

**Collectieve
Arbeids
Overeenkomst**

voor de medewerkers in dienst
van de tuinbouwveilingen

1 januari 2006

tot 1 mei 2007

Uitgave van de Werkgeversvereniging voor Tuinbouwveilingen,
de Dienstenbond CNV en FNV Bondgenoten.

INHOUDSOPGAVE

	Blz.
HOOFDSTUK I – ALGEMEEN	3
<i>Artikel</i>	
1 Algemene bepalingen	3
2 Begripsomschrijvingen	3/4
HOOFDSTUK II – DE ARBEIDSOVEREENKOMST	4
<i>Artikel</i>	
3 Dienstverband	4
4 Functie	5
5 Aanstelling	5
6 Beëindiging dienstverband	5
7 Opzegtermijn	6
HOOFDSTUK III – VERPLICHTINGEN	6
<i>Artikel</i>	
8 Wederzijdse verplichtingen	6
9 Arbeidsverbod	6/7
HOOFDSTUK IV – ARBEIDSTIJDEN	7
<i>Artikel</i>	
10 Normale Arbeidstijd	7
11 Arbeidstijd oudere werknemers	8
12 Roosterdiensten	8
13 Overwerk	8/9
HOOFDSTUK V – SALARIËRING EN VERGOEDINGEN	9
<i>Artikel</i>	
14 Salariëring	9
15 Toeslag vakantie	10
16 Roostertoeslagen	10
17 Samenvallen van toeslagen	11
18 Vergoeding overwerk	11
19 Doorbetaling salaris op feestdagen	11
20 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	11 t/m 15
21 Uitkering bij militaire dienst	15
22 Uitkering bij overlijden	15
HOOFDSTUK VI – VERLOF EN BUITENGEWOON VERLOF	16
<i>Artikel</i>	
23 Verlof	16/17
24 Zon- en feestdagen	17
25 Buitengewoon verlof	17/18
26 Zwangerschaps- en bevallingsverlof	19
27 Ouderschapsverlof	19
28 Levensloop	19/20

HOOFDSTUK VII – PREPENSIOEN EN PENSIOEN	20
<i>Artikel</i>	
29a Vervroegd uittreden (prépensioen)	20/21
29b Bijspaarregeling	21
30 Pensionering	22
HOOFDSTUK VIII – BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD	22
<i>Artikel</i>	
31 Werving	22/23
32 Werkgelegenheid	23
33 Reorganisatie, fusie en inkrimping personeel	24
34 Bespreking Sociaal Beleid	25
35 Positie vrouwen in de bedrijfstak	25
36 Ongewenste intimiteiten	25
37 Personeelsvertegenwoordiging	25/26
38 Vakbondsfaciliteiten	26
HOOFDSTUK IX – OVERGANGS – EN SLOTBEPALINGEN	26
<i>Artikel</i>	
39 Bestaande arbeidsvoorwaarden	26
40 Duur, wijziging en opzegging	27
41 Bemiddelingscommissie en scheidsgerecht	27
HOOFDSTUK X – PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN	27/28/29

BIJLAGEN

I	Reglement voor het scheidsgerecht	31 t/m 34
II	Administratief personeel als bedoeld in artikel 4 van de CAO	35
III	Salarisschalen	36
IV	Voorbeeld reglement als bedoeld in art. 37 van de CAO	37 t/m 39
V	Regeling vakbondsfaciliteiten als bedoeld in artikel 38 van de CAO	40/41
VI	Positie vrouwen in de bedrijfstak als bedoeld in artikel 35 van de CAO	42
VII	Opleidingsbeleid	43/44
VIII	Arbeidsongeschiktheid voor ziektegevallen vóór 1-1-2004	45 t/m 47
TOELICHTING OP ENIGE ARTIKELEN EN BIJLAGEN UIT DE CAO		48 t/m 50

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor het personeel van de

TUINBOUWVEILINGEN

1 januari 2006 tot 1 mei 2007

De Werkgeversvereniging voor Tuinbouwveilingen,
gevestigd te 's-Gravenhage, en kantoor houdende te Zaltbommel, hierna genoemd partij ter ene zijde en

de Dienstenbond CNV, gevestigd te Hoofddorp;

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht

hierna genoemd als partij ter andere zijde, zijn de navolgende overeenkomst aangegaan.

HOOFDSTUK I - ALGEMEEN

Algemene bepalingen

Artikel 1

1. Partij ter ene zijde verbindt zich de tijd dat deze overeenkomst van kracht is voor het in de veilingen van haar leden werkzaam zijnde personeel onderstaande arbeidsvoorwaarden in acht te doen nemen, blijvend het haar leden geoorloofd van deze arbeidsvoorwaarden in voor werknemers gunstige zin af te wijken.
2. Door werkgever met één of meer werknemers getroffen uitzonderingsbepalingen worden, behoudens het in het vorige lid bepaalde, door partij ter andere zijde niet erkend en zijn derhalve niet van kracht.
3. Een ten behoeve van een interne werkwijze door de werkgever vastgesteld reglement of vastgestelde instructie mag, op straffe van nietigheid, geen bepalingen bevatten welke met deze overeenkomst in strijd zijn.

Begripsomschrijvingen

Artikel 2

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. **Werkgever:** ieder lid van partij ter ene zijde dat ten behoeve van haar veiling werkzaamheden doet verrichten.
2. **Werknemer:** ieder die in dienst van een werkgever als bedoeld in het eerste lid werkzaamheden ten behoeve van de veiling verricht, met uitzondering van de directeur of degene die, geen bestuurslid zijnde, de hoogste functie aan de veiling bekleedt.
3. **Uurloon:** het jaarsalaris gedeeld door het aantal uren normale arbeidstijd per jaar.

4. **Vaste levenspartner:** de persoon met wie de ongehuwde werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een ten bewijze daarvan door de werknemer aan de werkgever overgelegde notariële akte. Daar waar in de CAO sprake is van echtgenoot of echtgenote is hiermee ook de vaste levenspartner bedoeld.

HOOFDSTUK II - DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Dienstverband

Artikel 3

1. Het dienstverband kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd.
2. In beide gevallen kan een proeftijd worden overeengekomen volgens de wettelijke regeling.
3. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan slechts worden aangegaan voor werkzaamheden welke een tijdelijk karakter dragen of voor vervulling van een bepaalde taak.
De duur van een dienstverband voor bepaalde tijd bedraagt (inclusief eventuele proeftijd) maximaal 24 maanden, waarbij het aantal van opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd het aantal van 2 niet zal overstijgen.
4. Aanstelling van werknemers als in lid 1 bedoeld kan slechts plaatsvinden op basis van een van de aanvullende afspraken:
 - a. de overeenkomst voor de normale arbeidstijd (voltijd);
 - b. de overeenkomst waarbij minder dan de normale arbeidstijd wordt gewerkt (deeltijd). Van deeltijdwerk is sprake als in de arbeidsovereenkomst minder dan de normale wekelijkse arbeidsduur is overeengekomen. Het streven is erop gericht een arbeidscontract aan te gaan voor minimaal dertien uur per week.
 - Deeltijdverzoeken worden positief benaderd en waar mogelijk gehonoreerd. Op voorhand worden geen functies uitgesloten van deeltijdarbeid, tenzij dit op grond van bedrijfsbelang niet van de werkgever kan worden gevergd. Bij vacant komende functies, dan wel nieuwe functies, wordt stelselmatig beoordeeld of vervulling in deeltijd mogelijk is.
 - Er is gelijke behandeling tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers. De bepalingen omtrent toekenning van overwerkvergoeding zijn op werknemers met een deeltijddienstverband slechts van toepassing, voorzover het overwerk wordt verricht buiten de normaal voor het bedrijf geldende arbeidstijd. Indien binnen de normale dagelijkse arbeidstijd door een deeltijdwerknemer langer wordt gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur dient het uursalaris te worden verhoogd met de andere vaste inkomenselementen zoals vakantietoeslag.
 - In beginsel wordt een verzoek van een werknemer om zijn arbeidsduur aan te passen gehonoreerd, tenzij dit op grond van bedrijfsbelang niet van de werkgever kan worden gevergd. De besluitvorming vindt als regel binnen een maand plaats. Indien werknemers met een arbeidsovereenkomst minder dan de normale arbeidsduur regelmatig de voor hen geldende arbeidstijd overschrijden, kan in onderling overleg, het arbeidscontract worden aangepast. Werknemers met een deeltijdovereenkomst kunnen desgewenst en met instemming van hun werkgever bij vacatures met voorrang hun arbeidsuren uitbreiden.
5. Indien werkgever specifieke werkzaamheden bijv. "piek arbeid al dan niet door seizoen invloeden" wil laten verrichten door afzonderlijke aan te trekken werknemers kunnen er met de werknemersorganisatie van de in dit hoofdstuk genoemde regels afwijkende afspraken worden gemaakt.

Functie

Artikel 4

De werknemer wordt ingedeeld in een functiegroep zoals omschreven in bijlage II.

Aanstelling

Artikel 5

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk door werkgever vastgelegd, waarna werkgever zorgdraagt voor wederzijdse ondertekening daarvan, met afgifte van een door beide partijen ondertekend exemplaar aan werknemer.
2. De schriftelijke arbeidsovereenkomst zal in ieder geval vermelden:
 - de datum van indiensttreding,
 - de duur van het dienstverband,
 - het overeengekomen salaris,
 - de duur van de eventueel overeengekomen proeftijd,
 - de omvang van de dienstbetrekking,
 - de functie en de functiegroep.
3. Werkgever draagt zorg voor schriftelijke vastlegging van individuele arbeidsovereenkomsten met werknemers, voorzover schriftelijke vastlegging nog niet heeft plaatsgevonden.
4. Bij wijziging van de in lid 2 genoemde elementen van de arbeidsovereenkomst dient schriftelijke vastlegging daarvan door werkgever verzorgd te worden, met afgifte van een door beide partijen ondertekend exemplaar aan werknemer.
5. Een individuele arbeidsovereenkomst mag niet in strijd zijn met de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Beëindiging dienstverband

Artikel 6

De arbeidsovereenkomst eindigt door:

- a. opzegging door werkgever, na vooraf verkregen toestemming daartoe van het CWI;
- b. opzegging door werknemer;
- c. het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van werknemer;
- d. het verstrijken van de termijn waarvoor de overeenkomst is aangegaan (i.g.v. dienstverband voor bepaalde tijd verdient het uit zorgvuldigheidsoverweging aanbeveling de werknemer tijdig hiervan in kennis te stellen);
- e. beëindiging wegens een dringende reden als bedoeld in de artikelen 678 en 679 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- f. het overlijden van werknemer;
- g. beëindiging tijdens de proeftijd;
- h. ontbinding door de bevoegde Kantonrechter ex artikel 685 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- i. beëindiging met wederzijds goedvinden.

Opzegtermijn

Artikel 7

Opzegtermijn betreffende de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd.

- 1 Onverminderd de ter zake geldende wettelijke bepalingen geschiedt opzegging ingeval van een overeenkomst voor onbepaalde tijd schriftelijk en met inachtneming van een opzegtermijn.
- 2 De wettelijke opzegtermijnen gelden met dien verstande dat:
 - a) De door de werkgever in acht te nemen termijnen bedragen voor alle medewerkers bij een arbeidsovereenkomst, die op de dag van opzegging:
 - i) korter dan vijf jaar heeft geduurd: een maand
 - ii) vijf jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: twee maanden
 - iii) tien jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: drie maanden
 - iv) vijftien jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden
 - b) De door de werknemer in acht te nemen termijn bedraagt een maand.
 - c) Voor werknemers die op 1 januari 1999, 45 jaar of ouder waren geldt de wettelijke overgangsregeling.
- 3 Indien voor bepaalde werknemers of categorie van werknemers de werkgever de werknemer wil binden aan een langere opzegtermijn dan wordt dat in de individuele overeenkomst vastgelegd.
- 4 Het hiervoor bepaalde is niet van toepassing op een werknemer die de leeftijd van 65 jaren heeft bereikt.

HOOFDSTUK III - VERPLICHTINGEN

Wederzijdse verplichtingen

Artikel 8

1. Werkgever zowel als werknemer zijn in het algemeen verplicht om al datgene te doen en na te laten wat in gelijke omstandigheden een goed werkgever respectievelijk een goed werknemer behoort te doen en na te laten, daarenboven is de werknemer verplicht, indien zijn werkgever daartoe opdracht geeft, hem andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden te verrichten voorzover deze werkzaamheden verband houden met het bedrijf van de werkgever en voor werknemer redelijkerwijs kunnen worden verwacht en voor hem als passend kunnen worden beschouwd.
2. De tijdelijk opgedragen werkzaamheden zoals bedoeld in het vorige lid van dit artikel, kunnen geen aanleiding zijn tot verlaging van het salaris van de werknemer, terwijl de werkgever een toeslag zal geven aan de werknemer die langer dan 3 maanden werkzaamheden moet verrichten welke een hogere beloning vergen dan deze ontvangt.
3. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt en voorzover die verplichting hem uitdrukkelijk is opgelegd.

Arbeidsverbod

Artikel 9

1. Het is de werknemer verboden loondienst voor derden te verrichten.
2. Het is de werkgever verboden werknemers te werk te stellen die tevens in loondienst bij een andere werkgever werkzaam zijn.

