

Tuincentrumbranche 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9305

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 28-12-1999, nr. 251

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
TUINCENTRUMBRANCHE**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Nederlandse Vereniging van Tuincentra als partij te ener zijde mede namens FNV Bondgenoten en Dienstenbond CNV als partijen te anderer zijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Tuincentrumbranche, 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 Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bedenkingen 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 2001 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de

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

Artikel 1

Werkingsfeer CAO

1. Deze CAO is van toepassing op:
 - a. de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer, die werkzaam is in een onderneming welke zich als tuincentrum in hoofdzaak beweegt op het terrein van de detailhandel en waar een volledig assortiment aan dode en levende artikelen voor verwerking/gebruik in tuin en huis aan particulieren ten verkoop wordt aangeboden.
2. Voor hulpkrachten is, in afwijking van het in het eerste lid, deze CAO niet van toepassing met uitzondering van de loonparagraaf, de deelfactor, de vakantierechten (8% vakantietoeslag plus vakantiedagen) en de compensatietoeslag op zon- en feestdagen.
3. Voor oproepkrachten is, in afwijking van het in het eerste lid, deze CAO niet van toepassing met uitzondering van de compensatietoeslag op zon- en feestdagen en het bepaalde in artikel 23.
5. Indien een werknemer in een tuincentrum ook andere werkzaamheden verricht dan detailhandelswerkzaamheden, kan bij de arbeidsovereenkomst schriftelijk worden bepaald, dat voor de gehele duur van de arbeidsverhouding hetzij deze CAO, hetzij de op de andere werkzaamheden betrekking hebbende CAO van toepassing is.
6. Indien een werknemer in een tuincentrum uitsluitend hovenierswerkzaamheden verricht, is op deze arbeidsverhouding de CAO voor het Hoveniersbedrijf van toepassing.

Artikel 2

Definities

1. In deze CAO wordt verstaan onder:
 - a. werkgever: een (natuurlijk of rechts-)persoon, die bij arbeidsovereenkomst het verrichten van arbeid in zijn onderneming bedingt.
 - b. werknemer: een (natuurlijk) persoon die zich bij arbeidsovereenkomst verbindt tot het verrichten van arbeid in de onderneming. In deze CAO wordt met werknemer uitdrukkelijk niet bedoeld:
 - directeuren van een NV of een BV dan wel coöperatieve vereniging.In deze CAO wordt onder „werknemer” en „werkgever” zowel

Tuincentrumbranche 1999/2001 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- een man als vrouw verstaan. Waar „hij”, „zijn” of „hem” staat, kan ook „zij” of „haar” worden gelezen.
- c. normale arbeidstijd: Normale arbeidstijd is de tussen de werkgever en de werknemer overeengekomen arbeidstijd, gedurende welke de werknemer ten behoeve van de onderneming werkzaamheden dient te verrichten met inbegrip van wachttijden, doch met uitzondering van rusttijden.
 - d. werknemer in volledige dienst (fulltimer): iedere werknemer die doorgaans gemiddeld 32 uur of meer per week arbeid verricht in de onderneming.
 - e. een werknemer in onvolledige dienst (parttimer): iedere werknemer die doorgaans gemiddeld minder dan 32 uur per week, maar doorgaans meer dan gemiddeld 12 uur per week arbeid verricht in de onderneming.
 - f. hulpkracht: iedere werknemer die doorgaans gemiddeld 12 uur of minder per week arbeid verricht in de onderneming.
 - g. oproepkracht: ieder, die incidenteel en/of voor korte duur op grond van onvoorziene omstandigheden na een oproep arbeid verricht in de onderneming.
 - h. uitzendkracht: iedere werknemer die krachtens een uitzendovereenkomst conform artikel 7:690 BW werkzaamheden verricht voor de werkgever.
 - i. loon: hetgeen ingevolge artikel 6 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag daaronder wordt verstaan.
2. tuincentrum: een verkoopplaats waar een volledig assortiment aan dode en levende artikelen voor verwerking/ gebruik in tuin en huis direct aan particulieren ten verkoop wordt aangeboden (detailhandel) en die behoort tot een van de winkelformules alsmede voldoet aan de volgende voorwaarden:
- er is sprake van een overdekte verkooppriimte met daarin productpresentatie door middel van schappen, rekken of stellingen;
 - er is sprake van verkoop van een breed assortiment levend goed zoals bomen, heesters, vaste planten en seizoensgoed;
 - het omzetaandeel niet-levend assortiment bedraagt tenminste 35%;
 - het assortiment niet-levend bevat tenminste 8 van de volgende 10 produktgroepen: grond/aarde, meststoffen, gewasbeschermingsmiddelen, handtuin gereedschap en onderhoudsartikelen, vijvers en vijverprodukten, potterie, tuinhout, tuinmeubelen, sierbestrating en natuursteen, kerst- en trendartikelen;
 - de jaaromzet bedraagt minimaal f 250.000,- (inclusief BTW en exclusief ambacht).

Het randassortiment van een tuincentrum beslaat maximaal 15% van het totale voor verkoop in gebruik zijnde deel van het oppervlak van het tuincentrum (inclusief overdekte en onoverdekte buitenruimte die voor verkoop dient en exclusief overige bedrijfsruimte, kwekerijen, parkeer-ruimte e.d.).

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

Algemeen

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.
3. De werkgever is verplicht iedere loonuitbetaling vergezeld te doen gaan van een ten name van de werknemer gestelde loonspecificatie, waaruit de periode waarop de betaling betrekking heeft, de samenstelling van het loon en de eventuele toeslagen, alsmede de daarop toegepaste inhoudingen duidelijk blijken.

Arbeidsovereenkomst

4. De werkgever moet van het aangaan van een arbeidsovereenkomst een schriftelijke bevestiging aan de werknemer uitreiken, waarin tenminste de volgende gegevens zijn vastgelegd:
 - a. naam en woonplaats van beide partijen;
 - b. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - c. de functie van de werknemer met de daarbij behorende indeling in een functiegroep;
 - d. datum van indiensttreding;
 - e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
 - f. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
 - g. het overeengekomen brutoloon en de termijn van uitbetaling;
 - h. de gebruikelijke arbeidsduur.
 - i. Indien van toepassing, aan welke pensioenregeling deelgenomen gaat worden;
 - j. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 7:690 BW;
5. Een arbeidsovereenkomst vangt aan met een proeftijd van maximaal 2 maanden, tenzij in een individuele arbeidsovereenkomst hiervan wordt afgeweken en op minder dan 2 maanden wordt gesteld. Bij een proeftijd van 2 maanden heeft zowel de werkgever als de werknemer

Tuincentrumbranche 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

het recht de arbeidsovereenkomst zonder opgaaf van redenen te beëindigen.

6. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tevens worden aangegaan ter vervanging van een zieke werknemer.
Deze arbeidsovereenkomst eindigt op de dag van herstel van de zieke werknemer.
7. Hulp- en oproepkrachten zullen tenminste voor 3 aaneengesloten uren worden opgeroepen.
8. Werknemers, die een opleiding volgen binnen een erkend leerlingstelsel dan wel partieel leerplichtig zijn, zullen werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst, welke gedurende de eerste twee jaar van de opleiding is gekoppeld aan een leerovereenkomst.
9. Voor werknemers die in dienst zijn op grond van een leer/ arbeidsovereenkomst eindigt de arbeidsovereenkomst op het moment dat de leerovereenkomst eindigt op initiatief van de werknemer of wordt beëindigd op grond van de Wet op het Leerlingwezen.

