebruikelijke arbeid te verrichten, voor zover deze arbeid in verband staat met de arbeid in de onderneming en de werknemer geacht kan worden tot de arbeid in staat te zijn en het verrichten van deze arbeid in redelijkheid van hem/haar kan worden gevergd.
5. Het is de werknemer verplicht zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband strikte geheimhouding te betrachten ten aanzien van die zaken, de dienstbetrekking betreffende, waarvan de openbaarmaking in strijd zou zijn met de zorgvuldigheid en het fatsoen, zoals in het maatschappelijk verkeer betamelijk is. Dit geldt zeker voor zover niet betrachting van deze geheimhouding schade zou kunnen opleveren voor de werkgever.

Artikel 3

Arbeidsovereenkomst

1. Ten blijke van de aanstelling is de werkgever verplicht aan een werknemer die na inwerkingtreding van deze CAO in dienst treedt een schriftelijke arbeidsovereenkomst te verstrekken, waarin tenminste wordt vermeld:
 - a. de datum van indiensttreding;
 - b. de functie van de werknemer;
 - c. de plaats waar de arbeid wordt verricht;
 - d. het overeengekomen loon 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 eventuele bijzondere voorwaarden.
- 2. Wijzigingen in functie, loon en/of bijzondere voorwaarden worden tijdig schriftelijk aan de werknemer medegedeeld onder vermelding van de datum van ingang. Dergelijke wijzigingen zijn te allen tijde onderwerp van overleg tussen werkgever en werknemer.
- 4. Een arbeidsovereenkomst vangt aan met een proeftijd van twee maanden. Tijdens deze proeftijd heeft zowel werkgever als werknemer het recht de arbeidsovereenkomst zonder opgave van redenen te beëindigen.
- 5. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan eveneens worden aangegaan ter vervanging van een zieke werknemer. Deze arbeidsovereenkomst eindigt op de dag dat de zieke werknemer zijn werk hervat.
- 6. Oproepkrachten zullen per keer dat zij worden opgeroepen tenminste voor 3 aaneengesloten uren worden aangesteld, hetzij bij een geringere arbeidsduur, voor tenminste drie uren worden betaald.

Artikel 4

Arbeidstijd

- 1. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze CAO bepaalde wordt onder normale arbeidstijd verstaan de tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidstijd, gedurende welke de werknemer ten behoeve van een onderneming werkzaamheden dient te verrichten.
- 2. De normale arbeidstijd bedraagt bij een full-time dienstverband gemiddeld 40 uur, echter rekening houdend met de arbeidstijdverkortings volgens art. 6 gemiddeld 38 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 niet tot de arbeidstijd.
- 3. De maximum arbeidstijden zijn voor werknemers van 18 jaar en ouder:
 - per dienst (structureel): 10 uur;
 - per week (structureel): 50 uur;
 - per dienst bij overwerk (incidenteel): 12 uur;
 - per week bij overwerk (incidenteel): 60 uur.
- 4. Teneinde een gemiddelde arbeidstijd per week, zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel, te kunnen realiseren, legt de werkgever na overleg

Bloemendetailhandel 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

met de werknemer het arbeidspatroon van de werknemer in een rooster vast, waarop de dagen, het aantal te werken uren op een dag en, indien van toepassing, de roostervrije dagen zijn weergegeven. De werkgever stelt de werknemer daarvan tenminste 28 dagen tevoren in kennis. Indien de aard van het werk dit onmogelijk maakt kan een kortere termijn worden aangehouden dan 28 dagen, echter tenminste 4 dagen. Dit behoudens voor wat betreft de wekelijkse vrije dagen als bedoeld in art. 13 lid 1, welke altijd tenminste 28 dagen te voren bij de werknemer bekend dienen te zijn.

5. Bezoeken aan arts of tandarts worden in principe buiten de werktijd gepland. Zo dit niet mogelijk is wordt het bezoek aan een arts of tandarts geacht tot de normale arbeidstijd te behoren, mits de werknemer vooraf met de werkgever overleg heeft gevoerd omtrent het tijdstip van bezoek aan arts of tandarts, dan wel er sprake is van een acuut geval. Onder bezoek aan arts of tandarts wordt mede verstaan bezoeken aan andere personen, welke het gevolg zijn van een verwijzing door een van beiden.