3. Het onder 1 en 2 bepaalde is niet van toepassing op werknemers die geen volledige dagtaak bij de veiling hebben.

HOOFDSTUK IV - ARBEIDSTIJDEN

Normale arbeidstijd

Artikel 10

- 1.a. De normale arbeidstijd voor de dagdienst bedraagt 1976 uren per jaar, derhalve gemiddeld 38 uur per week. Genoemde uren worden met inachtneming van het bepaalde in lid 2 van dit artikel verdeeld over de dagen maandag t/m vrijdag tussen 06.00 uur en 18.00 uur.
 - b. Voor de normale arbeidstijd betreffende de ploegendienst op maandag t/m vrijdag is het bepaalde onder 1a van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat bedoelde uren worden verdeeld over de dagen maandag t/m vrijdag tussen 06.00 uur en 22.00 uur.
 - c. De normale arbeidstijd voor een ploegendienst op maandag t/m zaterdag bedraagt 1872 uren per jaar, derhalve gemiddeld 36 uur per week.
Genoemde uren worden met inachtneming van het bepaalde in lid 2 van dit artikel verdeeld over de dagen maandag t/m vrijdag tussen 06.00 uur en 22.00 uur en op zaterdagen tussen 06.00 uur en 17.00 uur.
2. De werkgever is verplicht een schema van verdeling van de in lid 1 onder a t/m c genoemde arbeidsuren in roosters voor alle werknemers op te stellen, waarbij de normen daartoe gesteld in de "Standaardregeling" van de Arbeidstijdenwet van toepassing zijn en heeft het recht dat te doen, zowel voor groepen daarvan als voor individuele werknemers, en wel zodanig dat:
 - a. met betrekking tot de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) is de standaard dagelijkse arbeidsduur gebaseerd op de norm van 8,5-urige werkdag;
 - b. voor de dagdienst onder 1a bedoeld ten hoogste 45 uur wordt gewerkt en bovendien ten hoogste 9 uur per dag;
 - c. voor een ploegendienst als onder 1b bedoeld ten hoogste 45 uur en tenminste gewerkt en bovendien ten hoogste 9 uur per dag;
 - d. voor een ploegendienst als onder 1c bedoeld ten hoogste 45 uur wordt gewerkt en bovendien ten hoogste 9 uur per dag met een maximum aantal diensten van 22 per 4 weken, ofwel maximaal 2 zaterdagen per 4 weken. Het minimum aantal uren per dienst op maandag t/m vrijdag is 5 en op zaterdagen 2.Een schema wordt telkens voor 1 jaar vastgesteld en kan tussentijds niet eenzijdig door de werkgever worden gewijzigd. Het schema moet op een plaats die voor iedere werknemer toegankelijk is duidelijk zichtbaar worden en blijven aangebracht. Het hiervoor bedoelde schema treedt niet in werking dan na verkregen instemming van de ondernemingsraad dan wel bij gebreke van een ondernemingsraad, na gepleegd overleg met de personeels- vertegenwoordiging genoemd in artikel 37, c.q. de totaliteit van de werknemers.
 3.
 - a. In afwijking van de hiervoor onder lid 1 genoemde normale arbeidstijd, kan de werkgever na overleg met betrokken werknemers en met instemming van de ondernemingsraad, alsmede onder melding vooraf aan partijen ter andere zijde, aanvangstijden en de daarmee corresponderende eindtijden van roosterdiensten vaststellen, waarbij gewerkt wordt op andere arbeidstijden dan de normale arbeidstijd als bedoeld in lid 1.
 - b. Indien honorering van een verzoek van een werknemer tot aanpassing van arbeidsduur tot gevolg heeft dat de werktijden geheel of gedeeltelijk komen te liggen in werktijden waarop een roostertoeslag of een overwerkvergoeding van toepassing zou worden zal het recht op uitbetaling daarvan zijn uitgesloten.
 4. Op krachtens de vorenstaande regeling ingeroosterde zaterdagen zal niet worden geveild.

Arbeidstijd oudere werknemers

Artikel 11

1. Werknemers van 63 en 64 jaar worden op hun verzoek in de gelegenheid gesteld om in goed overleg met de veilingleiding individueel extra vrije tijd op te nemen met behoud van loon en eventuele vaste en/of gegarandeerde toeslagen.
2. Voor werknemers van 63 jaar bedraagt de arbeidstijdverkorting 4 uren per week. Voor werknemers van 64 jaar 8 uren. Voor parttimers gelden deze aantallen naar rato.
3. Indien door arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, dan wel door vakantie niet een volledige werkweek wordt gewerkt, wordt de arbeidstijdverkorting voor die week (weken) naar evenredigheid met de niet gewerkte tijd verminderd. Eventueel teveel opgenomen extra vrije tijd zal worden verrekend.
4. De arbeidstijdverkorting moet worden opgenomen per dag of per week.
5. Door arbeidstijdverkorting ontstaat geen vermindering van pensioenaanspraken en/of aanspraken op uitkeringen krachtens een regeling vrijwillig vervroegd uittreden.

Roosterdiensten

Artikel 12

1. Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder:
 - de ploegendienst maandag t/m vrijdag verstaan dat normaliter op eerste 5 dagen van de week wordt gewerkt, waarbij de werknemer volgens de afspraken conform artikel 10 lid 2 van dienst wisselt en één van de diensten een ochtenddienst of een middagdienst is.
 - de ploegendienst maandag t/m zaterdag verstaan dat normaliter op 5 dagen per week wordt gewerkt, waarbij de werknemer volgens de afspraken conform artikel 10 lid 2 van dienst wisselt en één van de diensten een ochtenddienst of een middagdienst is waarbij de zaterdag kan worden ingeroosterd.
2. De werknemer zal niet in één week in het kader van een ploegendienst van ingeroosterde diensten wisselen, tenzij zulks in overleg tussen de werkgever en de werknemer is overeengekomen.
3. Behoudens op vrijwillige basis wordt de arbeid in ploegendienst als wel in dagdienst op één werkdag in niet meer dan één aaneengesloten dienst verricht.
De verplichting tot het werken in ploegendienst geldt niet voor werknemers van 53 jaar en ouder.

Overwerk

Artikel 13

- 1.a. Indien de bedrijfsomstandigheden het, zulks naar het oordeel van de werkgever, noodzakelijk maken, zijn de werknemers verplicht arbeid te verrichten buiten de in artikel 10, lid 1 vastgestelde arbeidstijden.
- b. Als overwerk zal worden aangemerkt arbeid in opdracht van de werkgever verricht in uren buiten het voor de medewerker geldende rooster, voorzover deze uren liggen boven de dagelijkse arbeidstijd (8,5 uur) of boven de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zoals vastgesteld conform het bepaalde in artikel 10.

2. De verplichting tot overwerk buiten de in lid 1 omschreven arbeidstijd geldt niet voor werknemers van 53 jaar en ouder.
3. In afwijking van het bepaalde in artikel 18 heeft de werknemer het recht om overuren en toeslag op te nemen in vrije tijd, dan wel te doen vergoeden in geld. De werkgever heeft het recht vorenbedoelde keuze van de werknemer te toetsen aan het bedrijfsbelang. Indien het bedrijfsbelang zulks vordert is het de werkgever die uiteindelijk het recht heeft te bepalen of de overuren in geld worden vergoed dan wel in vrije tijd worden opgenomen. Deze beslissing dient de werkgever te motiveren. In dat laatste geval stelt de werkgever in overleg met de werknemer vast op welk tijdstip de bedoelde vrije tijd zal worden opgenomen.
De in dit lid bedoelde vrije tijd dient uiterlijk te zijn opgenomen in de periode van 6 maanden volgend op die waarin de vrije tijd ontstond. Daar waar dat om bedrijfstechnische redenen niet mogelijk blijkt te zijn zal in overleg de vrije tijd op een later tijdstip worden opgenomen, doch vóór het einde van het lopende kalenderjaar.

HOOFDSTUK V - SALARIËRING EN VERGOEDINGEN

Salariëring

Artikel 14

- 1.a. De salariëring wordt door partijen vastgesteld voor de veilingen gezamenlijk, of zo daartoe aanleiding mocht bestaan, voor veilingen afzonderlijk.
 - b. De salariëring die een onderdeel van de CAO is wordt in Bijlage III -conform de daarin aangegeven salarisschalen per functiegroep bij deze CAO vermeld.
 - c. De werknemer die bij indiensttreding naar het oordeel van de werkgever nog niet beschikt over kundigheden en ervaring welke voor de vervulling van de functie zijn vereist kan gedurende ten hoogste 12 maanden in één salarisschaal lager dan met de functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld. Die termijn kan met ten hoogste 6 maanden worden verlengd, indien de werkgever dit op grond van de gebleken prestatie noodzakelijk acht.
- 2.a. Aan werknemers van 21 jaar en ouder zal tenminste steeds het wettelijk minimumloon voor volwassenen zoals dit is respectievelijk wordt vastgesteld, worden uitbetaald.
 - b. Werknemers jonger dan 21 jaar ontvangen tenminste een loon overeenkomstig het hieronder achter hun leeftijd vermelde percentage van het wettelijk minimumloon voor volwassenen:
20 jaar 85 %
19 jaar 72 %
18 jaar 61 %
17 jaar 52 %
16 jaar 45 %
3. Inkomen: loonsverhogingen als volgt:
 - per 01-05-2006: 1,75% structureel;
 - per 01-12-2006: 0,25% eenmalig aan die werknemers die in de periode van 1 december 2005 tot 1 december 2006 een ziekteverzuim hebben vertoond, dat onder het gemiddelde ziekteverzuim in het bedrijf van de werkgever ligt; en
 - per 01-05-2007: 1% structureel.

Toeslag vakantie

Artikel 15

1. Iedere werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft per kalenderjaar recht op een vakantietoeslag van 8 % van het voor hem geldende jaarsalaris met een minimum gerelateerd aan het wettelijk minimum loon voor werknemers van 21 jaar en ouder. Voor de overige vaste werknemers en parttime personeel gelden hiervan afgeleide minima volgens de in artikel 14, lid 2 sub b. genoemde percentages respectievelijk in verhouding tot de arbeidstijd. De uitkering van deze vakantietoeslag geschiedt op een door de werkgever te bepalen tijdstip tussen 1 mei en 1 juli. De vaste werknemer die na de betaaldatum in dienst van de werkgever is getreden, respectievelijk voor wie de proeftijd op deze betaaldag nog niet is geëindigd, ontvangt de hem toekomende vakantietoeslag uiterlijk in de maand december.
2. De werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd ontvangen bij het begin van hun vakantie of bij het einde van hun dienstbetrekking een vakantietoeslag van 8 % van het door hen gedurende hun dienstverband genoten salaris.
3. Het in de vorige leden bedoelde recht blijft onverminderd van kracht gedurende de in artikel 20, lid 2 genoemde termijnen.

Roostertoeslagen

Artikel 16

1. Voor de uren gewerkt volgens het in artikel 10 vastgestelde rooster gelden -met inachtneming van het in artikel 17 bepaalde- de hierna volgens de in het schema in lid 2 aangegeven toeslagen.
2. Schema van toepasselijke roostertoeslagen:

MATRIX ROOSTERTOESLAGEN							
	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
00.00							
			40 %			50 %	100 %
06.00			0 %				100 %
17.00							
18.00						100 %	100 %
24.00			40 %				

Samenvallen van toeslagen

Artikel 17

Indien over gewerkte uren zowel een roostertoeslag als een overwerkvergoeding van toepassing is vindt geen cumulatie van deze toeslagen plaats en is slechts een van deze toeslagen van toepassing en wel de hoogste.

Vergoeding overwerk

Artikel 18

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 17 geschiedt betaling van overwerk als volgt:

- a. op maandag t/m vrijdag voor ten hoogste twee uren onmiddellijk voorafgaande aan en volgend op het voor de werknemer vastgestelde werkrooster een en ander conform het in artikel 13, lid 1 sub b. (8,5 uur) omtrent overwerk bepaalde:
het uurloon plus 40 %.
- b. voor de overige uren op maandag t/m vrijdag benevens voor elk uur op zaterdag tot 17.00 uur:
het uurloon plus 50 %.
- c. voor arbeid op zaterdag na 17.00 uur, benevens voor arbeid op zondagen en voor arbeid op de in artikel 24, lid 2 sub a. genoemde zon- en feestdagen:
het uurloon plus 100 %.
- d. het onder a, b en c van dit lid gestelde geldt niet voor overuren van het leidinggevend personeel als bedoeld in bijlage I

Doorbetaling salaris op feestdagen

Artikel 19

1. Tenzij feestdagen op een zondag vallen, wordt het salaris doorbetaald, met inachtneming van het in artikel 24, lid 5 bepaalde.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid zal aan werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd die niet ten minste 4 weken onmiddellijk voorafgaande aan de bovengenoemde feestdagen, of die in de voorafgaande 6 weken niet ten minste 20 dagen in dienst zijn, het salaris over deze dagen niet worden uitbetaald.

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Voor ziektegevallen van vóór 1 januari 2004 gelden de regelingen vermeld in Bijlage VIII.

Voor ziektegevallen van op of na 1 januari 2004 gelden de regelingen vermeld in onderstaand artikel 20.

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 20

- 1.a. Een werknemer die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten is verplicht hiervan kennis te geven aan de werkgever op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid vóór 10 uur, tenzij overmacht zulks onmogelijk maakt.
- b. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek, de Wet Verbetering Poortwachter, de Ziektewet en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- c. Bij ziekte is de werknemer verplicht om alle redelijke voorschriften en maatregelen die er op gericht zijn om passende arbeid te verrichten op te volgen, alsmede om her- of bijscholing te volgen om geschikt te worden voor het verrichten van passende arbeid.

Werkgever en werknemer onderzoeken in eerste instantie of het normale werk zo aangepast kan worden dat de werknemer dit kan hervatten. Mocht dit niet mogelijk zijn, dan zal de werkgever zich er voor inspannen vervangende arbeid in de eigen onderneming aan te bieden. De werkgever hoeft aan deze inspanning niet te voldoen, indien hij kan aantonen (1) dat er op korte termijn geen geschikte functie is of zal komen, (2) er geen geschikte functies te maken zijn door hergroepering van taken, (3) aanpassing van de werkomgeving/werkplek en/of gebruikelijke prestatienormen onmogelijk is, (4) de betrokken werknemer niet geschikt te maken is voor beschikbaar komende functies. De toetsing hiervan ligt bij de Arbo – dienst.

Wanneer interne herplaatsing niet te realiseren is, zal de werkgever samen met de werknemer een extern herplaatsingstraject opstarten

Werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid schriftelijk te doen. Passende arbeid in de eigen onderneming gaat voor een aanbod tot externe plaatsing. Elk aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer om bij twijfel of het aangeboden werk passend is, een second opinion te verzoeken bij het UWV.