Veiligheid

10. De werkgever voert op basis van de Arbeidsomstandighedenwet in zijn onderneming een veiligheidsrisico-inventarisatie uit.

Ongewenste intimiteiten

12. De werkgever verklaart zich bereid het bestaan c.q. ontstaan van ongewenste intimiteiten in de werkorganisatie te bestrijden en te voorkomen.
Binnen ondernemingen met meer dan 25 werknemers zal een vertrouwenspersoon worden aangesteld, die in voorkomende gevallen zorgdraagt voor opvang van de betrokken werknemer en de mogelijk hierop volgende klachtenprocedure zal begeleiden.

Artikel 4

Verplichtingen van de werknemer

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

ten en voorschriften en het stipt opvolgen van orders en instructies van leidinggevend.

3. Werknemer heeft een geheimhoudingsplicht ten aanzien van alle zaken die hem, uit hoofde van hun beroep, over de onderneming, waarvan hij in dienst is, ter kennis komt.

Artikel 5

Functie-indeling

1. De werknemer wordt op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden door de werkgever ingedeeld in één van de volgende functiegroepen:
 - a. Groep 0 – Algemene functieomschrijving
Werkzaamheden van eenvoudige aard door ongeschoolde werknemers. Hierbij moet uitsluitend gedacht worden kansarmen op de arbeidsmarkt, bv langdurig werkelozen.
 - b. Groep I – Algemene functieomschrijving
Standaard inloopschaal waarbij werkzaamheden van eenvoudige aard, die volgens nauwkeurige instructies op aanwijzing en/of directe leiding worden verricht.
 - c. Groep II – Algemene functieomschrijving
Werkzaamheden in een functie, die zelfstandig (dwz niet onder voortdurend toezicht) in al zijn aspecten worden uitgeoefend en waarvoor de nodige vaken bedrijfskennis en accuratesse worden verlangd.
 - d. Groep III – Algemene functieomschrijving
Zelfstandige werkzaamheden, waarvoor in ruime mate vak- en bedrijfskennis nodig is, alsmede tijdelijk kunnen vervangen van de leidinggevende personen, zoals die zijn omschreven in groep IV.
 - e. Groep IV – Algemene functieomschrijving
Zelfstandige werkzaamheden waarvoor vak- en bedrijfskennis nodig is, alsmede de volledige verantwoording voor een afdeling of winkel, waarin tenminste 3 werknemers in volledige dienstbetrekking werkzaam zijn.
 - f. Groep V – Algemene functieomschrijving
Zelfstandige werkzaamheden, waarvoor bijzondere vak-, bedrijfs- en managementkennis nodig is, alsmede de volledige verantwoording voor meerdere afdelingen, waarin tenminste 10 werknemers in volledige dienstbetrekking werkzaam zijn. De medewerker dient te beschikken over goede communicatieve en sociale vaardigheden alsmede over delegatievermogen.
Zo mogelijk dient de medewerker uit deze groep in staat te zijn de bedrijfsleider c.q. directeur/eigenaar te vervangen.
 - g. Groep VI – Algemene functieomschrijving
Zelfstandige werkzaamheden, waarvoor bijzondere vak-, bedrijfs-

Tuincentrumbranche 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

en managementkennis nodig is, alsmede de volledige verantwoording voor alle afdelingen van de betrokken vestiging, waarin minimaal 25 werknemers in volledige dienstbetrekking werkzaam zijn. De medewerker is in staat de betrokken onderneming in al zijn facetten zelfstandig te leiden. Daartoe beschikt hij over goede communicatieve en sociale vaardigheden alsmede over delegatievermogen.

h. Inkoopmedewerkers

Inkoopmedewerkers zijn medewerkers die voor de inkoop van „levende” materialen op zelfstandige wijze regelmatig in het veilinglokaal moeten bieden. Zij kunnen worden ingeschaald in groep V of VI, doch dit is niet verplicht. Indien zij in een lagere groep worden aangenomen dan groep V, zijn op hen de regels van overwerkvergoeding, zoals bedoeld in artikel 20, van toepassing.

2. Voor het werven van medewerkers in de functiegroep 0 zal door de werkgever een beroep worden gedaan op de arbeidsbureaus.
3. Voor die werknemers, voor wie de functie in groep 0 is ingedeeld, geldt dat eventuele scholing zo veel mogelijk in de vrije tijd van de werknemer plaatsvindt. Indien dit niet mogelijk is, heeft een medewerker (tot 18 jaar) recht op scholingsverlof (maximaal 1 dag per week) met behoud van loon. De werkgever kan bij bijzondere omstandigheden binnen het bedrijf zich verzetten tegen betaald scholingsverlof en een dispensatieverzoek indienen bij de Geschillen Commissie CAO, als bedoeld in artikel 26.
4. Voor alle bovengenoemde algemene functieomschrijvingen geldt bovendien dat de medewerker in staat moet zijn alle voorkomende werkzaamheden uit te voeren, die voor een goede bedrijfsuitoefening noodzakelijk zijn.

Artikel 6

Loonaanpassingen

1. De loonschalen, per 1 juli 1999, zijn nader omschreven in bijlage 1b. De loonschalen, per 1 april 2000, zijn nader omschreven in bijlage 1d.
2. Over de daadwerkelijk uitbetaalde hogere lonen wordt per 1 juni 1999 een loonsverhoging toegekend van 3%. Per 1 april 2000 wordt

over het daadwerkelijk uitbetaalde hogere loon, dan genoemd in bijlage 1d, een loonsverhoging toegekend van 2,75%.

3. Ter compensatie voor het, per 1 januari 2000, vervallen van de toeslag voor het werken op de zaterdagmiddag zoals bedoeld in artikel 17a, worden per die datum de feitelijke lonen en loonschalen behorende bij de functiegroepen I t/m IV met 2% verhoogd. Deze zijn nader omschreven in bijlage 1c.
4. Indien en voorzover de wettelijk minimumlonen veranderen en deze verandering invloed heeft op de lonen zoals genoemd in functiegroep 0 van deze CAO, zullen deze lonen dienovereenkomstig worden aangepast.
5. Het loon van de werknemer ingedeeld in één van de functiegroepen, zoals omschreven in artikel 5 van deze CAO, is ten minste gelijk aan het voor zijn leeftijd, dan wel voor zijn functiejaren, vastgestelde bedrag genoemd in de loonschalen (zie bijlage 1b, 1c en 1d).

Het bepaalde in lid 6a vervalt op 1 januari 2000

6. a. Voor de berekening van de uurlonen van fulltimers wordt het brutoloon per maand gedeeld door 173, het brutoloon per periode door 160 en het brutoloon per week door 40. Voor de berekening van de uurlonen van parttimers en hulpkrachten wordt het brutoloon per maand gedeeld door 164, het brutoloon per periode door 152 en het brutoloon per week door 38.
Deze uurlonen zijn nader omschreven in bijlage 1b.

Het bepaalde in lid 6b geldt vanaf 1 januari 2000

6. b. Voor de berekening van de uurlonen van fulltimers, parttimers en hulpkrachten wordt het brutoloon per maand gedeeld door 164, het brutoloon per periode door 152 en het brutoloon per week door 38.
Deze uurlonen zijn nader omschreven in de bijlage 1c en 1d.