Artikel 5

Werknemers die tevens een opleiding volgen

1. De arbeidsovereenkomst met werknemers, die partieel leerplichtig zijn, heeft ten hoogste betrekking op het aantal dagen per week dat zij krachtens de arbeidswet werkzaam mogen zijn.
2. De tijd gedurende welke een partieel leerplichtige werknemer aan een daartoe aangewezen scholingsinstituut onderwijs volgt, telt mee ter bepaling van de arbeidstijd volgens artikel 4. Voor een partieel leerplichtige werknemer die een school, vormingsinstituut of cursus moet bezoeken wordt het aantal vakantiedagen opgebouwd naar evenredigheid van het aantal dagen waarop de werknemer per week in de onderneming werkzaam is, alsmede de dagen die aan het volgen van dit onderwijs worden besteed.
3. Over dagen waarop een werknemer, die een opleiding volgt binnen een erkend leerlingstelsel in het kader van die opleiding een school, vormingsinstituut of cursus moet bezoeken is geen loon verschuldigd.
4. Werknemers, die een opleiding volgen binnen een erkend leerlingstelsel, zullen werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, welke gedurende de (in principe 2-jarige) pri-

maire opleiding voor wat de duur betreft is gekoppeld aan de duur van de leerovereenkomst. Ook gedurende de secundaire hetzij de tertiaire opleiding is een dergelijke koppeling voor wat de duur betreft van toepassing¹⁾.

5. Toetsen, welke afgelegd dienen te worden in het kader van een opleiding binnen een erkend leerlingstelsel, die plaatsvinden op het leerbedrijf op de normale werkdagen behoren tot de normale arbeidstijd. Ten aanzien van toetsen die op school plaatsvinden, in de regel op de normale schooldagen, is lid 3 van dit artikel van toepassing. De zogenaamde „centrale” toetsen in het kader van de opleiding tot zelfstandig beroepsbeoefenaar gelden als buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 17.
6. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid de toetsen, als bedoeld in lid 5, af te leggen, ook indien deze niet op een reguliere schooldag plaatsvinden. De werknemer dient dit dan wel tenminste twee weken tevoren te melden. Ook ten aanzien van toetsen, die niet op een reguliere schooldag plaatsvinden is lid 3 van dit artikel van toepassing, behalve indien het „centrale toetsen” betreft.
7. Op de dagen waarop een werknemer een school, vormingsinstituut of cursus zou moeten hebben bezoeken, indien de onderwijsinstelling niet wegens vakantie gesloten zou zijn, kan hij niet worden verplicht in de onderneming werkzaam te zijn.

Artikel 6

Arbeidstijdverkorting

1. Een werknemer heeft aanspraak op 13 roostervrije dagen, of 26 roostervrije halve dagen per kalenderjaar.
Ten aanzien van een werknemer die gedurende minder dan full-time werkzaam is, wordt het aantal roostervrije dagen naar evenredigheid verminderd. Voor een werknemer, die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt of van wie de dienstbetrekking eindigt, geldt deze bepaling eveneens naar evenredigheid.
2. De werkgever stelt aan het begin van het jaar of van een kwartaal een rooster op waarin voor elk van zijn werknemers de (halve) dagen zijn aangegeven, waarop hij roostervrij heeft. Ingeval van ziekte of verhindering anderszins op een roostervrije (halve) dag, heeft de werknemer geen aanspraak op een vervangende roostervrije (halve) dag.
3. In overleg tussen werkgever en werknemer(s) kan van de in voor-

¹⁾ Onverminderd het bepaalde in 1639n BW.

Bloemendetailhandel 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gaande leden vermelde systematiek van roosteren worden afgeweken.

4. Het bepaalde in de voorgaande leden is niet van toepassing indien de werkgever de werkweek voor werknemers in volledige dienstbetrekking met 2 uur verkort tot gemiddeld 38 uur. Ten aanzien van een part-timer geldt een evenredige verkorting.
5. Indien het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt dat op roostervrije dagen wordt doorgewerkt, kan in overleg tussen werknemer en werkgever gekozen worden voor het verschuiven naar een andere datum.

Artikel 7

Omschrijving functie-indeling

Met ingang van 1 april 1996¹⁾ is de navolgende indeling in functie-groepen van toepassing.