Onder passende arbeid wordt hier en verder in dit artikel verstaan het begrip verwoord in artikel 7:658a, lid 3 BW.
- 2.a. De werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd die, tengevolge van arbeidsongeschiktheid, niet in staat is arbeid te verrichten ontvangt -met inachtneming van hetgeen onder b. is gesteld- gedurende de wettelijke periode van 104 weken van de arbeidsongeschiktheid doorbetaling van het salaris van 100% gedurende de eerste 52 weken en op doorbetaling van 70% van het naar tijdruimte vastgestelde salaris gedurende de laatste 52 weken van voormelde periode, indien de aard van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer zodanig is dat reïntegratie (nog) niet mogelijk is, dan wel indien de werknemer naar het oordeel van de deskundige van het UWV niet dan wel onvoldoende voldoet aan de wettelijke reïntegratieverplichtingen – en inspanningen en een aanvulling tot 80% van bedoeld salaris, indien de werknemer hieraan aantoonbaar wel voldoet. Gedurende laatstbedoelde periode van 52 weken zal de aanvulling tot 100% van dat salaris zijn, indien er naar het oordeel van de deskundige van het UWV betreffende betrokken werknemer geen duurzame benutbare mogelijkheden meer zijn tot herplaatsing in arbeid.
- b. De werkgever is ten aanzien van een werknemer die op of na 1 januari 1998 bij werkgever in dienst treedt voor onbepaalde tijd en die tengevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is om arbeid te verrichten niet verder gehouden dan doorbetaling van 70 % van het in tijdruimte vastgestelde salaris conform artikel 629 Boek 7 BW (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV), indien en voor zover de arbeidsongeschiktheid is aangevangen in de eerste periode van 6 maanden van dat dienstverband. Vangt de

arbeidsongeschiktheid aan na de eerste periode van 6 maanden van dat dienstverband dan is het gestelde onder a. van toepassing.

- c. De werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd die tengevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is arbeid te verrichten ontvangt met ingang van de dag waarop de arbeidsongeschiktheid aanvangt tot einde dienstverband – echter tot een maximum van 104 weken bij een tijdelijk dienstverband van meer dan twee (2) jaren - 70% van het in tijdsruimte vastgestelde salaris conform artikel 629 Boek 7 BW (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV) met dien verstande dat:
de werkgever, met inachtneming van vorengenoemde maximale termijn, tot 100 % suppleert:
- indien het dienstverband 2 maanden of meer doch minder dan 3 maanden heeft geduurd: suppletie gedurende 2 weken;
 - indien het dienstverband 3 maanden of meer doch minder dan 4 maanden heeft geduurd: suppletie gedurende 4 weken; en
 - indien het dienstverband 4 maanden of meer heeft geduurd: suppletie gedurende maximaal 6 weken,
- een en ander echter nooit langer dan tot einde dienstverband.
3. Indien de arbeidsongeschiktheid na de in lid 2.a. bedoelde periode van 104 weken voortduurt geldt het gestelde onder a. t/m e.:
- a. In het geval dat de werknemer in de arbeidsongeschiktheidsklasse 80-100% wordt ingedeeld en het UWV heeft gemachtigd de arbeidsongeschiktheidsuitkering te doen uitbetalen door tussenkomst van de werkgever, vindt aanvulling van de WIA-uitkering plaats tot 100/Y (Y=hoogte uitkeringspercentage) van die uitkering vanaf het moment van intrede in de WIA. De totale suppletieperiode tijdens de WIA bedraagt, onverminderd het daaromtrent bepaalde onder e., maximaal 12 maanden. De aanvulling tot 100/Y van de uitkering van de UWV wordt bij elke wijziging van die uitkering aangepast.
- b. In geval de werknemer een restcapaciteit van 20% of meer heeft en het UWV heeft gemachtigd de arbeidsongeschiktheidsuitkering te laten uitbetalen door tussenkomst van de werkgever, vindt aanvulling van de gedeeltelijke WIA-uitkering plaats tot 100/Y (Y=hoogte uitkeringspercentage) van de arbeidsongeschiktheidsuitkering vanaf het moment van intrede in de gedeeltelijke WIA. De totale uitkeringsperiode bedraagt, onverminderd het daaromtrent bepaalde onder e., maximaal 12 maanden. De aanvulling tot 100/Y van de uitkering van de UWV wordt bij elke wijziging van de uitkering aangepast.
- c. Gedeeltelijk goedgekeurde arbeidsongeschikten, voor welke na herkeuring een grotere restcapaciteit wordt vastgesteld, hebben het recht te verzoeken om passende arbeid voor het deel waarvoor de betrokkene na die herkeuring geschikt is bevonden. Alleen indien passende arbeid beschikbaar is, kan contractsuitbreiding plaatsvinden. Het bepaalde in lid 1, onder c met betrekking tot “passende arbeid” is hier van overeenkomstige toepassing. Is geen passende arbeid beschikbaar, dan zal voor de verhoging van het arbeidsgeschiktheidsdeel een ontslagvergunning worden aangevraagd, zodat voor de werknemer de mogelijkheid bestaat voor dat deel een WW-uitkering aan te vragen.
- d. In geval van een op een gedeeltelijke arbeidsverhinderingsperiode door arbeidsongeschiktheid volgende volledige arbeidsongeschiktheid van 80-100%, heeft de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd boven de uitkering krachtens de WIA aanspraak op een aanvulling op genoemde uitkering tot 100/Y (Y=hoogte uitkeringspercentage) van die uitkering voor de duur van maximaal 12 maanden vanaf het moment van de intrede in de WIA, zults onverminderd het bepaalde onder e betreffende de totale periode van loon doorbetalingsverplichting.
- e. Indien na de periode van verplichte loon doorbetaling van 104 weken de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, zal de loon

doorbetaling met het dan geldende aanvullingspercentage worden gecontinueerd, met dien verstande dat de totale periode van die loon doorbetaling maximaal 156 weken zal zijn. Een en ander is ook van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag van de WIA-uitkering uit te stellen.

De eerder bedoelde eventueel **verlengde** periode van de verplichte loon doorbetaling zal in zijn geheel in mindering worden gebracht op de periode van maximaal 52 weken waarin de WIA-uitkering wordt aangevuld, zodat de periode van de gehele loon doorbetalingsverplichting bij maximale verlenging, vermeerderd met de periode van de aanvulling van de WIA, maximaal 156 weken zal zijn. Het vorenstaande heeft tot gevolg dat indien na verloop van 156 weken vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer die werknemer in de WIA belandt, er geen aanvulling op de WIA-uitkering door de werkgever zal worden gedaan.

4. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid als bedoeld in lid 1, onder c kan worden tewerkgesteld en een WW-uitkering heeft verkregen naast de WIA-uitkering, een aanvulling op het salaris toekennen van $100/X$ (X = het gemiddelde uitkeringspercentage van WIA en WW tezamen) van de combinatie van WIA-uitkering en WW-uitkering, weliswaar tot een maximum van zijn laatstgenoten netto inkomen. Onder netto inkomen wordt ten deze verstaan het periode inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest, inclusief vaste en/of gegarandeerde toeslagen.
De duur van de aanvulling is 12 maanden gerekend vanaf het moment van intrede in de WIA, zulks onverminderd het bepaalde in lid 3, onder e betreffende de totale periode van loon doorbetalingsverplichting.
5. Voorzover uitkeringen ingevolge de genoemde wetten gedurende de hiervoor in lid 3. genoemde periodes worden ontvangen door de werknemer, dienen deze aan de werkgever te worden gerestitueerd, resp. kunnen deze door de werkgever worden verrekend met de doorbetaling in genoemde periodes.
6. Gedurende de periode welke een werknemer wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten dan wel slechts in staat is in zijn arbeid gedeeltelijk te verrichten, is het de werkgever niet geoorloofd het dienstverband op te zeggen zo lang hij krachtens het in lid 2. van dit artikel bepaalde verplicht is het nettoloon aan de betrokken werknemer door te betalen. In de regel wordt het dienstverband na 104 weken, gerekend vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid, verbroken. Indien het ontslag voor de einddatum van suppletie ligt, wordt het resterende bedrag aan suppletie in één keer uitbetaald.
7. De in de leden 2. en 3. omschreven verplichtingen van de werkgever gelden niet indien:
 - De arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij opzettelijk valse informatie heeft verstrekt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst;
 - Gedurende de tijd waarin door toedoen van de werknemer zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - Redelijke voorschriften en maatregelen die er op gericht zijn passende arbeid te verrichten, waaronder begrepen het volgen van om-,her- of bijscholing niet door de werknemer worden opgevolgd;
 - De medewerker met betrekking tot de oorzaak van zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens inkomensderving kan doen gelden. Deze bepaling geldt slechts voor zover de inkomensderving meer bedraagt dan het voor de werknemer geldende minimumloon.

8. Indien de netto-uitkering van de UWV hoger is dan de in lid 3. genoemde doorbetaling, dient dit hogere bedrag aan de betrokken werknemer te worden uitgekeerd.
9. Indien de werknemer van het recht op second opinion als bedoeld in lid 1, onder c., gebruik maakt en tevens het aanbod van vervangend werk van werkgever weigert, geldt het volgende: indien de UWV oordeelt dat de werknemer het (aanbod van vervangend) werk bij de eigen of een andere werkgever onterecht heeft geweigerd, dan mag deze weigering geen reden zijn tot looninhouding en/of ontslag door de werkgever, op voorwaarde dat de werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct (de dag volgend op de ontvangst van de beschikking van de UWV) aanvaardt. De loon doorbetalingsverplichting van de werkgever bedraagt in dit geval nooit meer dan twee maanden.

Uitkering bij militaire dienst

Artikel 21

1. Een werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd die anders dan voor eerste oefening of mobilisatie onvrijwillig onder de wapenen is geroepen, ontvangt tijdens zijn verblijf in werkelijke diens, zo zijn inkomsten van overheidswege minder bedragen dan het salaris dat hij ten dage van zijn oproeping geniet, een aanvulling tot zijn salaris.
2. Tijdens de periode in het vorige lid bedoeld blijven de rechten en verplichtingen van de werknemer ten aanzien van zijn pensioenverzekering, volledig gehandhaafd.
3. Met onvrijwillig verblijf onder de wapenen wordt eveneens gelijkgesteld het verrichten van vervangende ongewapende dienst door degene die daartoe op grond van de desbetreffende wettelijke bepalingen is toegelaten.

Uitkering bij overlijden

Artikel 22

1. Bij het overlijden van de werknemer is de werkgever verplicht een uitkering te verlenen gelijk aan het bruto salaris over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde kalendermaand na die waarin het overlijden plaatsvond.
 - a. Aan de langstlevende der echtgenoten indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde.
 - b. Bij ontbreken van de onder a. bedoelde personen aan de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen, hieronder begrepen pleeg- en stiefkinderen.
 - c. Bij ontbreken van de onder a. en b. bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde, indien zulks ten genoegen van de werkgever wordt aangetoond.
 - d. Onder salaris wordt verstaan het maandsalaris c.q. het tot maandsalaris omgerekende weekloon dat de werknemer laatstelijk verdiende, vermeerderd met de vaste en/of gegarandeerde toeslagen die hij genoot.
2. De in lid 1 bedoelde uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

HOOFDSTUK VI - VERLOF EN BUITENGEWOON VERLOF

Verlof

Artikel 23

1. De werknemers met een “fulltime” dienstverband voor onbepaalde tijd hebben recht op 26 werkdagen vakantie met behoud van salaris per kalenderjaar. Voor bedoelde werknemers met een “parttime” dienstverband wordt het aantal vakantiedagen naar rato van het overeengekomen aantal arbeidsuren vastgesteld. (Zie toelichting op pag. 49).
2. Tenzij het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever niet toelaat, worden de werknemers in de gelegenheid gesteld 3 vakantieweken aaneengesloten op te nemen in de periode van 1 mei tot 1 oktober. De aaneengesloten vakantie zal echter in elk geval ten minste twee weken bedragen.
3. Voor iedere volle maand welke de werknemers na 1 januari in dienst treden, wordt de vakantie duur met 2 ½ dag verminderd.
4. De werknemers die in enig jaar hun dienstverband op rechtmatige wijze beëindigen hebben, indien en voorzover zij de vakantie nog niet hebben genoten, recht op een vakantie van 2 ½ dag voor iedere volle maand welke zij na 1 januari van dat jaar in dienst waren, zulks met inachtneming van het bepaalde in lid 1.
5. De werkgever stelt in overleg met de werknemer het tijdstip van de vakantie vast.
- 6.a. De in lid 1 vastgestelde vakantie duur wordt voor werknemers met een fulltime dienstverband voor onbepaalde tijd met 2 dagen verlengd bij 15 dienstjaren, met 3 dagen bij 50 jaar of ouder, met 4 dagen bij 25 dienstjaren en met 6 dagen bij 60 jaar of ouder. Indien zowel op grond van dienstjaren als op grond van leeftijd recht op extra vakantiedagen bestaat, prevaleert het hoogste recht. Het recht op de extra vakantie ontstaat in het kalenderjaar waarin de desbetreffende leeftijd, respectievelijk diensttijd wordt bereikt.
De in lid 1 vastgestelde vakantie duur wordt in het lopende vakantiejaar met 3 dagen verlengd voor de werknemers die op 1 februari van enig jaar de leeftijd van 19 jaar nog niet hebben bereikt.
- b. Voor de onder a. bedoelde werknemers met een parttime dienstverband geldt de regeling naar rato van het aantal overeengekomen arbeidsuren.
7. De werknemer behoudt zijn aanspraak op vakantie indien hij de bedongen arbeid niet verricht wegens arbeidsongeschiktheid, tenzij de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is veroorzaakt.
8. Aanspraak op verworven vakantierechten behoudt ook de werknemer die tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt, een en ander indien en voorzover hij terstond bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid daarvan kennis geeft aan de werkgever.
9. De vrouwelijke werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling behoudt haar aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op ziekgeld in verband met haar bevalling.
10. Indien de werkgever wegens gewichtige redenen, na overleg met de werknemer, het vastgesteld tijdvak van de vakantie wijzigt, dient de werkgever de schade welke de werknemer ten gevolge van de wijziging van het tijdvak lijdt te vergoeden aan de werknemer.