Artikel 7

Algemene loonbepalingen

1. Jaarlijks vindt de salarisaanpassing naar leeftijd plaats op de eerste dag van de maand volgend op de maand, waarin men de nieuwe leeftijd bereikt.
2. Functiejaren worden toegekend na het 23^e jaar, mits het dienstverband tenminste 1 jaar heeft geduurd, tenzij de werknemer aantoonbaar onvoldoende functioneert. In dat geval zal de werkgever dit

Tuincentrumbranche 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gemotiveerd schriftelijk aan de werknemer mededelen. Inschaling van 23-jarigen en ouder bij vindt plaats in schaal 23/0.

3. De werknemer die is ingedeeld in functiegroep 0, wordt uiterlijk 12 maanden na indiensttreding ingedeeld in functiegroep I, tenzij de werknemer aantoonbaar onvoldoende functioneert. In dat geval zal de werkgever dit gemotiveerd schriftelijk aan de werknemer mededelen.
4. De werknemer die is ingedeeld in functiegroep I, gaat uiterlijk 12 maanden na aanstelling in groep I over naar groep II, tenzij de werknemer aantoonbaar onvoldoende functioneert. In dat geval zal de werkgever dit gemotiveerd schriftelijk aan de werknemer mededelen.
5. Bij het onder lid 4, 5 en 6 bepaalde „onvoldoende functioneren” is sprake indien:
 - a. de kwaliteit van het werk, de kennis, ervaring en/of inzet van de werknemer achterblijft bij hetgeen verwacht zou mogen worden op grond van een normale functiegroei;
 - b. de werknemer onvoldoende functioneert als gevolg van, naar het oordeel van de werkgever, aan de werknemer te wijten gedrag of nalatigheid.Als er sprake is van onvoldoende functioneren, zal de werkgever dit gemotiveerd schriftelijk vastleggen en aan de werknemer mededelen.
6. Bij zeer goed functioneren van de werknemer kan de werkgever besluiten de werknemer een functiejaar extra toe te kennen.

Artikel 8

Plaatsvervang

1. De werknemer, die op verzoek van de werkgever een werknemer in een hogere functie vervangt, heeft gedurende de tijd van vervanging recht op een periodiek extra binnen zijn huidige salarisschaal. Indien het maximum van periodieken reeds bereikt is of de werknemer ontvangt een daadwerkelijk uitbetaald hoger salaris dan wordt toegekend, ontvangt deze het bedrag dat gelijk is aan het verschil tussen 2 periodieken binnen zijn huidige salarisschaal.
2. Het bepaalde in lid 1 geldt niet:
 - a. bij vervanging ten gevolge van vakantie;
 - b. bij vervanging die korter dan 1 maand duurt.

Artikel 9

Arbeidstijd

1. De normale arbeidstijd bedraagt bij een volledig dienstverband:
 - a. gemiddeld 40 uur per week;
 - b. ten hoogste 9 uur per dag;
2. Gedurende een periode van 4 maanden is, in afwijking van het bepaalde in lid 1a, een gemiddelde arbeidstijd van meer dan 40 uur per week toegestaan, mits de extra gewerkte uren waarmee in enige week een arbeidstijd van 40 uur wordt overschreden binnen het kalenderjaar worden gecompenseerd.

De werkgever moet de werknemer in de gelegenheid stellen deze dagen op te nemen. Eventuele compensatiedagen opgebouwd in het voorgaande jaar dienen uiterlijk op 1 maart van het lopende jaar te zijn opgenomen. Indien niet binnen die periode is gecompenseerd vindt alsnog uitbetaling plaats.
3. Tot de normale arbeidstijd kunnen niet worden gerekend:
 - a. de uren, liggende voor 07.00 uur en na 22.00 uur;
 - b. de uren, liggende voor 07.00 uur en na 18.00 uur op zaterdag;
 - c. de uren waarmee in enige week een arbeidstijd van 45 uur is overschreden;
 - d. de uren op zon- en algemeen erkende feestdagen, te weten: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en beide Kerstdagen alsmede de dag waarop de verjaardag van H.M. de Koningin wordt gevierd, tenzij bijzondere omstandigheden zulks noodzakelijk maken en de desbetreffende wettelijke bepalingen zich daartegen niet verzetten.
4. Indien op basis van de Winkeltijdenwet een openstelling is toegestaan, op de dagen als bedoeld in lid 3 sub d van dit artikel, dan beginnen de werktijden niet eerder dan 09.00 uur en eindigen zij niet later dan 18.00 uur.
5. Teneinde een gemiddelde arbeidstijd per week, zoals bepaald in de arbeidsovereenkomst en het bepaalde in lid 1 sub a, te kunnen realiseren, stelt werkgever in overleg met werknemer aan het begin van elk jaar een rooster op, waarop de dagen, het aantal te werken uren op een dag en, indien van toepassing, de roostervrije dagen zijn weergegeven.
6. Bij een onvolledig dienstverband bedraagt de arbeidstijd gemiddeld het aantal uren per week waarvoor de arbeidsovereenkomst contractueel is afgesloten.
7. Ten aanzien van een werknemer, die de leeftijd van 18 jaar nog niet

Tuincentrumbranche 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

heeft bereikt, wordt de tijd, gedurende welke hij in het kader van de partiële leerplicht onderwijs volgt, de pauzes inbegrepen, met arbeidstijd gelijk gesteld.

8. Ten aanzien van een werknemer, die de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, wordt de tijd, gedurende welke hij als leerling ingevolge de Wet op het Leerlingwezen onderwijs volgt, de pauzes inbegrepen, met arbeidstijd gelijkgesteld.
9. Onder partiële leerplicht, als bedoeld in lid 6, wordt verstaan, de leerplicht bedoeld in paragraaf 2a van de Leerplichtwet 1969.
10. Het bezoek aan een arts of tandarts wordt zo mogelijk buiten de werktijd gepland. Het bezoek aan een arts of tandarts wordt geacht tot de normale arbeidstijd te behoren, indien werknemer vooraf met werkgever overleg heeft gevoerd omtrent het tijdstip van bezoek aan arts of tandarts, dan wel dat er sprake is van een acuut geval. Onder bezoek arts of tandarts wordt mede verstaan bezoeken aan andere personen, welke het gevolg zijn van een verwijzing door een van beiden.