0. Groep 0: aankomend medewerker.

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

Een nieuwe werknemer in de zin zoals hierboven bedoeld, die voor het eerst een arbeidsovereenkomst met de werkgever aangaat, mag voor een periode van ten hoogste een jaar in deze groep worden ingedeeld. Na afloop van deze periode wordt de werknemer 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 genoten en die werkzaamheden van zeer eenvoudige aard verricht, volgens nauwkeurige instructies, op aanwijzing en/of onder directe leiding alsook een werknemer die een primaire opleiding leerlingwezen volgt. Met name worden werkzaamheden bedoeld als schoonmaken van de winkel respectievelijk de bedrijfsruimtes, schoonmaken en op water zetten van bloemen, water geven van planten, bezorgen van bestellingen e.d.

2. Groep II: winkelverzorgers/verkoper.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

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

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

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

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

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

5. **Groep V: bedrijfsleider.**

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

Artikel 8

Salarissen

2. De in bijlage 1 vermelde salarissen zijn gebaseerd op de normale arbeidsduur voor full-timers in de onderneming (40 uur). De voor part-timers geldende maandlonen kunnen naar rato van hun overeengekomen normale arbeidsduur hieruit worden herleid¹⁾.
3. Voor jeugdigen tot en met de 23e verjaardag vindt jaarlijks de individuele salarisverhoging plaats met ingang van de maand volgend op de verjaardagsmaand.
4. Voor werknemers ouder dan 23 jaar geschiedt toekenning van een periodiek op basis van functie jaren per 1 januari mits het dienstverband tenminste één jaar, respectievelijk twee of drie jaar heeft geduurd.

¹⁾ Volgens de formule $X/40$ ste deel van het aangegeven loon, waarbij X het aantal overgekomen uren per week is, niet verminderd met ATV-uren.

Bloemendetailhandel 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. Per 1-5-1996¹⁾ wordt over de schaalsalarissen en de daadwerkelijk betaalde salarissen een loonstijging toegepast van 2,0%. De vanaf 1 mei 1996²⁾ geldende tabel is eveneens opgenomen in bijlage 1.
6. Per 1 januari 1997 wordt over de schaalsalarissen een verhoging toegepast van 1,0%. De vanaf 1 januari 1997 geldende tabel is eveneens opgenomen in bijlage 1.

Artikel 9

Diplomatoeslag

1. Het behalen van een voor het bloemenvak relevant vakdiploma (zie bijlage II) geeft de werknemer recht op een diplomatoeslag van 2 procent op het voor hem ingevolge de artikelen 7 en 8 geldende basisloon.
2. Bedoelde diploma's zijn ingedeeld in 4 groepen, te weten groep II tot en met V.
Diploma's geven slechts dan recht op een diplomatoeslag indien het nummer waarmee de groep is aangeduid, uit welke een diploma is behaald, hoger is dan het nummer van de functiegroep, waarin de werknemer is ingedeeld.
3. Bij het aanvullend behalen van een volgend diploma uit een hogere groep ontstaat recht op een aanvullende diplomatoeslag van 2 procent op het voor werknemer ingevolge de artikelen 7 en 8 geldende basisloon. Diplomatoeslagen kunnen zodoende cumuleren tot maximaal 8 procent, een en ander met inachtneming van lid 2.
4. Toekenning van een dergelijke verhoging vindt plaats met ingang van de maand volgend op de maand waarin het bedoelde diploma werd behaald en slechts indien en nadat rechtsgeldig bewijs terzake aan de werkgever is overlegd.

Artikel 10

Overwerk

1. Van overwerk is sprake indien de werknemer, na overleg tussen de

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

²⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht..

werkgever en de werknemer, buiten de voor hem geldende normale arbeidstijd (volgens artikel 4 lid 2) arbeid verricht.

2. Overwerk dient een incidenteel karakter te hebben en zal dus zo min mogelijk worden opgedragen. Indien door de werkgever met het oog op het bedrijfsbelang wordt gevraagd overwerk te verrichten wordt de werknemer geacht hieraan gevolg te geven, tenzij dringende redenen hem dit verhinderen.
3. Onder overwerk wordt niet verstaan:
 - a. de arbeid verricht gedurende niet langer dan een kwartier per dag aansluitend aan de normale arbeidstijd wegens drukke werkzaamheden of voor het afmaken van een bepaalde taak; aldus verrichte arbeid wordt in tijd gecompenseerd, hetzij uitbetaald volgens hetzelfde uurtarief als de direct daaraan voorafgaande tijd;
 - b. de uren boven de voor de werknemer geldende normale arbeidstijd, voor zover daarmee 5/4 van zijn/haar normale wekelijkse arbeidstijd als bedoeld in artikel 4 lid 2 niet wordt overschreden;
 - c. de arbeid verricht op een vastgestelde wekelijkse vrije dag, indien deze dag binnen een maand nadien door een gelijkwaardige dag wordt gecompenseerd, danwel vóór 1 maart indien de arbeid op deze vrije dag is verricht in de periode van 20 november tot 1 februari; werkgever en werknemer stellen in overleg deze vervangende dag vast;
 - d. de arbeid verricht door een werknemer die een zodanig loon geniet, dat hij op grond daarvan niet valt onder bepalingen van de Ziekenfondswet.