- 11.a. Het recht op vakantie mag niet worden vervangen door een vergoeding in geld, behoudens in het geval dat de werknemer de dienst van de werkgever verlaat.
 - b. De werkgever is verplicht bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit te reiken aan de werknemer waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van loon welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
12. De werknemers met een fulltime dienstverband voor bepaalde tijd hebben recht op vakantie met behoud van salaris naar rato van de overeengekomen arbeidsduur. Bedoelde werknemers met een parttime dienstverband hebben dat recht naar rato van het overeengekomen aantal arbeidsuren.
 13. De werknemer, die door ziekte of ongeval volledig arbeidsongeschikt is, verwerft vakantie-rechten over ten hoogste de laatste zes maanden van die volledige arbeidsongeschiktheid met dien verstande dat tijdvakken samengesteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die door ziekte of ongeval gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, verwerft alleen vakantie-rechten over de tijd dat hij arbeid verricht, dan wel geen arbeid verricht wegens de in de leden 1,2 en 5 van art. 7: 635 BW genoemde omstandigheden. (Zie toelichting op pag. 49).

Zon- en feestdagen

Artikel 24

1. De werknemer behoeft op feestdagen geen arbeid te verrichten behoudens het bepaalde in artikel 13, lid 1.
2. Feestdagen in de zin van deze CAO zijn:
 - a. de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de eerste en tweede Kerstdag, alsmede Nieuwjaarsdag en Koninginnedag;
 - b. ten aanzien van protestantse werknemers: Goede Vrijdag en de bid- en dankdagen voorzover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdagen te vieren;
 - c. ten aanzien van rooms-katholieke werknemers: 15 augustus en 1 november;
 - d. ten aanzien van werknemers die er prijs op stellen deze dag als gedenkdag te vieren: 1 mei
 - e. 5 mei: eens per 5 jaar, conform aanwijzingen van overheidswege. Voor werknemers, die op deze dag moeten werken zal geen toeslag van toepassing zijn. Wel is hij gerechtigd in overleg met de werkgever een compenserende vrije dag daarvoor op te nemen.
3. Feestdagen genoemd in lid 2 sub b, c en d, worden door de werkgever in mindering gebracht op de vakantiedagen bedoeld in artikel 23.
4. Zondagsarbeid zal alleen in uiterste noodzaak worden verricht. Met zondagsarbeid wordt gelijk gesteld arbeid verricht op de in lid 2 sub a genoemde feestdagen, uitgezonderd Koninginnedag.
5. In het geval van niet-christelijke religieuze feestdagen kan de werknemer op grond van zijn geloofsovertuiging onbetaald verlof opnemen, tot een maximum van 4 dagen per jaar, waarvan ten hoogste 2 dagen aaneengesloten.

Buitengewoon verlof

Artikel 25

Naast de in artikel 23 vermelde vakantie wordt aan de betrokken werknemer extra verlof met behoud van salaris gegeven:

- a. bij ondertrouw: één dag;
- b. bij huwelijk: twee dagen;
- c. bij huwelijk van één der kinderen, stief- of pleegkinderen, alsmede van broers en zusters, zwagers en schoonzusters: één dag;
- d. bij bevalling van de echtgenote: twee dagen;
- e. bij overlijden van de echtgenote/echtgenoot/partner, van ouders (schoon-, stief- en pleegouders) en kinderen (stief- en pleegkinderen): van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/crematie;
- f. bij overlijden van grootouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters: één dag;
- g. bij verhuizing: per kalenderjaar één dag;
- h. voor het afleggen van vakexamens de tijd welke hiervoor nodig is met inachtneming van een in overleg met de werkgever vast te stellen redelijke voorbereidingstijd;
- i. bij 25- of 40-jarige dienst- of huwelijksjubileum en bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksjubileum van ouders of schoonouders: één dag;
- j. in geval van bezoek aan een huisarts en tandarts, alsmede ter verzorging aan een medisch specialist, therapeut en overige medisch erkende beroepsuitoefenaren, voorzover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd kan plaatshebben en noodzakelijk is ter voorkoming van arbeidsongeschiktheid: de werkelijk benodigde tijd per consult;
- k. in geval van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste één dag, voorzover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen;
- l. voor het bijwonen van algemene vergaderingen, vergaderingen van bestuurlijke organen van de vakorganisaties en bijeenkomsten van contactpersonen tot een maximum van in totaal zeven dagen per kalenderjaar.
Onder hogere bondsorganen wordt verstaan: algemene vergadering, bondsraad en landelijke groepsbesturen;
- m. voor het bijwonen van scholings- en vormingscursussen voorzover daartoe door de vakorganisatie uitgenodigd tot een maximum van 5 dagen per kalenderjaar;
het uit hoofde van lid l. en m. genoten verlof mag per kalenderjaar bij elkaar maximaal 9 dagen bedragen;
- n. in het jaar voorafgaande aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, dan wel de prépensioen gerechtigde leeftijd, heeft de werknemer recht op 5 dagen educatief verlof indien en voorzover hij deelneemt aan cursussen ter voorbereiding op die gebeurtenis;
- o.
 1. ingeval uit hoofde van een plotselinge en onvoorziene gebeurtenis in de persoonlijke sfeer van de werknemer zijn optreden onmiddellijk is vereist, zodat redelijkerwijze niet van hem verwacht kan worden dat hij zijn arbeid verricht, één dag of de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van in totaal vijf dagen per jaar.
 2. Ingeval van verlof voor het bijstaan van een echtgeno(o)t(e), levenspartner, kind, ouder, broer of zus in de laatste levensfase en voor welke periode geen recht op inkomen uit arbeid kan worden verkregen, zal het nettosalaris tot een maximum van 6 maanden worden aangevuld tot 100%, met in begrip van eventuele subsidies van de overheid. Deze subsidies worden dan gecedeerd aan de werkgever.
 3. Vorenstaande onder 1 en 2 vindt geen toepassing ten aanzien van werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd die minder dan 2 weken onafgebroken in dienst zijn, behoudens in de gevallen vermeld onder d, e, f en k.
 4. De bepalingen van dit artikel treden in de plaats van het bepaalde in artikel 629 b, 3^e en 4^e lid van het Burgerlijk Wetboek. (Zie toelichting op pag. 49)

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 26

Bij zwangerschap en bevalling heeft de vrouwelijke werknemer recht op zestien weken zwangerschaps-, c.q. bevallingsverlof. Dit verlof mag flexibel worden opgenomen, met dien verstande dat vier weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum, blijkende uit een erkende zwangerschapsverklaring, met werken gestopt dient te worden. Deze regeling is conform de wettelijke bepalingen.

Ouderschapsverlof

Artikel 27

De werknemer die tenminste één jaar bij de werkgever in dienst is en kinderen onder de vier jaar heeft kan ouderschapsverlof opnemen. Het gaat om onbetaald verlof voor een maximale periode van een half jaar, waarbij de wekelijkse arbeidstijd tot minimaal 20 uur per week kan worden teruggebracht. De werknemer blijft gedurende de periode van ouderschapsverlof in dezelfde functie of in een daaraan gelijkwaardige werkzaam. Na afloop van deze periode wordt de werknemer voor het oorspronkelijk aantal uren in dezelfde functie aangesteld dan wel in een gelijke of tenminste gelijkwaardige functie met een tenminste gelijke beloning.

Levensloop

Artikel 28

1. Werkgevers stellen werknemers in de gelegenheid in een levensloopregeling te participeren. De werkgever zal geen bijdrage verstrekken.
2. De bronnen voor sparen voor de regeling zijn naast loon, vakantiedagen en ATV-dagen, zulks echter alleen indien de inleg is bedoeld ten behoeve van de onderhavige levensloopregeling, spaarloonregeling en/of pensioenregelingen.
Voor vakantiedagen en ATV-dagen geldt een inleg tot een maximum van vijf (5) dagen per kalenderjaar, met als uitgangspunt dat het wettelijk aantal vakantiedagen gehandhaafd blijft.
3. Indien een werknemer spaart uit het loon, zal het oorspronkelijk salaris blijven gelden als pensioengevend salaris.
4. Gedurende de opname van het levensloopverlof vindt opbouw van het pensioen plaats gedurende een periode van maximaal drie (3) kalendermaanden aansluitend. Opname van levensloopverlof is ook toegestaan in deeltijd, echter tot een maximum van één (1) dag per week, tenzij wettelijke regelgeving zich hier tegen verzet; ook dan geldt dat opbouw van pensioen plaatsvindt over die opgenomen dagen, echter wederom over een periode van maximaal drie (3) kalendermaanden. Vorenstaande geldt alleen indien het verlof in een aaneengesloten periode wordt opgenomen.
5. Voor de verlofvormen ouderschapsverlof, zorgverlof (kortdurend en langdurend) en calamiteitenverlof kan levensloopsaldo worden ingezet, alsmede voor ophoging van het ouderdomspensioen.
6. Indien de werknemer tijdens het levensloopverlof arbeidsongeschikt wordt, zijn de gevolgen voor rekening en risico van de werknemer en wordt het verlof niet opgeschort of beëindigd, tenzij de arbeidsongeschiktheid van zodanige aard is dat er naar het oordeel van de deskundige van het

UWV betreffende betrokken werknemer de komende vijf (5) jaren geen duurzame benutbare mogelijkheden meer zijn tot herplaatsing in arbeid.

7. Vanaf het moment van terugkeer van het opgenomen levensloopverlof bij de werkgever heeft de werknemer recht op de tijdens dat verlof in de CAO vastgelegde structurele loonsverhogingen.

HOOFDSTUK VII – PREPENSIOEN EN PENSIOEN

Vervroegd uittreden (prépensioen)

Artikel 29a

Met ingang van 1 januari 2001 geldt voor werknemers geboren vóór 1950 die vervroegd uittreden de navolgende regeling met de volgende hoofdlijnen:

- a. prépensioengerechtigd zijn werknemers met ingang van de leeftijd zoals aangegeven in de leeftijdstaffel in artikel 29b, lid 1 onder e. met een pensioen uitkering op basis van geïndexeerd middelloon;
- b. voor die werknemers die bij het in werking treden van de regeling op 01-01-2001 in dienst zijn bij de werkgever geldt de garantie dat zij op een leeftijd zoals aangegeven in de leeftijdstaffel in artikel 29b, lid 1 onder e. kunnen uittreden onder een uitkering van 75% van het geïndexeerd middelloon, mits zij ononderbroken tot die leeftijd in dienst blijven bij de betrokken werkgever;
- c. aan werknemers wier dienstverband eindigt door beëindiging van de arbeidsovereenkomst anders dan door overlijden wordt een uitkering van de tijdsevenredige opbouw van het prépensioenrecht ter beschikking gesteld over de periode vanaf inwerkingtreding van de prépensioenregeling tot einde dienstverband, zulks echter met uitzondering van het gedeelte de “garantieregeling” betreffende;
- d. werknemers worden in de gelegenheid gesteld aanvullend bij te dragen aan de opbouw van hun prépensioen teneinde de uitkering op prépensioenleeftijd te verhogen of de prépensioenleeftijd te vervroegen. De bronnen uit welke deze bijdragen worden gegenereerd zullen in de onderhandelingen voor de eerste navolgende CAO-periode worden vastgesteld;
- e. **Kosten:**
 - I premiekosten: 2/3 werkgever en 1/3 werknemer, weliswaar voor de werknemer tot een bijdrage van maximaal 2%;
 - II reservering van 0,25% van de loonsom over het jaar 2000 ter inzet van verlaging van de premiekosten van de werknemer in 2001;
 - III de reservering van 0,25% vervalt indien de hier voorgestelde regeling niet op 01-01-2001 in werking is getreden;
- f. **40-jarig dienstverband:**

Werknemers die een 40-jarig dienstverband in hierna te noemen jaren hebben bereikt bij de betrokken werkgever kunnen gebruik maken van de prépensioenregeling als volgt:

Jaar	Niveau	Uitkeringspercentage
2001	59	82,5
2002	60	82,5
2003	60,5	81
2004	61	79,5
2005	61	78
2006	61	76,5
2007 en later	61	75
- g. **Financieringstermijn van de garantieregeling en overgangsregeling:**

Minimaal 15 jaar en maximaal 20 jaar zulks per bedrijf vast te stellen.

h. Implementatie van de regeling per bedrijf:

De implementatie van de regeling op basis van voornoemde uitgangspunten zal per bedrijf met partijen ter andere zijde bij de CAO worden vastgesteld. Daarna zal de regeling daadwerkelijk worden geïmplementeerd in overleg met de Ondernemingsraad c.q. Personeelsvertegenwoordiging.