Artikel 10

Arbeidstijdverkorting

1. a. Een werknemer met een normale arbeidstijd van gemiddeld 40 uur per week heeft recht op 13 roostervrije dagen, of 26 roostervrije halve dagen.
b. Ten aanzien van een werknemer die gedurende minder dan de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 40 uur 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.
c. Een werknemer in onvolledige dienst (parttimer), zoals omschreven in artikel 2 lid 1 sub e, heeft geen aanspraak op roostervrije dagen.
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 men roostervrij heeft. Deze dagen vallen in de voor de bedrijfsvoering zo gunstig mogelijk perioden. 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 voorgaande leden vermelde systematiek van roosteren worden afgeweken. Indien in de onderneming een ondernemingsraad is ingesteld, zal dit overleg moeten worden gevoerd met de ondernemingsraad, conform de bepalingen van de Wet op Ondernemingsraden.
4. Het bepaalde in de voorgaande leden is niet van toepassing indien de werkgever de 40-urige werkweek voor werknemers in volledige dienstbetrekking met 2 uur verkort tot gemiddeld 38 uur. Ten aanzien van een werknemer die gedurende minder dan de normale arbeidstijd van 40 uur, doch 32 uur of meer gemiddeld per week arbeid verricht, geldt een evenredige verkorting.
5. Indien de arbeidstijdverkorting is geregeld door een structurele verlaging van de dagelijks arbeidstijd, bedoeld in lid 4, worden geen vervangende uren gegeven bij arbeidsongeschiktheid en bij het samenvallen met buitengewoon verlof- en feestdagen.
6. Indien het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt dat op roostervrije dagen wordt gewerkt, dan worden in overleg tussen werknemer en werkgever nieuwe roostervrije dagen bepaald.
7. Er worden geen roostervrije dagen opgenomen in de periode tussen 1 maart en 15 juni en tussen 1 november en 1 januari, tenzij werkgever en werknemer in gezamenlijk overleg anders besluiten, dan wel er sprake is van buitengewoon verlof, zoals vermeld in artikel 16.

Artikel 11

Vijfdaagse werkweek

1. Ter verwezenlijking van een vijfdaagse werkweek wordt door de werknemer op 52 dagen per vakantiejaar geen arbeid verricht, los van de overige vrije dagen als bedoeld in de artikelen 9, 12 en 16.
2. Een wekelijkse vaste vrije dag van de werknemer vervalt en wordt dus niet gecompenseerd, indien deze vaste vrije dag samenvalt met een feestdag, zoals bedoeld in artikel 9 lid 3 sub d. Deze bepaling geldt eveneens indien deze dag samenvalt met een dag ingevolge het buitengewoon verlof, zoals bedoeld in artikel 16.
3. Onder een vijfdaagse werkweek wordt verstaan werkzaamheden gedurende vijf dagen per week, met uitzondering van de zondag.

Tuincentrumbranche 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 12

Vakantiedagen

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. De werknemer die een vijfdaagse werkweek heeft, heeft over elk vakantiejaar aanspraak op vakantie met behoud van loon gedurende 24 arbeidsdagen.
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. De vakantie-aanspraken ingevolge dit artikel van een werknemer, die op minder dan 5 dagen per week arbeid pleegt te verrichten, worden naar evenredigheid verminderd.
5. De vakantie-aanspraken van een werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), worden naar evenredigheid verminderd.
6. Vakantiedagen opgebouwd in het voorgaande jaar dienen uiterlijk op 1 maart van het lopende jaar te zijn opgenomen. De werkgever moet de werknemer in de gelegenheid stellen deze dagen op te nemen.
7. 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.

Artikel 13

Vakantieperioden

1. De werkgever stelt, in overleg met werknemer, 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 tenminste twee opeenvolgende weken geen arbeid behoeft te verrichten;
 - b. deze aaneengesloten vakantie ligt in de periode van 15 juni tot 1 november en 1 januari tot 1 maart.

- c. Zolang de betrokken werknemer nog partieel leerplichtig is, dient de vakantie bovendien samen te vallen met diens schoolvakantie.
 - d. Van het bepaalde onder b kan worden afgeweken indien de werkgever op verzoek van de werknemer anders bepaalt.
2. Indien voor een onderneming een vakantiesluitingsregeling geldt, kan de werkgever de aaneengesloten vakantie geheel of gedeeltelijk met de in deze regeling vastgestelde periode laten samenvallen.
 3. Er worden geen snipper- of vakantiedagen opgenomen in de periode tussen 1 maart en 15 juni en tussen 1 november en 1 januari, tenzij werkgever en werknemer in gezamenlijk overleg anders besluiten, dan wel er sprake is van een buitengewoon verlof, zoals vermeld in artikel 16.

Artikel 14

Arbeidsongeschiktheid en vakantie

1. Een dag, waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, geldt niet als vakantiedag. Beoordeling van de arbeidsongeschiktheid vindt plaats door de Arbo-dienst.
2. Bij volledige arbeidsongeschiktheid die langer dan 6 maanden duurt, worden alleen vakantierechten opgebouwd gedurende de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 15

Vakantietoeslag

1. Een werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van zijn brutosalaris, exclusief overwerkvergoeding. Onder basisloon wordt verstaan het loonbegrip zoals bepaald in artikel 6 lid 1 van de Wet op het Minimumloon.
2. Tenminste tweederde van het opgebouwde recht op vakantietoeslag wordt uitbetaald voor de aanvraag van de aaneengesloten vakantie als bedoeld in artikel 13 lid 1, doch uiterlijk aan het eind van het boekjaar van de onderneming, waarbij de werknemer in dienst is.
3. Het resterende gedeelte van het opgebouwde recht op vakantietoeslag kan op een ander door de werkgever te bepalen tijdstip worden uitbetaald, doch eveneens uiterlijk aan het einde van het boekjaar, als bedoeld in het voorgaande lid.

Artikel 16

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: ½ dag;
 - b. bij zijn/haar huwelijk: 2 dagen;
 - c. bij zijn/haar 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest, dan wel dienstjubiläum: 1 dag;
 - d. bij bevalling van echtgenote: 2 dagen;
 - e. voor het bijwonen van een huwelijk van één van zijn/haar kinderen, broers of zusters: 1 dag;
 - 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: 1 dag, alsmede voor het bijwonen van de begrafenis: 1 dag;
 - h. voor het bijwonen van de begrafenis van één van zijn/haar grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: 1 dag;
2. Bovendien wordt aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:
 - a. voor het afleggen van een examen ter verkrijging van een krachtens enige, voor de branche noodzakelijke, wettelijke vestigingsregeling aangewezen diploma: gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd;
 - b. na opzegging dienstbetrekking door de werkgever voor het solliciteren of het op uitnodiging mondeling toelichten van een sollicitatie: de daarvoor benodigde tijd; de daarvoor benodigde tijd zal de werknemer in overleg met de werkgever nader vaststellen;
 - c. voor het bijwonen van vergaderingen van werknemersorganisaties als kaderlid of afgevaardigde: gedurende ten hoogste in totaal 3 dagen per jaar en mits de dienst het toelaat;
 - d. voor zijn/haar verhuizing: 1 dag per jaar.
3. Onder ouders, kinderen, broers en zussen, 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 Bedrijfsorganisaties, voorzover de werknemer van dat bestuur of die commissie deel uitmaakt. In dat geval kan de werknemer geen aanspraak doen gelden op behoud van loon.

Het bepaalde in artikel 17a vervalt op 1 januari 2000.

Artikel 17a

Compensatie voor winkelopstelling op bijzondere uren

1. De werknemer die arbeid pleegt te verrichten gedurende de winkelopstelling tussen:
 - 18.00 en 21.00 uur op maandag t/m vrijdag;
 - 14.00 en 18.00 uur op zaterdag,heeft voor elk in het betreffende tijdvak gewerkt uur recht op een toeslag van 20 minuten of een toeslag van 33 1/3% in geld, indien het een medewerker in volledig of onvolledige dienst betreft. Deze bepaling is voor een werknemer in onvolledige dienst slechts van toepassing indien deze gemiddeld meer dan 12 uur per week arbeid verricht in de onderneming.