Artikel 11

Overwerkvergoeding

1. De overwerkvergoeding bedraagt voor elk uur overwerk het uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%. Het uurloon wordt berekend door deling van het weekloon door 40 bij full-timers, hetzij door deling door het overeengekomen aantal¹⁾ weekuren bij part-timers.
2. Loon plus toeslag voor overwerk, alsook de compensatie als bedoeld in artikel 12, wordt door de werkgever bij voorkeur uitgekeerd in vrije tijd. Deze vrije tijd dient in overleg met de werkgever opgenomen te worden binnen een maand nadat het overwerk is verricht, dan

¹⁾ Toelichting van CAO-partijen:
met overeengekomen aantal wordt bedoeld het gemiddeld aantal arbeidsuren per week, waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, onverminderd met het aantal ATV-uren waarop recht bestaat. Voor part-timer die een arbeidsovereenkomst heeft voor (gemiddeld) 20 uur, maar in verband met ATV 19 uur werkt, is de deelfactor derhalve 20.

Bloemendetailhandel 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

wel vóór 1 maart indien het overwerk is verricht in de periode van 20 november tot 1 februari. De werkgever dient de werknemer de gelegenheid te geven deze extra vrije tijd op te nemen binnen bedoelde periode.

Artikel 12

Compensatie bijzondere uren

1. De werknemer, zowel de full-timer als de part-timer, die arbeid verricht op de avonden, de zaterdagmiddag, resp. de zon- en feestdagen krijgt daarvoor de volgende compensaties:
 - maandag t/m vrijdag van 18.00 tot 21.00 uur: $33\frac{1}{3}\%$
 - maandag t/m vrijdag van 21.00 tot 23.00 uur: 50%
 - maandag t/m vrijdag voor 7.00 en na 23.00 uur: 100%
 - zaterdag van 14.00 tot 18.00 uur: $33\frac{1}{3}\%$
 - zaterdag voor 7.00 en na 18.00 uur: 100%
 - op zon- en feestdagen: 100%
2. Onder feestdagen, als bedoeld in lid 1., worden de volgende dagen verstaan: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en de beide Kerstdagen, alsmede de dag waarop de verjaardag van H.M. de Koningin wordt gevierd. Op deze dagen wordt in beginsel geen arbeid verricht, tenzij bijzondere omstandigheden zulks noodzakelijk maken en de desbetreffende wettelijke bepalingen zich daartegen niet verzetten.
3. De werknemer kan onder geen enkele omstandigheid worden verplicht tot het verrichten van arbeid op zondag. Werken op zondag is derhalve uitsluitend mogelijk indien de werknemer zelf vrijwillig en schriftelijk te kennen heeft gegeven op zondag te willen werken. Hiertoe dient door de werknemer het formulier ingevuld en ondertekend te worden dat in de CAO is opgenomen als bijlage 6.
4. Er dient een maaltijdvergoeding gegeven te worden van f 17,50 per keer hetzij een maaltijd te worden verschaft voor een werknemer die werkt op een avond tot 21.00 uur, voor zover deze werknemer de dienst op die dag heeft aangevangen voor hetzij uiterlijk op 13.00 uur.
5. Het is een werknemer niet toegestaan meer dan 2 avonden per week te werken, behalve indien de werknemer zelf vrijwillig en schriftelijk te kennen heeft gegeven meer dan twee avonden te willen wer-

ken. Hiertoe dient door de werknemer het formulier ingevuld en ondertekend te worden dat in de CAO is opgenomen als bijlage 6.