Bijspaarregeling

Artikel 29b

1. Voor de werknemers geboren vóór 1950 (groep 55-plussers) blijven de Prepensioen- en Garantieregeling (zie artikel 29a) na 1 januari 2006 van kracht. Dat betekent voor deze groep:
 - a. Voortzetting van de prepensioenregeling.
 - b. Handhaving van de VUT-garantie bepalingen.
 - c. Handhaving van de regeling inzake 40-jarig dienstverband.
 - d. Handhaving van de deelnemersbijdragen.
 - e. Geleidelijke verhoging van de ingangsdatum van de regelingen om een goede overgang te krijgen tussen werknemers geboren in 1949 en werknemers geboren in 1950. De aangepaste VUT-leeftijden voor deze groep zijn afhankelijk van het geboortjaar en wel als volgt:
 - geboren in 1943 : 62 jaar
 - geboren in 1944 : 62 jaar
 - geboren in 1945 : 62 jaar
 - geboren in 1946 : 62 jaar en 3 maanden
 - geboren in 1947 : 62 jaar en 3 maanden
 - geboren in 1948 : 62 jaar en 6 maanden
 - geboren in 1949 : 62 jaar en 6 maanden
2. Voor de werknemers geboren na 1949 (groep 55-minners) worden de Prepensioen- en Garantieregeling per 1 januari 2006 beëindigd. De opgebouwde aanspraken op prepensioen over de periode 2001 tot en met 2005 blijven in stand.
3. De financiële ruimte die aan de kant van de werkgever ontstaat door het wegvallen van de regelingen wordt – binnen de fiscale mogelijkheden – gebruikt voor bijsparen van een extra pensioeninkomen vanaf 65 jaar. De bijspaarregeling is een pensioenregeling op basis van beschikbare premie.
4. De basis voor de bijspaarregeling is een beschikbare premiestaffel die voor alle 55-minners geldt.
5. Voor werknemers, die al in dienst waren op 1 januari 2001, geldt een aanvullende beschikbare premie, die wordt gestort gedurende maximaal 15 jaar.
6. De premie-inleg, als bedoeld in voorgaande punten 3, 4 en 5, zijn volledig voor rekening van de werkgever. De werknemer kan, binnen de fiscale mogelijkheden, vrijwillig en geheel voor eigen rekening extra sparen in de beschikbare premieregeling.
7. Met betrekking tot de bijspaarregeling, alsmede met betrekking tot de basisregeling op 65 jaar, is een mogelijkheid van vervroegde pensionering voorzien.
8. Bij de uitwerking van de beschikbare premieregelingen zal worden uitgegaan van een uitkering van een pensioenkapitaal bij in leven zijn op de einddatum. Restitutie bij eventueel vooroverlijden wordt niet meeverzekerd.

Pensionering

Artikel 30

1. Indien bij een werkgever een pensioenregeling tot stand komt of een bestaande pensioenregeling wordt gewijzigd, dan zal dit eerst gebeuren na overleg met partij ter andere zijde, behoudens het in lid 2 bepaalde.
2. Indien de werkgever een ondernemingsraad of een personeelscommissie heeft ingesteld, wordt de pensioenregeling c.q. de wijziging van de pensioenregeling voorgesteld aan de ondernemingsraad of de personeelscommissie.
Nadat de ondernemingsraad c.q. personeelscommissie en werkgever overeenstemming hebben bereikt zal de regeling of de wijziging daarvan worden toegestuurd aan partijen bij de CAO.
3. Pensioenregelingen in strijd met de pensioenwet zijn nietig.

HOOFDSTUK VIII - BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD

Werving

Artikel 31

- 1.a. De werkgever zal bij het ontstaan van vacatures eerst binnen de veiling de mogelijkheid openen intern naar deze vacatures te solliciteren. Indien de werkgever dit zinvol acht kan hij ook extern de mogelijkheid daartoe openen. Intern geschikte kandidaten genieten echter de voorkeur.
- b. Een gewezen werknemer wiens dienstverband is beëindigd om reden dat hij gezinstaken op zich heeft genomen, zal bij sollicitatie naar een vacature als een interne kandidaat worden behandeld. De werkgever draagt er zorg voor dat bij aanneming waar nodig passende (bij)scholing wordt geboden.
2. Indien tot externe werving wordt overgegaan zal de werkgever de vacatures kenbaar maken aan het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), met vermelding van de nodige gegevens. Bij vervulling van een vacature zal de werkgever het CWI daarover informeren.
- 3.a. Alleen wanneer er sprake is van
 - piekvorming in het werk,
 - opeenhoping van werk ten gevolge van ziekte, vakantie of vacatures of
 - een overgangsfase in de organisatie ten gevolge van een voorgenomen structurele wijziging daarin kan de werkgever gebruik maken van uitzendkrachten.
De werkgever zal er naar streven de ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging zoveel als mogelijk is te raadplegen.
- b. De werkgever zal, indien gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten, dit uitsluitend doen via uitzendbedrijven die een vergunning van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben tot het ter beschikking stellen van uitzendkrachten.
- c. Van de tewerkstelling van uitzendkrachten zal de werkgever geregeld mededeling doen aan de ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging en deze daarbij -mede met het oog op toetsing van het gevoerde beleid als bedoeld in lid 3 sub a- inlichten.
4. Werkgevers zullen zich inspannen bij de werving en selectie de kansen van gedeeltelijk arbeidsongeschikten te vergroten.

5. Werkgevers zullen een beleid voeren dat erop gericht is om deeltijdarbeid mogelijk te maken voor die functies voor welke het bedrijfsbelang zulks niet in de weg staat. In de uitvoering van dat beleid zullen de in artikel 3, lid 4 onder b. geformuleerde uitgangspunten worden betrokken.

Werkgelegenheid

Artikel 32

1. Partijen bij de CAO voor de tuinbouwveilingen erkennen het belang van de werkgelegenheidsontwikkeling in de bedrijfstak.
2. Deze werkgelegenheidsontwikkeling is een belangrijk onderdeel van het sociale beleid in de veiling en heeft zowel kwalitatieve als kwantitatieve aspecten.
3. De werkgelegenheid is een aangelegenheid waaromtrent informatie en beraad in de bedrijfstak en in de veiling zo goed mogelijk dienen te worden geregeld.
4. Terzake van het onder 3 gestelde komen partijen bij de CAO het volgende overeen:

A. *Uitgangspunten*

1. Informatie en overlegprocedures zoals deze bij de wet en de SER-fusiegedragsregels zijn voorgeschreven, blijven bestaan.
2. Door de veilingleiding dan wel door een der partijen beschikbaar gestelde informatie zal -indien daarom wordt verzocht- onder geheimhouding worden behandeld.

In dat geval zal informatie naar buiten slechts geschieden met instemming van de betrokken veilingleiding en van partijen.

B. *Informatie en overleg op het niveau van de bedrijfstak*

1. Op bedrijfstakniveau zal twee keer per jaar overleg plaatsvinden over de economische toestand en de economische vooruitzichten van de bedrijfstak ten aanzien van in het bijzonder de werkgelegenheid, zowel in kwalitatieve als in kwantitatieve zin.
Tussentijds overleg is -bij bijzondere ontwikkelingen - op verzoek van de meest gereede partij mogelijk.
2. Dit overleg heeft tot doel partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst informatie te verstrekken met een meer continu en systematisch karakter, teneinde de werkgelegenheidsontwikkeling te kunnen volgen.

C. *Informatie en overleg binnen de veilingen*

Onverlet het in artikel 33 bepaalde is ten aanzien van informatie en beraad omtrent ontwikkelingen met betrekking tot de werkgelegenheid binnen de veilingen de ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging gesprekspartner.

Reorganisatie, fusie en inkrimping personeel

Artikel 33

1. In geval van reorganisatie, fusie en/of inkrimping van het aantal personeelsleden zal door het (de) betrokken veilingbestuur(besturen) contact met partij ter andere zijde worden opgenomen voor het plegen van overleg over de te verwachten gevolgen voor het personeel in de ruimste zin des woords, alsmede in geval van verwachte nadelige gevolgen over de te treffen regelingen voor de betrokken personeelsleden, een en ander conform het bepaalde in lid 2.
2. Op ondernemingsniveau zullen de volgende uitgangspunten dienen te worden gehanteerd bij alle voorgenomen activiteiten, waarvan belangrijke gevolgen uitgaan voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin, dan wel die activiteiten die de bestaande rechtspositie van de werknemer aantasten.
 - a. In alle gevallen waarin voornemens ten aanzien van nieuwe investeringen, waaronder in het bijzonder die welke samengaan met automatiseringsprojecten of plannen tot afstoting van activiteiten, fusie met één of meer andere ondernemingen, verplaatsing van de onderneming, belangrijke gevolgen zullen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en/of kwalitatieve zin of een aantasting van de bestaande rechtspositie van een aantal werknemers met zich zullen brengen zal een zodanige tijdige melding van deze voornemens aan de vakverenigingen, partij bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, noodzakelijk zijn, dat de gevolgen van het ten uitvoer brengen voor de werkgelegenheid of de bestaande rechtspositie van de werknemer(s) in het bijzonder, door de vakverenigingen nog kunnen worden beïnvloed.
 - b. Teneinde de vakverenigingen te kunnen laten adviseren, zal door de ondernemer informatie worden verschaft over de motieven, die aan de voorgenomen activiteiten ten grondslag liggen, alsmede over de aard, de omvang en de plaats van deze voorgenomen activiteiten en over de te verwachten werkgelegenheidseffecten daarvan, alsmede over de al dan niet te verwachten effecten op de bestaande rechtspositie van de werknemers.

Gelet op de zakelijke belangen zullen de ondernemer en de vakverenigingen van geval tot geval gezamenlijk bepalen of geheimhouding in acht moet worden genomen.
 - c. Indien besloten is geheimhouding ten aanzien van de versterkte informatie in acht te nemen, zal de ondernemer, in geval uitvoering wordt gegeven aan een voorgenomen activiteit als bedoeld in lid 2 sub a, met de vakverenigingen overleg plegen over het tijdstip waarop en de wijze van het ter kennis brengen van de voorgenomen activiteit(en) aan de werknemers.
 - d. Indien de ondernemingsleiding besluit tot een activiteit waarbij in belangrijke mate wordt afgeweken van het advies bedoeld in lid 2 sub b, zal geen uitvoering worden gegeven aan dat besluit alvorens het adviesuitbrengende orgaan de gelegenheid is geboden alsnog te worden gehoord.
 - e. Ingeval een eerder genoemde activiteit leidt tot negatieve effecten op de werkgelegenheid zullen de werkgever en de vakverenigingen regelingen moeten uitwerken, die erop gericht zijn om voor de werknemers uit deze activiteiten voortvloeiende nadelige gevolgen zoveel mogelijk te beperken. Van die regelingen dient het zoeken naar vervangende werkgelegenheid een onderdeel uit te maken.
 - f. Bij de toepassing van dit artikel blijft het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief Ontslag, alsmede het besluit van de Sociaal Economische Raad inzake fusiegedragsregels onverminderd van kracht.

Bespreking Sociaal Beleid

Artikel 34

De werkgever dient ten minste eenmaal per jaar de personeelsvertegenwoordiging, of de totaliteit van de werknemers, in de gelegenheid te stellen het gevoerde sociale beleid binnen de veiling met hem te bespreken.

Positie vrouwen in de bedrijfstak

Artikel 35

Op grond van en naar aanleiding van een door partijen verrichte kwalitatieve en kwantitatieve analyse van de positie van de vrouwelijke werknemer in de bedrijfstak zullen werkgevers ter verbetering van die positie een beleid voeren conform de daartoe gemaakte afspraken welke zijn neergelegd in Bijlage VI.

Ongewenste intimiteiten

Artikel 36

1. De werkgever is door het aangaan van deze overeenkomst verplicht tot het voeren van een beleid dat ongewenste intimiteiten in de werkorganisatie bestrijdt.
2. De werknemer is verplicht zich te onthouden van ongewenste intimiteiten jegens een of meerdere collega's en/of personen waarmee men in verband met de dienstbetrekking in contact komt.
3. Aan alle werknemers zal door de werkgever te kennen worden gegeven dat ongewenste intimiteiten niet getolereerd worden en tot sancties kunnen leiden voor de persoon die zich schuldig maakt aan ongewenste intimiteiten.
4. Een vrouw binnen de organisatie wordt (in principe) belast met de opvang van werknemers die ongewenst intiem gedrag hebben ondergaan en daarover willen praten. Keuze van een andere vertrouwenspersoon staat betrokkene vrij.
5. Maatregelen die als gevolg van ongewenste intimiteiten door de werkgever worden genomen, mogen nimmer in het nadeel zijn van degene die ongewenste intimiteiten heeft ondergaan.

Personeelsvertegenwoordiging

Artikel 37

1. Bij elke veiling waar in de regel tussen de 10 en 50 werknemers in dienst zijn kan een personeelsvertegenwoordiging worden ingesteld. Deze dient te worden ingesteld, indien de meerderheid van de werknemers dit verzoekt.
2. Voor een zodanige personeelsvertegenwoordiging dient door de werkgever een reglement te worden opgesteld dat ten aanzien van taak, samenstelling, werkwijze en werkingssfeer ten minste gelijkwaardig is aan het reglement dat als bijlage IV aan deze overeenkomst is gehecht.
3. Indien en zo lang geen reglement als bedoeld in lid 2 is opgesteld geldt het als bijlage IV opgenomen reglement.

4. Indien bij een veiling in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn, is zij op grond van de Wet op de Ondernemingsraden verplicht een ondernemingsraad in te stellen.
5. Voor de veilingen waar als regel minder dan 10 werknemers in vaste dienst plegen te werken wordt de wijze van personeelsvertegenwoordiging in overleg tussen de bedrijfsleiding en de werknemers vastgesteld. Voor wat betreft de bevoegdheden van de aldus bepaalde personeelsvertegenwoordiging wordt zo nauw mogelijk aangesloten bij de bepalingen van het als bijlage IV opgenomen reglement.
6. De veilingleiding doet jaarlijks op hun verzoek in januari een opgave aan de bonden, partij bij de CAO, van de op 1 januari van dat jaar zitting hebbende leden van de personeelsvertegenwoordiging respectievelijk Ondernemingsraad, met vermelding van functie en afdeling.

Vakbondsfaciliteiten

Artikel 38

1. De vakverenigingen, partij ter andere zijde, kunnen bij een veiling werkzame leden aanwijzen als contactpersonen bij die veiling. De leiding van de veiling verleent op verzoek van de vakverenigingen of van één van hen, medewerking bij het aan de overige personeelsleden bekendmaken van de namen van deze contactpersonen.
2. De werkgever draagt er zorg voor dat contactpersonen van de vakverenigingen niet op grond van die hoedanigheid of in verband met daarmee verbonden activiteiten worden geschaad in hun positie of promotiemogelijkheden bij de veiling. Per partij ter andere zijde zal een lid van die werknemersvereniging, tevens lid van de bedrijfsledengroep, dezelfde rechtsbescherming genieten als een ondernemingsraadslid. De naam van dit lid zal schriftelijk worden meegedeeld aan de betrokken werkgever.
3. De werkgever geeft aan leden van de vakverenigingen faciliteiten ten behoeve van vakbondswerk in de onderneming. De regeling van deze faciliteiten is opgenomen in Bijlage V.
4. Bestuurders van vakverenigingen hebben na overleg met de bedrijfsleiding toegang tot de veiling voor het onderhouden van contacten met hun leden.
5. Werkgevers zullen werknemers de mogelijkheid bieden hun vakbondscontributie te voldoen uit hun brutoloon.