De werkgever stelt de vrije tijd voor de compensatie van de zaterdagmiddag, als bedoeld in dit lid, vast in de vorm van 5,5 hele dagen of 11 halve dagen per jaar.

2. De medewerker heeft bij de wekelijkse koopavond recht op een maaltijdvergoeding van f 12,50 netto bij meer dan 8 uur werken en mits geen maaltijd wordt verstrekt.
3. De werknemer die arbeid pleegt te verrichten gedurende de winkelopstelling ná 21.00 uur op maandag t/m vrijdag heeft voor elk in het betreffende tijdvak gewerkt uur recht op een toeslag van dertig minuten of een toeslag van 50% in geld, indien het een werknemer in volledige of onvolledige dienst betreft. Deze bepaling is voor een werknemer slechts van toepassing indien deze gemiddeld meer dan 12 uur per week arbeid verricht in de onderneming.
4. a. De werknemer die arbeid pleegt te verrichten gedurende de winkelopstelling op zaterdag ná 18.00 uur, heeft voor elk in het betreffende tijdvak gewerkt uur recht op een toeslag van zestig minuten of een toeslag van 100% in geld, indien het een werknemer in volledige of onvolledige dienst betreft. Deze bepaling is voor een werknemer slechts van toepassing indien deze gemiddeld meer dan 12 uur per week arbeid verricht in de onderneming.

Tuincentrumbranche 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. De werknemer die arbeid pleegt te verrichten gedurende de winkelopenstelling op zon- en feestdagen, heeft voor elk in het betreffende tijdvak gewerkt uur recht op een toeslag van zestig minuten of een toeslag van 100% in geld, indien het een werknemer betreft in volledige of onvolledige dienst alsmede hulp- en oproepkrachten.
5. Werknemers kunnen maximaal 3 avonden per week worden verplicht te werken.
6. De werkgever houdt bij het vaststellen van de vrije dagen rekening met de wensen van de werknemer. Deze vrije dagen moeten binnen 6 maanden na het verstrijken van het vakantiejaar waarin zij zijn verdiend, worden gegeven.
7. De extra vrije tijd, als bedoeld in dit artikel, mag alleen door daarmee overeenkomend loon worden vervangen bij het einde van de dienstbetrekking.
8. Indien wordt gekozen voor een toeslag in geld, dient deze afzonderlijk op de loonspecificatie te worden vermeld.
9. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing voor werknemers ingedeeld in de functiegroepen V en VI.

Het bepaalde in artikel 17b geldt vanaf 1 januari 2000.

Artikel 17b

Compensatie voor winkelopenstelling op bijzondere uren

1. De werknemer die arbeid pleegt te verrichten gedurende de winkelopenstelling:
 - a. tussen 18.00 en 21.00 uur op maandag t/m vrijdag;
heeft voor elk in het betreffende tijdvak gewerkt uur recht op een toeslag van 20 minuten of een toeslag van 33 $\frac{1}{3}$ % in geld, indien het een medewerker in volledig of onvolledige dienst betreft. Deze bepaling is voor een werknemer in onvolledige dienst slechts van toepassing indien deze gemiddeld meer dan 12 uur per week arbeid verricht.
 - b. ná 21.00 uur op maandag t/m vrijdag;
heeft voor elk in het betreffende tijdvak gewerkt uur recht op een toeslag van dertig minuten of een toeslag van 50% in geld, indien

het een werknemer in volledige of onvolledige dienst betreft. Deze bepaling is voor een werknemer in onvolledige dienst slechts van toepassing indien deze gemiddeld meer dan 12 uur per week arbeid verricht.

- c. ná 18.00 uur op zaterdag;
heeft voor elk in het betreffende tijdvak gewerkt uur recht op een toeslag van zestig minuten of een toeslag van 100% in geld, indien het een werknemer in volledige of onvolledige dienst betreft. Deze bepaling is voor een werknemer in onvolledige dienst slechts van toepassing indien deze gemiddeld meer dan 12 uur per week arbeid verricht.
 - d. op zon- en feestdagen;
heeft voor elk in het betreffende tijdvak gewerkt uur recht op een toeslag van zestig minuten of een toeslag van 100% in geld, indien het een werknemer betreft in volledige of onvolledige dienst alsmede hulp- en oproepkrachten.
2. De medewerker heeft bij de wekelijkse koopavond recht op een maaltijdvergoeding van f 12,50 netto bij meer dan 8 uur werken en mits geen maaltijd wordt verstrekt.
 3. Werknemers kunnen maximaal 3 avonden per week worden verplicht te werken.
 4. De werkgever houdt bij het vaststellen van de vrije dagen rekening met de wensen van de werknemer. Deze vrije dagen moeten binnen 6 maanden na het verstrijken van het vakantiejaar waarin zij zijn verdiend, worden gegeven.
 5. De extra vrije tijd als bedoeld in dit artikel, mag alleen door daarmee overeenkomend loon worden vervangen bij het einde van de dienstbetrekking.
 6. Indien wordt gekozen voor een toeslag in geld, dient deze afzonderlijk op de loonspecificatie te worden vermeld.
 7. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing voor werknemers ingedeeld in de functiegroepen V en VI.

Artikel 18

Arbeid op zaterdag

1. Indien tussen werkgever en werknemer schriftelijk is overeengekomen dat werknemer niet op zaterdag werkt, dan kan deze overeenkomst niet eenzijdig worden gewijzigd.
2. Aan bovenstaande schriftelijke overeenkomst wordt gelijk gesteld de

Tuincentrumbranche 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

situatie waarin een werknemer in de periode van 1 april 1998 tot 1 april 1999 feitelijk niet structureel op zaterdag arbeid heeft verricht in de onderneming.

Artikel 19

Overwerk

1. Van overwerk is sprake indien:
 - a. indien de gemiddelde arbeidsduur, als bedoeld in artikel 9 lid 1 sub a, wordt overschreden.
 - b. de werknemer, na overleg tussen de werkgever en de werknemer, opdracht heeft gekregen buiten de voor hem geldende normale arbeidstijd arbeid te verrichten;
 - c. de werknemer arbeid dient te verrichten tijdens de uren, zoals bedoeld in artikel 9 lid 3;Overwerk zal zo min mogelijk worden opgedragen.
2. Onder overwerk wordt niet verstaan:
 - a. de arbeid verricht door een werknemer, onder wiens leiding het verrichten van overwerk geschiedt, behoudens indien voor hem door te werken gedurende de avondopenstelling de normale werkelijkse arbeid wordt overschreden.
 - b. de arbeid verricht door een werknemer die een zodanig loon geniet, dat hij op grond daarvan niet valt onder bepalingen van de Ziekenfondswet.
3. De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk op zondag.

Artikel 20

Overwerkvergoeding

1. De overwerkvergoeding bedraagt voor elk uur overwerk het uurloon vermeerderd met de volgende toeslagen:
 - a. 25% voor de eerste twee overuren aansluitend aan de dagelijkse arbeid, behalve op zaterdag na 18.00 uur;
 - b. 100% voor overuren op zon- en feestdagen of voor uren, welke liggen tussen 24.00 uur en 07.00 uur;
 - c. 50% voor alle andere overuren.
2. Loon plus toeslag voor overwerk wordt door de werkgever uitge-

keerd in geld of vrije tijd. Deze vrije tijd dient te worden opgenomen in overleg met de werkgever.

3. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing voor werknemers ingedeeld in de functiegroepen V en VI.

Artikel 21

Arbeidsongeschiktheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte behoudt de werknemer, gedurende 52 weken ná aanvang van de arbeidsongeschiktheid, zijn aanspraak op loondoorbetaling van 100% van het nettoloon over een tijdvak van 52 weken, evenwel met aftrek van ten hoogste één wachtdag per maand, met een maximum van 6 wachtdagen per jaar.
2. Het inhouden van een wachtdag, als bedoeld in lid 1, is niet toegestaan bij:
 - chronisch ziektegevallen, die medisch zijn geïndiceerd zijn;
 - een ieder die na aftrek van een eventuele wachtdag minder dan het op het voor hem geldende wettelijk minimumloon ontvangt.
3. Het loon, bedoeld in het eerste lid, wordt verminderd met het bedrag van uitkeringen, waarop de werknemer ingevolge de onderscheidene sociale verzekeringswetten aanspraak maakt. Bovendien worden op het loon in mindering gebracht de inhoudingen krachtens enige verplichte pensioenregeling, indien en voorzover deze inhoudingen niet geschieden tijdens ziekte.
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 het volle loon tot aan de datum van ingang van zijn pensioen. Het bepaalde in het zesde lid is van overeenkomstige toepassing.
6. Voor de toepassing van het eerste lid wordt ten aanzien van een werknemer, die door het uitvoeringsorgaan van de sociale verzekering wordt aangemerkt als te behoren tot de categorie hulppersoneel onder volle loon verstaan het door dat orgaan voor hem vastgestelde dagloon.

Artikel 22

Arbeidsongeschiktheid aanvullende bepalingen

1. Het bepaalde in artikel 21 is niet van toepassing indien:
 - a. de ziekte of het ongeval door opzet van de werknemer is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek of ziekte, waaromtrent de

Tuincentrumbranche 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- werknemer bij het in dienst treden de werkgever desgevraagd onjuiste inlichtingen heeft verstrekt en indien de uitkeringsinstantie de werknemer een uitkering weigert;
- b. 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 de in artikel 21 voorziene betalingen aan de werknemer doen, doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding.
De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ter hoogte van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben overgedragen en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende schriftelijke overeenkomst te tekenen. De werkgever zal het voorschot verrekenen met de uit te keren schadevergoeding.

Artikel 23

Oproepkrachten

1. Oproepkrachten zullen tenminste voor 3 aaneengesloten uren worden opgeroepen.
2. Het is toegestaan gedurende maximaal één jaar de toepasselijkheid van het bepaalde in artikel 7:628 BW uit te sluiten bij een schriftelijke overeenkomst tussen werkgever en oproepkracht. Dit houdt in dat de oproepkracht gedurende deze periode geen aanspraak kan maken op doorbetaling van het loon als er wel werk is, maar niet opgeroepen wordt. Of als de oproepkracht ingeroosterd is of er is werk toegezegd, maar niet opgeroepen wordt c.q. de oproepkracht zelf om welke reden dan ook niet is staat is geweest de reeds overeengekomen arbeid te verrichten.
3. Wanneer de periode van één jaar, als bedoeld in lid 2, is verstreken, is het bepaalde in artikel 7:628 BW van toepassing. Dit brengt met zich mee dat vanaf dat tijdstip de oproepkracht recht heeft op doorbetaling van loon, indien hij de reeds overeengekomen arbeid niet heeft kunnen verrichten wegens een oorzaak die in redelijkheid tot het risico van de werkgever behoort te komen.
4. Onder het begrip „reeds overeengekomen arbeid” wordt verstaan: de arbeid die is overeengekomen in de overeenkomst tussen werkgever en oproepkracht na een door de werknemer aanvaarde oproep, en die

schriftelijk is vastgelegd in het door beide partijen ondertekende document/rooster.

5. Oproepster (werkgever) en oproepkracht beogen met het vastleggen van hun verhouding en het stipt naleven daarvan een vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst te voorkomen. Deze zou kunnen ontstaan wanneer er gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uren per maand arbeid in de onderneming verricht wordt.

Artikel 23A

Uitzendbureaus

1. Het is aan de werkgever niet toegestaan gebruik te maken van uitzendbureaus, die niet voldoen aan de bepalingen in de Arbeidsvoorzieningswet en de daaruit voortvloeiende bepalingen.
2. De bepalingen in deze CAO met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.
3. De uitzendkracht kan aan hetgeen onder lid 2 wordt vermeld direct rechten ontlenuen jegens het uitzendbureau.
4. De CAO wordt ter kennis gebracht aan de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche¹).

Artikel 24

Seniorenregeling

1. Een werknemer van 60 jaar of ouder wordt in de gelegenheid gesteld om 20% van zijn normale wekelijkse arbeidstijd korter te gaan werken met behoud van loon.
2. De opbouw van vakantierechten vindt voor de werknemer als bedoeld in lid 1 naar evenredigheid van de verkorte werkweek plaats.

¹) In de CAO voor uitzendkrachten is het volgende bepaald. Indien in de inlenende onderneming een CAO van toepassing is die bepalingen bevat inzake lonen van ter beschikking gestelde arbeidskrachten, dan wel vergoeding van door de ter beschikking gestelde arbeidskrachten gemaakte kosten, worden deze bepalingen toegepast voorzover deze door partijen bij de desbetreffende CAO van de inlenende onderneming schriftelijk zijn aangemeld bij de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche (SMU). Met deze formule in de tuincentrum CAO kan uitzendkracht zich bij uitzendbureau direct beroepen op bovengenoemd artikel.

Tuincentrumbranche 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Een werknemer van 60 jaar of ouder kan gedurende de periode van het hoogseizoen worden verplicht tot het werken op avonden.
4. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing voor werknemers, die middels premiebetaling via hun werkgever, onder de werkingsfeer van de Stichting Uittreding Werknemers Agrarische Sectoren vallen.

Artikel 25

Studiekostenregeling

1. De werknemer is verplicht de kennis welke voor de uitoefening van zijn taak noodzakelijk is, door middel van bijscholing op peil te houden. De werknemer heeft daartoe recht op een tegemoetkoming in studiekosten of kosten ter verwerving van een diploma of ander opleidingsbewijs, voorzover:
 - a. dat naar het oordeel van de werkgever, van belang is in het kader van de dienstbetrekking van de werknemer;
 - b. het in het kader van de werkzaamheden mogelijk is;
 - c. de vergoeding van de studie past binnen het jaarlijks via de begroting vastgestelde totaalbedrag voor studiekostenvergoeding.
2. De vergoeding moet schriftelijk worden aangevraagd voor aanvang van de studie.
3. Voor vergoeding komen in aanmerking de werkelijk betaalde kosten, inclusief reis- en verblijfkosten. Deze laatste kosten worden vergoed volgens een bij de werkgever daartoe strekkende regeling. De tijd verbonden aan het volgen van een opleiding wordt, indien de opleiding overdag plaatsvindt, geacht te behoren tot de normale werktijd. Indien de opleiding op andere uren dan de normale werktijd plaatsvindt, komen deze uren ten laste van de werknemer zelf.
4. Van de te maken kosten worden niet vergoed:
 - woordenboeken, atlanten, handboeken, standaardwerken en niet door de cursusleiding voorgeschreven boeken;
 - schrijfbegroeven en portokosten;
 - lesmiddelen voor privé-onderricht, voorzover deze lesmiddelen uitgaan boven de voor normale cursussen verschuldigde bedragen.
5. De vergoeding bedraagt 100% van de daarvoor in aanmerking komende kosten als de studie geschiedt op verzoek van werkgever;

75% in onderkend gemeenschappelijk belang in het kader van de dienstbetrekking; 50% in de overige gevallen, zulks ter beoordeling van de werkgever.