6. Lid 5 van dit artikel is niet van toepassing in de periode tussen 1 december en 31 december, alsmede tijdens de week voorafgaande aan speciale dagen, zoals moederdag, valentijnsdag, pasen en secretaressedag; in die perioden vervalt dit maximum.
7. De in dit artikel aangegeven compensaties zijn niet van toepassing voor die werknemers die reeds voor 1 april 1996 in bedrijven werken met afwijkende openingstijden op basis van een arbeidsovereenkomst waarin werken op meer dan twee avonden per week is overeengekomen; voor die werknemers blijft de in artikel 14 van de CAO 94-96 vervatte compensatieregeling van kracht (opgenomen als bijlage 7).
8. Het is de werkgever niet toegestaan werknemers op enige dag in gebroken diensten arbeid te laten verrichten.

Artikel 13

Vijfdaagse werkweek

1. In de bloemendetailhandel is de vijf-daagse werkweek van toepassing. Door de werknemer worden derhalve in principe tenminste twee vrije dagen per week genoten.
2. Een van de twee in lid 1 bedoelde vrije dagen is in beginsel de zondag. Indien op zondag, met inachtneming van hetgeen in artikel 12 lid 3 daaromtrent is gesteld, wordt gewerkt, wordt de zondag door een andere vrije dag vervangen.
3. Slechts incidenteel (met inachtneming van artikel 10 lid 3c) en gedurende korte periodes kan worden afgeweken van de leden 1 en 2 van dit artikel.
4. De werkgever stelt de in lid 1 bedoelde vrije dagen vast, waarbij hij rekening houdt met de wensen van de werknemer. De vrije dagen worden in ieder geval zodanig vastgesteld, dat deze zo veel mogelijk als hele dagen en over het jaar verspreid, kunnen worden genoten.
5. De werknemer, die gedurende het gehele jaar wekelijks een vaste vrije dag heeft, wordt geacht zijn vrije dag te hebben genoten, indien deze dag samenvalt met een van de feestdagen als bedoeld in artikel 12. Deze bepaling geldt eveneens indien het een vaste halve vrije dag betreft hetzij deze dag samenvalt met een dag ingevolge buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 17.

Artikel 14

Vakantiedagen

1. Het vakantiejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De werknemer die een full-time dienstverband heeft, heeft over elk vakantiejaar aanspraak op vakantie met behoud van loon gedurende 23 werkdagen.
3. Indien een werknemer tenminste 25 jaar dan wel 40 jaar bij dezelfde onderneming werkzaam is, heeft hij recht op twee onderscheidenlijk vier extra vakantiedagen per vakantiejaar met behoud van loon.
4. Indien een werknemer de leeftijd van 50, 55 danwel 60 jaar heeft bereikt, heeft hij recht op één, twee onderscheidenlijk drie extra vakantiedagen per vakantiejaar met behoud van loon.
5. In geval van samenloop van aanspraken krachtens het derde en vierde lid heeft de werknemer uitsluitend aanspraak op extra vakantiedagen krachtens het lid, dat hem de verst strekkende rechten toekent.
6. De aanspraken op vakantiedagen ingevolge dit artikel van een werknemer, die op part-time basis arbeid pleegt te verrichten, worden naar evenredigheid verminderd.
7. De aanspraken op vakantiedagen van een werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van een werkgever is (geweest), worden naar evenredigheid verminderd.
8. Een dag, waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, geldt niet als vakantiedag.
9. Bij langdurige (volledige) arbeidsongeschiktheid wordt uitsluitend over de laatste 6 maanden arbeidsongeschiktheid recht op vakantiedagen opgebouwd.
10. Bij het einde van de dienstbetrekking, welke tenminste een maand heeft geduurd, heeft de werknemer aanspraak op vakantie naar verhouding van het aantal volle maanden waarover hij nog geen vakantie heeft genoten. Uitsluitend bij beëindiging van het dienstverband is vervanging van vakantiedagen door uitbetaling van een evenredig loon toegestaan.