HOOFDSTUK IX – OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Bestaande arbeidsvoorwaarden

Artikel 39

Bestaande, rechtens geldende arbeidsvoorwaarden blijven, voorzover zij in gunstige zin van het bepaalde in deze overeenkomst afwijken, gehandhaafd.

Duur, wijziging en opzegging

Artikel 40

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de tijd van 16 maanden, ingaande 1 januari 2006 en derhalve eindigende met ingang van 1 mei 2007. Indien geen der partijen uiterlijk 3 maanden vóór het tijdstip waarop deze overeenkomst eindigt schriftelijk te kennen heeft gegeven dat zij de overeenkomst wenst te beëindigen of in één of meer bepalingen wijzigingen wenst aan te brengen zodat alsdan een gewijzigde overeenkomst tot stand zal komen, zal zij geacht worden telkens voor één jaar te zijn verlengd.

Bemiddelingscommissie en Scheidsgerecht

Artikel 41

Door partijen wordt een scheidsgerecht ingesteld. Alle geschillen over de toepassing en uitlegging van de overeenkomst welke tussen partijen of tussen werkgever en werknemer ontstaan en niet in onderling overleg of met de hulp van een door partijen te benoemen bemiddelingscommissie ad hoc tot een voor beide partijen bevredigende oplossing leiden, zullen aan dit scheidsgerecht worden voorgelegd. Dit scheidsgerecht oordeelt in hoogste ressort als goede mannen naar billijkheid. Samenstelling en werkwijze van het scheidsgerecht zijn geregeld in een reglement dat als bijlage I van deze CAO wordt toegevoegd en geacht wordt daarvan deel uit te maken.

HOOFDSTUK X - PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

Leeftijdsbewust Ouderenbeleid

In de visie over het ouderenbeleid wordt als uitgangspunt genomen een betaalbaar maatschappelijk aanvaardbaar integraal ouderenbeleid. Waarbij pensioen en ouderenvertrekregeling op elkaar afgestemd zal worden en waarbij een beleid wordt ontwikkeld dat gericht is op een volwaardige deelname van de oudere medewerker aan het dagelijkse arbeidsproces. Met de medewerker van 53 jaar en ouder zal een (functionerings)gesprek worden gevoerd in het kader van het ouderenbeleid. Dit gesprek zal iedere 2 jaar plaatsvinden. Op verzoek van de medewerkers kan zo'n gesprek ook jaarlijks plaatsvinden. Ook kan de medewerker afzien van een dergelijk gesprek. In het gesprek kunnen onderstaande onderwerpen aan de orde worden gesteld:

- functieverandering, functieaanpassing;
- deeltijdarbeid en beperking overwerk;
- aanpassing van de werkomstandigheden;
- werktijden;
- bij- en omscholing.

Hierbij wordt opgemerkt dat deze onderwerpen slechts bespreekbaar gemaakt kunnen worden als de bedrijfsomstandigheden realisering ervan toelaten.

Jeugdwerkgelegenheid en etnische minderheden

Werkgevers zullen zich inspannen door middel van actieve werving de werkgelegenheid van jongeren en etnische minderheden bij de veilingen te bevorderen. In dit verband zullen werkgevers zo nodig zorgdragen voor (bij)scholing, in zoverre daarmee op korte termijn de geschiktheid voor het aanvaarden van een functie kan worden bevorderd.

Scholing/Opleidingenbeleid

Partijen zullen gedurende de looptijd van de CAO de voor de veilingen van belang zijnde opleidingen inventariseren, de opleidingsplannen m.n. gericht op inzetbaarheid formuleren alsmede de daaraan verbonden kosten.

Werkdruk

De twee jaarlijkse rapportage van de bij de betrokken werkgevers actieve Arbo-diensten zal na bespreking in de OR worden beschikbaar gesteld aan partijen ter andere zijde.

Vergoeding BHV-ers

De vergoeding die werkgevers aan BHV-ers (waaronder EHBO-ers) verstrekken zal gedurende enige looptijd van een CAO worden geïndexeerd aan de hand van de structurele loonsverhogingen. Kosten voor opleiding en bijbehorende kosten in verband met de opleiding en uitoefening van de dienst zijn voor rekening van de werkgever.

Verlofregelingen

Werkgevers zullen met de OR of Personeelsvertegenwoordiging betreffende verlofregelingen geen van de wet afwijkende, voor werknemers in ongunstige zin zijnde, afspraken maken.

Tevens zullen werkgevers er op toezien en die maatregelen treffen dat het door werknemers gebruik maken van enig verlof gebaseerd op de regelingen in de Wet Arbeid en Zorg niet ten nadele zal strekken van promotie – en/of carrièrekansen.

Kinderopvang

Werkgevers conformeren zich aan de met ingang van 1 januari 2005 in werking getreden “Wet basisvoorziening Kinderopvang” en volgen daarbij inzake de bijdrage het uitgangspunt van de wet dat twee werkgevers tezamen voor een/derde deel aan de kosten van opvang bijdragen, zodat die in die kosten nooit meer zal zijn dan een/zesde deel per daarvoor in aanmerking komende werknemer, een en ander indien en voorzover de vorm van opvang valt onder de wettelijke bepalingen. In het geval dat de betrokken werknemer een “één-ouder-gezin” vertegenwoordigt, zal bedoelde bijdrage in die kosten een/derde deel daarvan zijn.

Tijdens de opname van verlof uit de levensloopregeling heeft de werknemer geen recht op de bijdrage van de werkgever.

Functie-indeling

Met betrekking tot “Functie-indeling” hebben partijen de afspraak gemaakt, dat er per bedrijf zal worden bekeken, of en zo op welke wijze er invulling kan worden gegeven aan een systeem van functiewaardering. Een en ander zal in 2006 de aandacht krijgen.

Nieuw zorgstelsel

Werkgevers hebben betreffende de basis-ziektekostenverzekering de werknemers een collectief contract aangeboden, onder de navolgende verdere afspraken:

- Over de looptijd van de contacten met zorgverzekeraars zal duidelijkheid worden verstrekt;
- Per bedrijf zal worden bekeken of en zo ja op welke wijze vooruitbetaling van de premie verschuldigd door de werknemers door de werkgever kan worden uitgevoerd.

Levensloop

Werkgevers stellen de werknemers in de gelegenheid aan de regeling mee te doen, waarbij de werkgever geen bijdrage verricht. De regeling is vastgelegd in een reglement.

Per bedrijf zal in een bedrijfsreglement of in een daaraan gelijkwaardige regeling het navolgende worden vastgelegd:

- Voorwaarden voor het opnemen van extra verlof, zoals (aanvraag-)termijnen;
- Voorwaarden waaronder het verlof wel of niet wordt toegekend, waarbij als richtlijn zal gelden dat verlof alleen kan worden geweigerd indien zwaarwegende bedrijfseconomische redenen het weigeren van verlof kunnen rechtvaardigen;
- Een verlofaanvraag direct voorafgaande aan het (vervroegd) pensioen zal niet geweigerd worden;
- Bij opname van verlof tijdens de loopbaan zal de werkgever de oude werkplek ten hoogste 12 maanden beschikbaar houden, tenzij dit om zwaarwegende bedrijfseconomische redenen naar de mening van werkgever onmogelijk is. Een en ander zal vooraf met de betrokken werknemer bij de aanvraag van het verlof worden besproken. Bij verlof direct voorafgaande aan het (vervroegd) pensioen vervalt de werkplek;
- Opschorting van het reeds aangevraagde verlof bij arbeidsongeschiktheid is in beginsel toegestaan, indien de arbeidsongeschiktheid ingetreden is direct voorafgaande aan de termijn van het beoogde verlof, tenzij dit om zwaarwegende bedrijfseconomische redenen naar de mening van werkgever onmogelijk is. Een en ander zal worden besproken tussen werknemer en werkgever;
- Werkgever zal aan werknemer aangeven van welke door de werkgever aan werknemer verstrekte bedrijfsmiddelen in verband met de uitoefening van zijn functie tijdens het opgenomen verlof geen gebruik kan worden gemaakt, zoals auto van de zaak, mobiele telefoon e.d..

Proefplaatsing

Tijdens de looptijd van deze CAO zal er onderzoek worden gedaan naar het fenomeen “proefplaatsing”, een en ander in het kader van passende arbeid bij reïntegratietrajecten.

Flexibiliteit van arbeid

De problematiek hieromtrent zal tussen partijen ter andere zijde bij deze CAO en de betrokken werkgever worden besproken.

Aldus vastgesteld te Zaltbommel
Hoofddorp
Utrecht

Partij ter ene zijde:

Werkgeversvereniging voor Tuinbouwveilingen

H.A. Verwoert, , voorzitter

W.F.J. Schenk, , secretaris

Partij ter andere zijde:

CNV Dienstenbond

D. Swagerman, , voorzitter

G.F. van Linden, , coördinator arbeidsvoorwaardenbeleid

FNV Bondgenoten

W. Baltussen , bestuurder Agrarisch Groen

BIJLAGE I

REGLEMENT VOOR HET SCHEIDSGERECHT

als bedoeld in artikel 41 van de CAO voor het personeel van de tuinbouwveilingen

Artikel 1

1. Het scheidsgerecht bestaat uit een voorzitter en twee leden.
2. De werkgeversorganisatie benoemt een lid en de werknemersorganisaties benoemen gezamenlijk een lid.
3. De voorzitter wordt in onderling overleg door de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisatie benoemd.
Leidt dit overleg niet binnen drie maanden na de opening daarvan tot overeenstemming dan kan elke contracterende organisatie de benoeming van de voorzitter aan de kantonrechter te 's-Gravenhage verzoeken.

Artikel 2

Het scheidsgerecht doet zich bijstaan door een secretaris die de graad van meester of doctor in de rechtsgeleerdheid dient te bezitten. Ten aanzien van de benoeming van deze secretaris is artikel 1, lid 3 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 3

1. De in artikel 1 bedoelde benoemingen geschieden voor de gehele duur van het scheidsgerecht.
2. Bij het tussentijds opvallen van een plaats in een scheidsgerecht zal binnen een maand na het ontstaan van de vacature daarin worden voorzien met inachtneming van de bepalingen van artikel 1.

Artikel 4

Bij alle benoemingen die krachtens de voorgaande artikelen geschieden worden tegelijkertijd plaatsvervangers van de benoemden aangewezen. Te dezen aanzien zijn de voorgaande artikelen volledig van overeenkomstige toepassing.

Artikel 5

Bij de behandeling van elk geschil stelt het scheidsgerecht de kosten van de behandeling vast, waarbij in de regel alleen voor de voorzitter en de secretaris een salaris zal worden bepaald. Voorzover deze kosten niet metterdaad door één der bij het geschil betrokken partijen wordt betaald, komen deze voor een gelijk deel ten laste van elk der contracterende organisaties. Het scheidsgerecht kan echter, indien daartoe aanleiding is, één of meer contracterende organisaties in het bijzonder met deze kosten belasten.

Artikel 6

Een door de contracterende partijen ondertekend exemplaar van de collectieve arbeidsovereenkomst, waarvan dit reglement deel uitmaakt, benevens de akte van benoeming der scheidslieden zullen ter griffie van de arrondissementsrechtbank te 's-Gravenhage worden gedeponeerd.

Artikel 7

De uitspraken van het scheidsgerecht zullen binnen het ressort van de arrondissementsrechtbank te 's-Gravenhage worden gedaan.

Artikel 8

Bij ontstentenis van de voorzitter, één der leden of de secretaris van het scheidsgerecht, worden deze vervangen door hun plaatsvervangers.

Artikel 9

1. De voorzitter of één of meer der leden van het scheidsgerecht kunnen verzoeken zich te mogen verschonen van het oordelen in een bepaalde zaak.
2. Het scheidsgerecht beslist over een zodanig verzoek buiten vertegenwoordiging van de verzoeker, doch na deze verzoeker te hebben gehoord.
3. Indien het verzoek wordt ingewilligd is artikel 8 van toepassing.

Artikel 10

1. Partijen zullen de wraking van de voorzitter of van één of meer leden van het scheidsgerecht met redenen omkleed kunnen voorstellen voor de in artikel 16 bedoelde zitting van het scheidsgerecht plaatsvindt, tenzij de redenen of de aanleiding tot de wraking later mocht ontstaan.
2. Wraking zal kunnen worden voorgesteld op grond van gebleken partijdigheid of persoonlijk belang bij het geschil.
3. Wanneer hij, wiens wraking wordt voorgesteld daarin niet berust, neemt het scheidsgerecht over het voorstel een beslissing buiten zijn tegenwoordigheid. Artikel 8 is dan van toepassing.

Artikel 11

1. Geschillen tussen een werkgever en een lid van diens personeel kunnen alleen aanhangig worden gemaakt door het bestuur van de werkgeversorganisatie en door het bestuur van een vakbond waarbij bedoeld personeelslid is aangesloten. Een geschil wordt niet eerder aanhangig gemaakt dan nadat het bestuur van de werkgeversorganisatie met het bestuur van de betrokken vakbond casu quo het bestuur van de betrokken vakbond met het bestuur van de werkgeversorganisatie ter zake van dit geschil overleg heeft gepleegd en geen bevredigende oplossing werd verkregen.
2. Het aanhangig maken van geschillen bij het scheidsgerecht zal schriftelijk geschieden door toezending aan de voorzitter van het scheidsgerecht van een gedagtekend verzoekschrift, behelzende:
 - a. naam, voorna(a)m(en) en woonplaats of plaats van vestiging van de verzoeker;
 - b. naam en woonplaats of plaats van vestiging van degene tegen wie de eis is gericht;
 - c. een duidelijke omschrijving van de vordering en van de gronden waarop deze steunt.
 - d. Indien het verzoekschrift aan deze eisen niet voldoet, zal de voorzitter de inzender daarop wijzen en hem in de gelegenheid stellen binnen acht dagen het verzoekschrift aan te vullen of te verduidelijken.