6. Cursus- en inschrijfgeld worden rechtstreeks door de werkgever aan de betrokken instantie overgemaakt; de overige kosten kunnen driemaandelijks onder overlegging van betaalbewijzen worden gedeclareerd.
7. Indien werknemer binnen een jaar na aanvang van de betrokken studie de arbeidsovereenkomst met de werkgever beëindigd, is hij gehouden 50% van de reeds betaalde studiekosten aan de werkgever te vergoeden.
8. Het bepaalde in dit artikel heeft geen betrekking op het leerlingstelsel of ter verhoging van de kennis van de werknemer.
9. De werknemer heeft recht op één scholingsdag per jaar. Deze dag kan slechts opgenomen worden in het kader van en bijscholing, die bedoeld is om de arbeidsmarktpositie van de werknemer te handhaven.

Artikel 26

Geschillen Commissie CAO

1. Partijen stellen een Geschillen Commissie CAO in, bestaande uit vier leden en vier plaatsvervangende leden, waarvan twee leden en twee plaatsvervangende leden, te benoemen door de in deze overeenkomst participerende werkgeversorganisaties, en twee leden en twee plaatsvervangende leden, te benoemen door de in deze overeenkomst participerende werknemersorganisaties.
2. De Commissie kiest uit haar midden een voorzitter en secretaris, zodanig dat deze functies over beide partijen wordt verdeeld.
3. De taak van de Commissie bestaat uit:
 - a. het op verzoek van één van beide partijen behandelen van een verzoek om dispensatie van het in deze CAO gestelde, mits een dergelijk verzoek schriftelijk en gemotiveerd wordt ingediend.

Artikel 28

Overgangs- en slotbepalingen

1. Deze CAO treedt in de plaats van de eerder tussen werkgever en werknemer afgesproken arbeidsvoorwaarden. Indien bestaande, tussen werkgever en werknemer overeengekomen

Tuincentrumbranche 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

arbeidsvoorwaarden voor de werknemer in gunstige zin afwijken van deze CAO, blijven de bestaande voorwaarden behouden (bijvoorbeeld: een bestaand hoger loon dan in deze CAO aangegeven, blijft behouden).

BIJLAGE 1B:

ТУINCENTRUM CAO, MAANLONEN PER 1 JULI 1999 IN GULDENS

functie- groep	0	I	II	III	IV	V	VI
leeftijd en functiejaar							
16	819,90	852,61	936,43				
17	938,70	976,22	1.072,15				
18	1.081,30	1.124,51	1.235,01	1.358,51			
19	1.247,60	1.297,47	1.425,02	1.567,52			
20	1.461,50	1.520,26	1.669,30	1.836,23	1.952,20	2.245,03	
21	1.722,90	1.791,71	1.967,87	2.164,66	2.301,38	2.646,59	
22	2.019,90	2.100,61	2.307,16	2.537,87	2.698,16	3.102,90	
23/0	2.376,40	2.471,34	2.714,30	2.985,74	3.174,31	3.650,46	4.015,51
23/1		2.510,88	2.757,71	3.033,48	3.225,08	3.708,84	4.079,73
23/2			2.801,13	3.081,22	3.275,84	3.767,24	4.143,94
23/3			2.844,55	3.129,00	3.326,61	3.825,61	4.208,17
23/4			2.888,00	3.176,76	3.377,38	3.883,99	4.272,39
23/5						3.942,38	4.336,61

ТУINCENTRUM CAO, UURLONEN FULLTIMERS PER 1 JULI 1999 IN GULDENS

functie- groep	0	I	II	III	IV	V	VI
leeftijd en functiejaar							
16	4,74	4,93	5,41				
17	5,43	5,64	6,20				
18	6,25	6,50	7,14	7,85			
19	7,21	7,50	8,24	9,06			
20	8,45	8,79	9,65	10,61	11,28	12,98	
21	9,96	10,36	11,37	12,51	13,30	15,30	
22	11,68	12,14	13,34	14,67	15,60	17,94	
23/0	13,74	14,29	15,69	17,26	18,35	21,10	23,21
23/1		14,51	15,94	17,53	18,64	21,44	23,58
23/2			16,19	17,81	18,94	21,78	23,95
23/3			16,44	18,09	19,23	22,11	24,32
23/4			16,69	18,36	19,52	22,45	24,70
23/5						22,79	25,07

Tuincentrumbranche 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

TUINCENTRUM CAO, UURLONEN PARTTIMERS EN
HULPKRACHTEN PER 1 JULI 1999 IN GULDENS

functie- groep	0	I	II	III	IV	V	VI
leeftijd en functiejaar							
16	5,00	5,20	5,71				
17	5,72	5,95	6,54				
18	6,59	6,86	7,53	8,28			
19	7,61	7,91	8,69	9,56			
20	8,91	9,27	10,18	11,20	11,90	13,69	
21	10,51	10,93	12,00	13,20	14,03	16,14	
22	12,32	12,81	14,07	15,47	16,45	18,92	
23/0	14,49	15,07	16,55	18,21	19,36	22,26	24,48
23/1		15,31	16,82	18,50	19,67	22,61	24,88
23/2			17,08	18,79	19,97	22,97	25,27
23/3			17,34	19,08	20,28	23,33	25,66
23/4			17,61	19,37	20,59	23,68	26,05
23/5						24,04	26,44

BIJLAGE 1C:

TUINCENTRUM CAO, MAANDLONEN PER 1 JANUARI 2000 IN
GULDENS

functie- groep	0	I	II	III	IV	V	VI
leeftijd en functiejaar							
16	819,90	869,67	955,16				
17	938,70	995,75	1.093,59				
18	1.081,30	1.147,00	1.259,71	1.385,68			
19	1.247,60	1.323,42	1.453,52	1.598,87			
20	1.461,50	1.550,66	1.702,69	1.872,96	1.991,24	2.245,03	
21	1.722,90	1.827,54	2.007,22	2.207,95	2.347,41	2.646,59	
22	2.019,90	2.142,63	2.353,30	2.588,63	2.752,12	3.102,90	
23/0	2.376,40	2.520,77	2.768,58	3.045,46	3.237,79	3.650,46	4.015,51
23/1		2.561,10	2.812,87	3.094,15	3.289,59	3.708,84	4.079,73
23/2			2.857,15	3.142,85	3.341,36	3.767,24	4.143,94
23/3			2.901,44	3.191,58	3.393,14	3.825,61	4.208,17
23/4			2.945,76	3.240,29	3.444,93	3.883,99	4.272,39
23/5						3.942,38	4.336,61