Artikel 15

Vakantietijdvak

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

Artikel 16

Vakantietoeslag

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

Bloemendetailhandel 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- a. verdiensten uit overwerk;
 - b. vakantiebijslagen;
 - c. winstuitkeringen;
 - d. uitkeringen bij bijzondere gelegenheden;
 - e. uitkeringen ingevolge aanspraken om na verloop van tijd of onder een voorwaarde één of meer uitkeringen te ontvangen;
 - f. vergoedingen voor zover zij geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten, die de werknemer in verband met zijn dienstbetrekking heeft te maken;
 - g. bijzondere vergoedingen voor kostwinners en gezinshoofden;
 - h. loon dat in geblokkeerde vorm wordt gespaard ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 34a, derde lid, van de Wet op de Loonbelasting 1964;
 - i. eindejaarsuitkeringen.
2. De vakantietoeslag als bedoeld in het eerste lid van dit artikel wordt berekend over het basisloon dat is verdiend tijdens de loontijdvakken voorafgaande aan de uitbetaling van de vakantietoeslag, waarover nog geen vakantietoeslag is betaald.
 3. De vakantietoeslag als bedoeld in het eerste lid van dit artikel, waarop de werknemer tot en met de maand, onmiddellijk voorafgaande aan de maand waarin betaalbaarstelling geschiedt, aanspraak heeft verworven, wordt in de maand juni betaalbaar gesteld.
 4. Indien de werknemer zijn aaneengesloten vakantie als bedoeld in artikel 15 vóór de maand juni geniet, wordt hem, indien hij de werkgever daartoe verzoekt, bij de loonbetaling daaraan voorafgaande een zodanig bedrag aan vakantietoeslag uitbetaald, als waarop hij op dat tijdstip aanspraak heeft verworven. In dit geval blijft lid 3 van dit artikel voor dat jaar buiten toepassing.
 5. Bij beëindiging van de arbeidsverhouding wordt aan de werknemer het bedrag aan vakantietoeslag uitbetaald, waarop hij tot op dat tijdstip aanspraak heeft verworven, voor zover hem die niet reeds is uitbetaald.

Artikel 17

Buitengewoon verlof

1. Een werknemer heeft in de volgende gevallen recht op buitengewoon verlof met behoud van loon gedurende de daarbij aangegeven tijd:

- a. bij zijn/haar ondertrouw: een halve dag op de dag dat in ondertrouw wordt gegaan;
 - b. bij zijn/haar huwelijk: de dag waarop het huwelijk voor de burgerlijke stand wordt gesloten en de daarop volgende dag;
 - c. bij zijn/haar 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest, dan wel dienstjubiläum: één dag;
 - d. bij bevalling van zijn echtgenote: twee dagen;
 - e. voor het bijwonen van een huwelijk van één van zijn/haar kinderen, broers of zusters: de dag waarop het betreffende huwelijk wordt gesloten, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - f. bij het overlijden van zijn/haar echtgenote/echtgenoot: de sterfdag en voorts tot en met de dag van de begrafenis;
 - g. bij overlijden van één van zijn/haar ouders, schoonouders, eigen of aangehuwde kinderen: één dag, alsmede voor het bijwonen van de begrafenis: één dag;
 - h. voor het bijwonen van de begrafenis van één van zijn/haar grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: de dag van de begrafenis;
 - i. bij zijn/haar verhuizing naar een andere woning: één dag; zulks echter niet vaker dan eenmaal per twee jaren.
2. Bovendien wordt aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:
 - a. voor het bijwonen van vergaderingen of cursussen van werknemersorganisaties als kaderlid of afgevaardigde: gedurende ten hoogste in totaal drie dagen per jaar;
 - b. voor het afleggen van een examen ter verkrijging van een krachtens enige wettelijke vestigingsregeling aangewezen diploma: gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd;
 - c. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever voor het solliciteren of voor het op uitnodiging mondeling toelichten van een sollicitatie: de daarvoor benodigde tijd;
 - d. voor het éénmaal in de periode van 3 jaar voor zijn pensionering deelnemen aan een cursus ter voorbereiding op de pensionering: gedurende ten hoogste vijf dagen.
 3. Onder ouders, kinderen, broers en zusters, bedoeld in het eerste lid, worden mede begrepen stiefouders, stiefkinderen, stiefbroers en stiefzusters, alsmede pleegouders, pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters. Duurzame samenlevingsvormen, die van te voren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt, worden voor de toepassing van lid 1 met huwelijk gelijkgesteld.
 4. Aan een werknemer wordt buitengewoon verlof verleend voor het deelnemen aan vergaderingen van besturen of commissies van lichamen, als bedoeld in de Wet op de Bedrijfsorganisatie, voorzover de werknemer van dat bestuur of die commissie deel uitmaakt. In dat

Bloemendetailhandel 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

geval kan de werknemer geen aanspraak doen gelden op behoud van loon.