Artikel 12

De voorzitter zendt het in artikel 11 bedoelde verzoekschrift door aan de secretaris van het scheidsgerecht.

Artikel 13

1. De wederpartij heeft het recht binnen veertien dagen na de datum waarop het verzoekschrift aan hem werd toegezonden een conclusie van antwoord aan de secretaris van het scheidsgerecht te doen toekomen, die daarvan afschrift zendt aan de verzoeker.
2. Deze conclusie van antwoord moet zijn gedagtekend en de naam, voorna(a)m(en) en woonplaats van de verweerder bevatten.

Artikel 14

De voorzitter van het scheidsgerecht zal daarna bepalen of de partijen in het geschil óf in de gelegenheid worden gesteld binnen een door hem te bepalen termijn nog een conclusie in te dienen, óf dat de verdere behandeling mondeling voor het scheidsgerecht zal plaatsvinden.

Artikel 15

1. Indien naar het oordeel van de voorzitter de verzoeker in zijn ingestelde vordering niet ontvankelijk is, of indien de voorzitter de eis klaarblijkelijk van alle grond ontbloeit acht, of wanneer de voorzitter het scheidsgerecht ten deze onbevoegd oordeelt, doet hij daarvan schriftelijk en gemotiveerd aan de verzoeker mededeling.
2. De verzoeker heeft het recht, waarvan hem kennis wordt gegeven, om binnen veertien dagen na dagtekening van de verzending van de in de vorige alinea genoemde mededeling van de voorzitter, deze te berichten dat hij desalniettemin een uitspraak van het scheidsgerecht wenst, in welk geval de zaak verder volgens de bepalingen van dit reglement moet worden behandeld.

Artikel 16

De voorzitter bepaalt plaats, dag en uur der zitting van het scheidsgerecht, welke zal worden gehouden binnen een maand nadat de conclusie van antwoord, bedoeld in artikel 13 of, in het geval van artikel 14, de slotconclusie bij de voorzitter van het scheidsgerecht is ingediend.

Artikel 17

1. Indien partijen zich in een verzoekschrift of in één der ingediende conclusies hebben beroepen op enig schriftelijk stuk, zijn zij verplicht die stukken of afschriften daarvan bij dat verzoekschrift of bij die conclusie in te zenden.
2. De secretaris zorgt dat gedurende zeven dagen voor de dag der zitting de partijen en de scheidslieden inzage kunnen nemen van alle door partijen in het geding gebrachte stukken.

Artikel 18

1. Partijen procederen in persoon of bij gemachtigde. Zij kunnen zich bij het voeren van het geding bedienen van de bijstand van een raadsman en zich van deze doen vergezellen, waar zij in het geding optreden.

2. De voorzitter of het scheidsgerecht kan de persoonlijke verschijning van partijen gelasten.

Artikel 19

Indien partijen getuigen of deskundigen ter terechtzitting willen medebrengen en doen horen, geven zij daarvan veertien dagen voor de terechtzitting kennis aan de secretaris van het scheidsgerecht, die daarvan onmiddellijk mededeling doet aan de wederpartij.

Artikel 20

1. De zittingen van het scheidsgerecht zijn niet openbaar, tenzij het scheidsgerecht anders bepaalt en geen der partijen zich hiertegen verzet.
2. De uitspraken mogen worden gepubliceerd, tenzij beide partijen verzoeken dat dit niet zal geschieden. Indien één der partijen verzoekt dat de publicatie zal geschieden met weglating van de namen van partijen, wordt aldus gehandeld.

Artikel 21

1. Indien het scheidsgerecht van oordeel is dat de feiten door de gewisselde stukken, de toelichting van partijen en het horen der door hen voorgebrachte getuigen en deskundigen nog niet tot voldoende klaarheid zijn gebracht, kan het een nader onderzoek bepalen en daartoe zelf getuigen en deskundigen oproepen en horen in dezelfde of in een later te houden zitting van het scheidsgerecht.
2. Indien het scheidsgerecht zulks nodig acht kan het bepalen dat een plaatselijk onderzoek zal geschieden.

Artikel 22

Binnen drie weken na de sluiting van de zaak zal het scheidsgerecht uitspraak doen en afschrift daarvan toezenden aan partijen. De uitspraak wordt vastgesteld bij meerderheid van stemmen.

Artikel 23

Het scheidsgerecht zal steeds, indien naar zijn oordeel daartoe termen aanwezig zijn, van de vastgestelde termijnen kunnen afwijken of aan partijen een afwijking daarvan kunnen toestaan.

Artikel 24

Bij een uitspraak zullen de kosten tot en met het deponeren der uitspraak ter griffie worden bepaald en zal beslist worden welke der partijen deze kosten zal dragen, of dat elk der partijen een door het scheidsgerecht naar billijkheid vast te stellen deel dier kosten zal dragen, alles onverminderd het in artikel 5 bepaalde.

BIJLAGE II

als bedoeld in artikel 4 van de CAO

Groep 1

Medewerkers die een functie uitoefenen welke bestaat uit werkzaamheden van eenvoudige aard waarbij enige vakkennis en bedrijfskennis gewenst is.

Groep 2

Medewerkers die een functie uitoefenen welke bestaat uit eenvoudige werkzaamheden waar echter vak- en bedrijfskennis en enige verantwoordelijkheid noodzakelijk is.

Groep 3

Medewerkers die, hoewel onder leiding, in zekere mate zelfstandig een functie uitoefenen waarbij specifieke vakkennis of bedrijfskennis vereist is.

Groep 4

Medewerkers die een functie uitoefenen die bestaat uit werkzaamheden waarbij gespecialiseerde kennis en ervaring vereist is.

Groep 5

Medewerkers die een functie uitoefenen waarbij een uitgebreide specialistische kennis noodzakelijk is en een ruime zelfstandigheid bestaat op een beperkt terrein.

Groep 6

Medewerkers die de verantwoording hebben voor coördinerende werkzaamheden waarbij mede leiding wordt gegeven aan een afdeling.

Groep 7

Medewerkers die een functie uitoefenen waarbij, hoewel formeel onder leiding, zelfstandig leiding wordt gegeven waarbij werkverdeling naar eigen inzicht tot stand komt.

BIJLAGE III

Als bedoeld in artikel 14 van de CAO

BIJLAGE III

Salarisschalen CAO tuinbouwveilingen bruto per maand

1-5-2006

(inclusief verhoging van 1,75%)

groep: leeftijd/ functie jaren:	inloop- schaal groep 1*	1 *	2 *	3 *	4 *	5 *	6 *	7 *
16	611,00	685,00	733,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
17	691,00	772,00	827,00					
18	800,00	895,00	956,00					
19	935,00	1.059,00	1.124,00					
20	1102,00	1.239,00	1.328,00					
21	1300,00	1.462,00	1.566,00					
22/0	1501,00	1.681,00	1.805,00	1.824,00	1.894,00	2.003,00	2.202,00	2.551,00
1	0,00			1.852,00	1.931,00	2.061,00	2.276,00	
2				1.873,00	1.967,00	2.133,00	2.369,00	
3				1.894,00	2.003,00	2.186,00	2.458,00	
maximum				1.967,00	2.112,00	2.369,00	2.736,00	3.736,00

* salarisschalen 1 t/m 6 fungeren tevens als "inloopschalen voor respectievelijk de salarisschalen 2 t/m 7.
"Inloopschaal groep 1 "is het minimum-(jeugd)loon vermeerderd met 70 % van het verschil tussen het salaris van groep 1 en het minimum-(jeugd)loon.

Minimum jeugdlonen per 1 januari : 2006

16	439,00
17	503,00
18	579,00
19	668,00
20	783,00
21	923,00
22	1.082,00

BIJLAGE IV

Voorbeeld reglement voor de personeelsvertegenwoordiging
bedoeld in artikel 37 van de CAO voor het personeel van de tuinbouwveilingen

Artikel 1

1. De personeelsvertegenwoordiging heeft tot taak naar vermogen bij te dragen tot een goede samenwerking in alle aangelegenheden de veiling betreffende, teneinde het doeltreffend functioneren van de veiling, alsook de veiligheid, de hygiëne e.d. te bevorderen.
2. Zij houdt daartoe regelmatig contact met de leiding van de veiling en met het personeel.
3. Zij geldt als vertegenwoordiging van de werknemers voor alle aangelegenheden die niet krachtens de CAO of andere bindende regelingen ter behartiging aan derden zijn voorbehouden.

Artikel 2

De personeelsvertegenwoordiging heeft tevens een adviserende bevoegdheid. Zij kan onder meer adviezen uitbrengen betreffende:

- a. de gang van zaken in de veilingen in technisch-economisch opzicht;
- b. vakantieperioden;
- c. arbeidstijdregelingen en aan te houden pauzetijden;
- d. de veiligheid, de gezondheid en de hygiëne van de werknemers;
- e. pensioen- en spaarregelingen;
- f. de juiste naleving en uitvoering van reglementen en getroffen maatregelen;
- g. het deelnemen aan het beheer van bedrijfsfondsen en andere instellingen ten behoeve van de werknemers;
- h. de behandeling van wensen, bezwaren of opmerkingen van de werknemers in verband met voorgaande punten.

Artikel 3

1. Ingeval van voorgenomen reorganisatie, fusie of samenwerking met andere veilingen, uitbreiding, inkrimping of beëindiging van veilingactiviteiten, zal door de leiding van de veiling tijdig overleg gepleegd worden met de personeelsvertegenwoordiging, zulks onverlet het bepaalde in lid 3 van artikel 1 van dit reglement.
2. Dit overleg zal met name betrekking hebben op de personele gevolgen van de voorgenomen maatregelen.

Artikel 4

1. De personeelsvertegenwoordiging bestaat uit de voorzitter en 3 gekozen leden als het aantal personeelsleden tussen de 10 en 50 bedraagt en 5 gekozen leden als het aantal personeelsleden 50 en meer bedraagt.
2. Als voorzitter van de personeelsvertegenwoordiging fungeert de directeur van de veiling.
3. De voorzitter van de personeelsvertegenwoordiging wijst bij verhindering een plaatsvervanger aan.
4. De personeelsvertegenwoordiging wijst al dan niet uit zijn midden een secretaris aan.

Artikel 5

1. De gekozen leden treden om de twee jaren tegelijk af. Zij zijn terstond herkiesbaar.
2. Overigens eindigt het lidmaatschap van de gekozen leden door bedanken en door verbreking van het dienstverband met de veiling.

Artikel 6

1. Als alle gekozen leden tussentijds tegelijk aftreden wordt een nieuwe verkiezing gehouden overeenkomstig de artikelen 7 en 8.
2. In de overige gevallen wordt in de vacature in de personeelsvertegenwoordiging voorzien door de kandidaat die bij de laatste verkiezingen het hoogste aantal stemmen heeft behaald na de toen gekozenen.
3. Degene die overeenkomstig het bepaalde in het vorige lid als opvolger is aangewezen treedt af op het tijdstip dat degene wiens plaats hij heeft ingenomen op grond van lid 1 van artikel 5 had moeten aftreden.
4. Indien voorziening in een tussentijdse vacature volgens lid 2 van dit artikel niet mogelijk is wordt binnen drie maanden een tussentijdse verkiezing gehouden overeenkomstig de artikelen 7 en 8. Voor de dan gekozenen geldt t.a.v. het tijdstip van aftreden het bepaalde in lid 3 van dit artikel.

Artikel 7

1. Door de personeelsvertegenwoordiging (voor de eerste maal door de directeur van de veiling) wordt tijdig ter voorbereiding en uitvoering van de verkiezingsprocedure een verkiezingscommissie bestaande uit drie personen benoemd.
2. Deze commissie heeft de leiding bij de verkiezing.

Artikel 8

1. De leden van de personeelsvertegenwoordiging worden gekozen uit de kandidaten voorkomend op één of meer bij de verkiezingscommissie ingediende kandidatenlijsten.
2. Bevoegd tot het indienen van kandidatenlijsten zijn:
 - a. de vakverenigingen partij bij de CAO voor het personeel van de tuinbouwveilingen,
 - b. de overige werknemers.
3. Kandidaten kunnen alleen zijn werknemers die ten minste 1 jaar in dienst van de veiling zijn.
4. De kandidatenlijst(en) van de overige werknemers (lid 2 sub b) dienen als blijk van ondersteuning van de daarop gestelde kandidaten te zijn ondertekend door ten minste één derde van de overige werknemers met een maximum van 15 handtekeningen.

Artikel 9

1. De personeelsvertegenwoordiging vergadert zo vaak als de voorzitter dit nodig acht, doch in ieder geval driemaal per kalenderjaar en voorts op verzoek van ten minste twee gekozen leden. Deze laatste vergaderingen worden gehouden binnen 10 werkdagen nadat het desbetreffende verzoek met vermelding van de te behandelen punten bij de voorzitter van de personeelsvertegenwoordiging is ingediend.
2. De op grond van het bepaalde in lid 1 voorgeschreven drie vergaderingen van de personeelsvertegenwoordiging worden, behoudens in zeer bijzondere gevallen, in de bedrijfstijd in een door de veiling beschikbaar gestelde lokaliteit gehouden. De overige vergaderingen zullen, tenzij de voorzitter van de veiling anders beslist, niet in bedrijfstijd mogen worden gehouden en het veilinggebouw zal hiervoor niet kunnen worden gebruikt.
3. Over de voor de vergaderingen benodigde arbeidstijd wordt het loon doorbetaald.
4. Van de besprekingen worden door de secretaris notulen opgemaakt welke zo spoedig mogelijk aan de leden worden toegezonden.
5. Voorts maakt de secretaris ten behoeve van het personeel een kort verslag van de behandelde onderwerpen en het resultaat van de besprekingen. Na goedkeuring door de voorzitter wordt dit verslag ter kennis van de werknemers gebracht.