TUINCENTRUM CAO, MAANDLONEN PER 1 JANUARI 2000 IN
EURO'S

functie- groep	0	I	II	III	IV	V	VI
leeftijd en functiejaar							
16	372,05	394,64	433,43				
17	425,96	451,85	496,25				
18	490,67	520,49	571,63	628,79			
19	566,14	600,54	659,58	725,53			
20	663,20	703,66	772,65	849,91	903,59	1.018,75	
21	781,82	829,30	910,84	1.001,92	1.065,21	1.200,97	
22	916,59	972,28	1067,88	1.174,67	1.248,86	1.408,03	
23/0	1.078,36	1143,87	1256,33	1.381,97	1.469,25	1.656,51	1.822,16
23/1		1162,18	1.276,42	1.404,07	1.492,75	1.683,00	1.851,30
23/2			1.296,52	1.426,16	1.516,24	1.709,50	1.880,44
23/3			1.316,62	1.448,27	1.539,74	1.735,98	1.909,58
23/4			1.336,73	1.470,38	1.563,24	1.762,48	1.938,73
23/5						1.788,97	1.967,87

Tuincentrumbranche 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

**TUINCENTRUM CAO, UURLONEN FULLTIMERS, PARTTIMERS
 EN HULPKRACHTEN PER 1 JANUARI 2000 IN GULDENS**

functie- groep	0	I	II	III	IV	V	VI
leeftijd en functiejaar							
16	5,00	5,30	5,82				
17	5,72	6,07	6,67				
18	6,59	6,99	7,68	8,45			
19	7,61	8,07	8,86	9,75			
20	8,91	9,46	10,38	11,42	12,14	13,69	
21	10,51	11,14	12,24	13,46	14,31	16,14	
22	12,32	13,06	14,35	15,78	16,78	18,92	
23/0	14,49	15,37	16,88	18,57	19,74	22,26	24,48
23/1		15,62	17,15	18,87	20,06	22,61	24,88
23/2			17,42	19,16	20,37	22,97	25,27
23/3			17,69	19,46	20,69	23,33	25,66
23/4			17,96	19,76	21,01	23,68	26,05
23/5						24,04	26,44

**TUINCENTRUM CAO, UURLONEN FULLTIMERS, PARTTIMERS
 EN HULPKRACHTEN PER 1 JANUARI 2000 IN EURO'S**

functie- groep	0	I	II	III	IV	V	VI
leeftijd en functiejaar							
16	2,27	2,41	2,64				
17	2,60	2,76	3,03				
18	2,99	3,17	3,49	3,83			
19	3,45	3,66	4,02	4,42			
20	4,04	4,29	4,71	5,18	5,51	6,21	
21	4,77	5,06	5,55	6,11	6,50	7,32	
22	5,59	5,93	6,51	7,16	7,61	8,59	
23/0	6,58	6,97	7,66	8,43	8,96	10,10	11,11
23/1		7,09	7,78	8,56	9,10	10,26	11,29
23/2			7,91	8,70	9,25	10,42	11,47
23/3			8,03	8,83	9,39	10,59	11,64
23/4			8,15	8,97	9,53	10,75	11,82
23/5						10,91	12,00

BIJLAGE 1D:

TUINCENTRUM CAO, MAANDLONEN PER 1 APRIL 2000 IN
GULDENS

functie- groep	0	I	II	III	IV	V	VI
leeftijd en functiejaar							
16	819,90	893,58	981,43				
17	938,70	1.023,13	1.123,66				
18	1.081,30	1.178,55	1.294,35	1.423,78			
19	1.247,60	1.359,81	1.493,49	1.642,83			
20	1.461,50	1.593,31	1.749,51	1.924,46	2.046,00	2.306,77	
21	1.722,90	1.877,80	2.062,42	2.268,67	2.411,96	2.719,37	
22	2.019,90	2.201,55	2.418,02	2.659,81	2.827,80	3.188,23	
23/0	2.376,40	2.590,09	2.844,72	3.129,21	3.326,83	3.750,85	4.125,93
23/1		2.631,53	2.890,22	3.179,24	3.380,05	3.810,84	4.191,92
23/2			2.935,72	3.229,28	3.433,25	3.870,83	4.257,90
23/3			2.981,23	3.279,34	3.486,46	3.930,81	4.323,89
23/4			3.026,76	3.329,40	3.539,66	3.990,80	4.389,88
23/5						4.050,79	4.455,87

TUINCENTRUM CAO, MAANDLONEN PER 1 APRIL 2000 IN
EURO'S

functie- groep	0	I	II	III	IV	V	VI
leeftijd en functiejaar							
16	372,05	405,49	445,35				
17	425,96	464,28	509,90				
18	490,67	534,80	587,35	646,09			
19	566,14	617,06	677,71	745,49			
20	663,20	723,01	793,89	873,28	928,44	1.046,77	
21	781,82	852,11	935,89	1.029,48	1.094,50	1.233,99	
22	916,59	999,02	1.097,25	1.206,97	1.283,20	1.446,75	
23/0	1.078,36	1.175,33	1.290,88	1.419,97	1.509,65	1.702,06	1.872,27
23/1		1.194,14	1.311,52	1.442,68	1.533,80	1.729,28	1.902,21
23/2			1.332,17	1.465,38	1.557,94	1.756,51	1.932,15
23/3			1.352,82	1.488,10	1.582,08	1.783,72	1.962,10
23/4			1.373,49	1.510,82	1.606,23	1.810,94	1.992,04
23/5						1.838,17	2.021,98

Tuincentrumbranche 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

TUINCENTRUM CAO, UURLONEN FULLTIMERS, PARTTIMERS
EN HULPKRACHTEN PER 1 APRIL 2000 IN GULDENS

functie- groep	0	I	II	III	IV	V	VI
leeftijd en functiejaar							
16	5,00	5,45	5,98				
17	5,72	6,24	6,85				
18	6,59	7,19	7,89	8,68			
19	7,61	8,29	9,11	10,02			
20	8,91	9,72	10,67	11,73	12,48	14,07	
21	10,51	11,45	12,58	13,83	14,71	16,58	
22	12,32	13,42	14,74	16,22	17,24	19,44	
23/0	14,49	15,79	17,35	19,08	20,29	22,87	25,16
23/1		16,05	17,62	19,39	20,61	23,24	25,56
23/2			17,90	19,69	20,93	23,60	25,96
23/3			18,18	20,00	21,26	23,97	26,37
23/4			18,46	20,30	21,58	24,33	26,77
23/5						24,70	27,17

TUINCENTRUM CAO, UURLONEN FULLTIMERS, PARTTIMERS
EN HULPKRACHTEN PER 1 APRIL 2000 IN EURO'S

functie- groep	0	I	II	III	IV	V	VI
leeftijd en functiejaar							
16	2,27	2,47	2,72				
17	2,60	2,83	3,11				
18	2,99	3,26	3,58	3,94			
19	3,45	3,76	4,13	4,55			
20	4,04	4,41	4,84	5,32	5,66	6,38	
21	4,77	5,20	5,71	6,28	6,67	7,52	
22	5,59	6,09	6,69	7,36	7,82	8,82	
23/0	6,58	7,17	7,87	8,66	9,21	10,38	11,42
23/1		7,28	8,00	8,80	9,35	10,54	11,60
23/2			8,12	8,94	9,50	10,71	11,78
23/3			8,25	9,07	9,65	10,88	11,96
23/4			8,37	9,21	9,79	11,04	12,15
23/5						11,21	12,33

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 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 publicatie in de Staatscourant en heeft geen terugwerkende kracht.

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

's-Gravenhage, 23 december 1999

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.