Artikel 18

Arbeidsongeschiktheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte behoudt de werknemer zijn aanspraak op doorbetaling van 100% van het laatst verdiende netto-loon over een tijdvak van in het geheel maximaal 52 weken.
2. Het is de werkgever toegestaan per ziekmelding op deze loondoorbetaling ten hoogste één wachtdag in mindering te brengen, zulks evenwel met een maximum van vier wachtdagen per werknemer per jaar.
4. Voor het bepalen van het tijdvak van 52 weken, bedoeld in het eerste lid, worden ziekteperiodes samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan één maand opvolgen.
5. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid behoudt de werknemer, die de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte zijn aanspraak op doorbetaling van 100% van het netto-loon tot aan de datum van ingang van zijn pensioen en overigens over een tijdvak van ten hoogste 6 weken.

Artikel 19

Ziek- en herstelmelding werknemer

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

Artikel 20

Uitsluiting doorbetaling

1. De door ziekte of arbeidsongeval arbeidsongeschikte werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan de medische- en lekecontrole en alle in verband daarmee geldende voorschriften welke zijn uitgevaardigd door de werkgever.
2. Niet tijdige ziekmelding hetzij het niet in acht nemen van in lid 1 genoemde controlevoorschriften door de werknemer kan tot gevolg hebben dat de doorbetaling wordt opgeschort en nadien een lagere doorbetaling dan wel in het geheel geen betaling van het opgeschorte loon wordt uitgekeerd.
3. De loondoorbetaling zoals bepaald in artikel 18 kan door de werkgever worden opgeschort en vervolgens verlaagd of in het geheel niet uitgekeerd:
 - a. indien de ziekte of het ongeval door opzet van de werknemer is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek of ziekte, waartoe de werknemer bij het in dienst treden de werkgever desgevraagd geen of onjuiste inlichtingen heeft verstrekt; het hier bepaalde geldt niet ten aanzien van zwangerschap van de werknemer;
 - b. indien op grond van omstandigheden, welke door opzet of schuld van de werknemer zijn ontstaan, de uitkering ingevolge een door werkgever afgesloten verzekering voor loondoorbetaling bij ziekte geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd;
 - c. indien en voorzover de werknemer terzake van zijn ziekte dan wel uit hoofde van een hem overkomen ongeval jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden. In dat geval zal de werkgever niettemin de in artikel 18 voorziene betalingen aan de werknemer doen, doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding. De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ten belope van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen. De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.

Bloemendetailhandel 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 1. SALARISTABELLEN BRUTO LONEN

TABEL MAANDLONEN

LEEFTIJD	GRP. 0	GRP. I	GRP. II	GRP. III	GRP. IV	GRP. V
16	775	812	852			
17	887	929	976			
18	1022	1070	1124	1161		
19	1179	1235	1297	1340		
20	1381	1447	1519	1570	1664	
21	1628	1705	1791	1850	1961	
22	1908	2000	2099	2169	2299	2599
23	2245	2352	2470	2552	2705	3058
1FJR			2522	2604	2767	3113
2FJR			2575	2667	2868	3242
3FJR				2729	2976	3364

TABEL WEEKLONEN

LEEFTIJD	GRP. 0	GRP. I	GRP. II	GRP. III	GRP. IV	GRP. V
16	179	187	197			
17	205	214	225			
18	236	247	259	268		
19	272	285	299	309		
20	319	334	351	362	384	
21	376	394	413	427	453	
22	440	461	484	501	531	600
23	518	543	570	589	624	706
1FJR			582	601	638	718
2FJR			594	616	662	748
3FJR				630	687	776

TABEL MAANDLONEN PER 1 JANUARI 1997

LEEFTIJD	GRP. 0	GRP. I	GRP. II	GRP. III	GRP. IV	GRP. V
16	775	820	861			
17	887	939	985			
18	1022	1081	1135	1173		
19	1179	1247	1310	1353		
20	1381	1461	1534	1585	1680	
21	1628	1723	1809	1869	1981	
22	1908	2020	2120	2191	2322	2625
23	2245	2376	2495	2578	2732	3089
1FJR			2547	2630	2794	3144
2FJR			2600	2694	2896	3274
3FJR				2756	3006	3398

TABEL WEEKLONEN PER 1 JANUARI 1997

LEEFTIJD	GRP. 0	GRP. I	GRP. II	GRP. III	GRP. IV	GRP. V
16	179	189	199			
17	205	217	227			
18	236	249	262	271		
19	272	288	302	312		
20	319	337	354	366	388	
21	376	398	417	431	457	
22	440	466	489	506	536	606
23	518	548	576	595	631	713
1FJR			588	607	645	726
2FJR			600	622	668	756
3FJR				636	694	784

Bloemendetailhandel 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 2. INDELING DIPLOMA'S

Groep II:

- diploma Beginnend Beroepsbeoefenaar Bloemschikken, afgegeven door een AOC respectievelijk VOLLT/LOBAS;
- diploma Primair Leerlingstelsel Bloemschikken en -binden (kwalificatie bloembinder/-verkoper), afgegeven door VOLLT;
- diploma Kort Middelbaar Beroepsonderwijs (KMAO) Bloemschikken, afgegeven door een lagere/middelbare agrarische school;
- diploma (Vestigingsexamen) Vakbekwaamheid Bloemschikken, afgegeven door de SOB;
- diploma „Nederlands Bloemwerk”/„Dutch Flower Arrangements”, afgegeven door de SOB.

Groep III:

- diploma Zelfstandig Beroepsbeoefenaar Bloemendetailhandel, afgegeven door een AOC respectievelijk VOLLT/LOBAS;
- diploma Secundair Leerlingstelsel Bloemschikken en -binden (kwalificatie bloemistwinkelier), afgegeven door VOLLT;
- diploma Middelbare Tuinbouwschool B-richting Bloemschikken en -binden.

Groep IV:

- diploma Kaderfunctionaris Bloemschikken (met certificaat evaa), afgegeven door een AOC;
- diploma Gespecialiseerd Beroepsbeoefenaar Bloembinden, afgegeven door een AOC respectievelijk VOLLT /LOBAS;
- diploma Middelbare Tuinbouwschool A-richting Bloemschikken en -binden.

Groep V:

- diploma „Erkend Bloemsierkunstenaar”, afgegeven door de SOB.

BIJLAGE 6. VERKLARING

Ondergetekende:

Naam, voornaam:
Adres, Postcode, Plaats:

als werknemer werkzaam bij:

Bedrijfsnaam:
Adres, Postcode, Plaats:

geeft door ondertekening van deze verklaring te kennen dat hij/zij geheel uit eigen vrije wil en op generlei wijze daartoe door de werkgever onder druk gezet de bereidheid heeft tot het verrichten van werk op ¹⁾):

- a. de zondagen, voor zover althans het bedrijf op de betreffende zondag geopend is;
- b. meer dan twee avonden per week, voor zover althans het bedrijf op die avonden geopend is.

Aldus vastgesteld en getekend,

te (plaats) op (datum)

¹⁾ Doorhalen wat niet van toepassing is.

Bloemendetailhandel 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 7. BIJZONDERE COMPENSATIEREGELING

1. Voor bedrijven met afwijkende openingstijden (gevestigd op Schiphol, in stations en ziekenhuizen kan werkgever gebruik maken van een vereenvoudigde regeling voor de compensaties als bedoeld in de artikelen 10, 11 en 12. Deze artikelen blijven dan buiten toepassing.
2. Werknemers welke in bedrijven als bedoeld in lid 1 arbeid verrichten gedurende de hieronder aangegeven uren hebben recht op:
 - a. voor gewerkte uren op maandag tot en met zaterdag:
 - van 07.00 uur tot 18.00 uur geen compensatie
 - van 18.00 uur tot 23.00 uur 45% compensatie
 - van 23.00 uur tot 07.00 uur 100% compensatie
 - b. voor gewerkte uren op zon- en feestdagen als bedoeld in artikel 12 lid 2:
 - van 00.00 uur tot 24.00 uur 100% compensatie
3. Bedoelde compensatie wordt bij voorkeur gegeven in de vorm van vrije tijd.

Deze vrije tijd dient in overleg met de werkgever opgenomen te worden binnen een maand nadat het overwerk is verricht, dan wel vóór 1 maart indien het overwerk is verricht in de periode van 20 november tot 1 februari. De werkgever dient de werknemer de gelegenheid te geven deze extra vrije tijd op te nemen binnen bedoelde periode.

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

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publikatie in de Nederlandse Staatscourant.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant.

's-Gravenhage, 23 oktober 1996

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Arbeidsinspectie,*

A. van Dijk.