Artikel 10

1. De leden van de personeelsvertegenwoordiging kunnen in overleg met de veiling gedurende de normale arbeidstijd contact onderhouden met de werknemer op de veiling of met personen van buiten de veiling over zaken verband houdend met het werk van de personeelsvertegenwoordiging. Over de hiertoe benodigde tijd wordt het loon doorbetaald.
2. De voorzitter of de personeelsvertegenwoordiging kunnen deskundigen uitnodigen schriftelijk of ter vergadering informatie te geven over aan de orde zijnde onderwerpen.
3. In de vergaderingen van de personeelsvertegenwoordiging worden besluiten genomen bij meerderheid van stemmen.
4. De leden van de personeelsvertegenwoordiging zijn verplicht tot geheimhouding van al datgene waarvoor deze verplichting door de voorzitter is opgelegd.

Artikel 11

De leden van de personeelsvertegenwoordiging worden in de gelegenheid gesteld vorming en scholing te ontvangen welke zij in verband met de vervulling van hun taak als lid van de personeelsvertegenwoordiging nodig achten; de hiervoor benodigde tijd alsmede het tijdstip waarop, zal in overleg met de voorzitter van de personeelsvertegenwoordiging worden vastgesteld.

Artikel 12

Het bestuur van de veiling draagt er zorg voor dat de leden van de personeelsvertegenwoordiging niet uit hoofde van hun lidmaatschap van de personeelsvertegenwoordiging worden benadeeld in hun positie bij de veiling.

Dit reglement treedt in werking op

BIJLAGE V

als bedoeld in artikel 38 lid 3 van de CAO

Regeling van faciliteiten voor activiteiten van de bedrijfsledengroep dienstenbond

1. De dienstenbond zal ervoor zorgdragen dat de directie geïnformeerd is over de samenstelling van het bestuur van de bedrijfsledengroep.
2. De vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep worden in de regel gehouden op de eerste van de maand van tot uur.
3. Ten behoeve van het houden van vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep stelt de directie vergaderruimte, koffie en thee beschikbaar.
- 4.a. De directie stelt tevens vergaderruimte ter beschikking ten behoeve van het houden van ledenvergaderingen met de leden van de werknemersorganisaties in de onderneming.
 - b. De aanvragen tot het ter beschikking stellen van vergaderruimte worden gedaan zo mogelijk een week voor de gewenste dag van de vergadering. Bij dit verzoek wordt melding gemaakt van:
 - het tijdstip waarop de vergadering is gepland (dag en uur)
 - de te verwachten tijdsduur van de vergadering en het aantal personen dat naar verwachting zal deelnemen aan de vergadering
 - deze mededelingen zullen zo mogelijk schriftelijk worden gedaan, hetzij door de contactpersoon hetzij door de bezoldigde bestuurder
 - deze mededelingen worden gericht aan de directie en/of werknemers.
 - c. Op het verzoek om een vergaderruimte zal door de directie of een door hem aangewezen functionaris zo spoedig mogelijk mededeling worden gedaan omtrent de beschikbare ruimte.
 - d. Schade aan de vergaderruimte of de inventaris, toegebracht door verwijtbaar handelen van de deelnemers aan de vergadering komt voor rekening van betrokken werknemersorganisaties.
- 5.a. Het contact tussen de directie en de werknemersorganisaties vindt plaats via de bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisaties. Dit contact vindt tenminste 2 maal per jaar plaats.
 - b. De bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisaties hebben toegang tot de onderneming voor overleg met de directie en/of met werknemers.
 - c. De bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisaties hebben tevens toegang voor het bijwonen van vergaderingen van het orgaan van de werknemersorganisatie, overeenkomstig de bepalingen van artikel 2 en 4.
- 6.a. Ten behoeve van de communicatie met leden en niet-leden over zaken die de verantwoordelijkheden van de directie en de vakorganisaties betreffen, kan het bestuur van de bedrijfsledengroep beschikken over de in de onderneming beschikbare publicatieborden en verspreiding in de personeelskantine.
 - b. De publicaties aan de leden kunnen omvatten
 - het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van de eigen onderneming of de eigen bedrijfstak,
 - het bekend maken van namen van contactpersonen of vertegenwoordigers van het orgaan van de werknemersorganisaties,
 - het aankondigen van vergaderingen van werknemersorganisaties,
 - het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen,
 - de kandidaatstelling van leden van de ondernemingsraad.

7. Voor het vervaardigen van publicaties en stukken ten behoeve van de BLG-bestuursvergaderingen kan het bestuur van de bedrijfsledengroep gebruik maken van tekstverwerking- en fotokopieerapparatuur die binnen de onderneming aanwezig zijn.
8. Het bestuur van de bedrijfsledengroep heeft de mogelijkheid om voor het verspreiden van publicaties gebruik te maken van de reguliere routes van de interne post.
9. Voorzover de gebruikmaking van de toegekende faciliteiten aanleiding voor problemen blijkt te vormen, zal de directie ter zake in overleg met de begeleidende bezoldigd bestuurder van de bond treden.
10. De ondernemingsleiding draagt er zorg voor dat de vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad. De wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen, voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst, zal niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie.

BIJLAGE VI

als bedoeld in artikel 35 van de CAO

1. De veilingen verklaren zich bereid aandacht te besteden aan het aantal vrouwen dat in dienst is en de positie die zij innemen.
2. Om zicht te houden op de ontwikkelingen van vrouwen in de bedrijfstak, wordt van de veilingen gevraagd jaarlijks aan het secretariaat van de Werkgeversvereniging voor Tuinbouwveilingen te rapporteren op basis van cijfermatige gegevens. Gerapporteerd dient te worden over bijvoorbeeld: M/V in dienst, instroom-uitstroom M/V, verdeling M/V over salarisschalen, leeftijdsopbouw M/V, aard dienstverbanden M/V (fulltime, parttime, vast, tijdelijk, uurloner). Gegevens m.b.t. sollicitatieprocedures zoals (per procedure) aantal M/V die hebben gesolliciteerd, aantal M/V dat is uitgenodigd voor een gesprek, aantal M/V dat is aangesteld, gegevens m.b.t. opleidingen M/V, reden uitstroom M/V, gebruik ouderschapsverlof.
3. Teneinde het beleid van positieve actie voor vrouwen in een kader te plaatsen zal op bedrijfstakniveau gewerkt gaan worden aan professionalisering van de personeelsfunctie o.m. door (meer) samenwerking tussen medewerk(st)ers die reeds deze functie bekleden en/of medewerk(st)ers van wie het een onderdeel van de functie is.
4. Bij ondervertegenwoordiging van vrouwen in bepaalde functies wordt het volgende beleid gevoerd:
 - Per vacature zal, voorzover van toepassing, een vrouw-vriendelijke zin wordt opgenomen in de advertentie, zoals vrouwen die aan de functie-eisen voldoen worden met nadruk uitgenodigd om te solliciteren”.
 - Vrouwen worden zo mogelijk opgenomen in de sollicitatiecommissie.
5. In het kader van doorgroeimogelijkheden zullen medewerk(st)ers, vooral vrouwen, worden gestimuleerd om opleidingen te volgen door gebruik te maken van een studiekostenregeling.
6. In het kader van loopbaanbeleid zullen zaken waarvan is vastgesteld dat ze een belemmering vormen voor vrouwen, zoals bijv. aard van het dienstverband en werktijden, zo mogelijk worden weggenomen.
7. Per vacature zal worden bekeken in hoeverre taken kunnen worden herverdeeld, zodat parttimers eventueel hun aantal uren kunnen uitbreiden.
8. Om zicht te krijgen op redenen van vertrek van medewerk(st)ers zal hiervan een registratie worden bijgehouden hetgeen mogelijk middels exitinterviews kan geschieden.
9. Bij de toepassing van arbeidsvoorwaarden zal, voorzover dat uit wettelijke bepalingen c.q. richtlijnen voortvloeit, geen onderscheid worden gemaakt tussen mannen en vrouwen.
10. Ongewenste intimiteiten
Zie artikel 35 CAO.
11. Gedurende de CAO-periode wordt door de veilingen onderzoek gedaan naar de behoefte van bedrijfsgerichte kinderopvang.

BIJLAGE VII

als bedoeld in hoofdstuk X "Protocollaire Bepalingen"
onder "scholing/opleidingenbeleid"

Artikel 1 - Werkingssfeer

- a. Deze regeling heeft betrekking op opleidingen, waarbij het behalen van een bepaald diploma of het verkrijgen van een getuigschrift of daarmee overeenkomende verklaring van belang moet worden geacht voor het vervullen van de functie, waarin betrokkene werkzaam is of voor het vervullen van een andere functie, waarin hij aangesteld dan wel bevorderd kan worden, primair binnen de eigen veiling.
- b. Daarnaast dient deze regeling ter ondersteuning en bevordering van de arbeidsmarktpositie zowel binnen de eigen organisatie alsook daar buiten.

Artikel 2 - Vereisten voor toekenning

Als vereisten voor tegemoetkoming in de opleidingskosten wordt gesteld dat:

- a. er redelijkerwijs verwacht kan worden dat de opleiding binnen de daarvoor gestelde tijd wordt volbracht;
- b. de opleiding plaatsvindt onder een naar oordeel van de werkgever bevoegde leiding;
- c. de opleiding leidt tot het behalen van een diploma of het verkrijgen van een getuigschrift of daarmee overeenkomende verklaring, waarvan de waarde door de werkgever wordt erkend.

Artikel 3 - Begrip opleidingskosten

- a. Cursus-, les- of schoolgelden, inschrijfkosten en excursiekosten daaronder begrepen;
- b. reiskosten, op basis van de laagste klasse van openbaar vervoer;
- c. kosten voor deelneming aan examens;
- d. kosten van aanschaf van voorgeschreven boeken en opleidingsmateriaal;
- e. kosten tengevolge van doorbetaling van het salaris gedurende eventuele afwezigheid binnen normale werktijd als gevolg van het volgen van de opleidingen.

Artikel 4 - Vergoeding

1. Tegemoetkoming in de opleidingskosten genoemd in artikel 1.a. bedraagt:
 - 100 % wanneer de opleiding noodzakelijk is voor het behouden van de eigen functie, dan wel ter verkrijging van een functie, welke in overleg met de werkgever, binnen de eigen organisatie bereikt kan worden.
 - 75 % wanneer de opleiding een waardevolle aanvulling is op het huidig dan wel toekomstig functioneren binnen de eigen organisatie.
2. Tegemoetkoming in de opleidingskosten genoemd in artikel 1.b. bedraagt:
 - 50 % wanneer de opleiding ten doel heeft dat werknemer extern meer arbeidsmarktperspectieven heeft.

Artikel 5 - Verplichtingen van de werknemer

De werknemer verplicht zich:

- a. de opleiding naar vermogen te verrichten en zich te onderwerpen aan de vereiste toetsen en examens.
- b. de werkgever op diens verzoek geregeld op de hoogte te houden van de voortgang van de opleiding.
- c. de werkgever vooraf in kennis te stellen van eventuele onderbrekingen en opschortingen dan wel indien de werknemer de opleiding wenst te gaan afbreken.

Artikel 6 - Uitbetaling

De uitbetaling van kosten geschiedt als regel op declaratiebasis onder overlegging van bewijsstukken. In bijzondere gevallen kan een voorschot worden toegekend.

Artikel 7 - Terugbetaling

1. Ten aanzien van het eisen van terugbetaling van aan de opleidingen verbonden kosten is iedere werkgever bevoegd eigen regels te stellen, welke regels in redelijke verhouding dienen te zijn met zowel de aard van de gevolgde opleiding als met het doel voor welke de werknemer in de gelegenheid is gesteld de opleiding te volgen.
2. Van terugbetaling is uitgesloten de tussen werkgever en werknemer overeengekomen studieregeling bedoeld in artikel 4, lid 2 ten behoeve van externe mobiliteit.

BIJLAGE VIII

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid voor ziektegevallen vóór 1 januari 2004

- 1.a Een werknemer die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten is verplicht hiervan kennis te geven aan de werkgever op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid vóór 10 uur, tenzij overmacht zulks onmogelijk maakt.
 - b. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek, de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voorzover hierna niet anders is bepaald.
- 2.a. De werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd die, tengevolge van arbeidsongeschiktheid, niet in staat is arbeid te verrichten ontvangt -met inachtneming van hetgeen onder b. is gesteld – gedurende de wettelijke periode van maximaal 52 weken van de arbeidsongeschiktheid doorbetaling van het salaris (100%).
 - b. De werkgever is ten aanzien van een werknemer die op of na 1 januari 1998 bij werkgever in dienst treedt voor onbepaalde tijd en die tengevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is om arbeid te verrichten niet verder gehouden dan doorbetaling van 70 % van het in tijdsruimte vastgestelde salaris conform artikel 629 Boek 7 BW (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV), indien en voorzover de arbeidsongeschiktheid is aangevangen in de eerste periode van 6 maanden van dat dienstverband. Vangt de arbeidsongeschiktheid aan na de eerste periode van 6 maanden van dat dienstverband dan is het gestelde onder a. van toepassing.
 - c. De werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd die tengevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is arbeid te verrichten ontvangt met ingang van de dag waarop de arbeidsongeschiktheid aanvangt tot einde dienstverband 70 % van het in tijdsruimte vastgestelde salaris conform artikel 629 Boek 7 BW (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV) met dien verstande dat:
de werkgever tot 100 % suppleert:
 - indien het dienstverband 2 maanden of meer doch minder dan 3 maanden heeft geduurd: suppletie gedurende 2 weken;
 - indien het dienstverband 3 maanden of meer doch minder dan 4 maanden heeft geduurd: suppletie gedurende 4 weken; en
 - indien het dienstverband 4 maanden of meer heeft geduurd: suppletie gedurende maximaal 6 weken.
3. Indien de arbeidsongeschiktheid na de in lid 2.a. bedoelde periode van 52 weken voortduurt geldt het gestelde onder a. t/m e.:
 - a. In geval van **volledige** arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer, afhankelijk van zijn dienstverband, zulks met inachtneming van het gestelde hierna in lid 4. en van het onder e. bepaalde, een aanvulling tot 100 % van het netto-inkomen op de uitkering krachtens de WAO worden verstrekt.
 - b. Bij **gedeeltelijke** arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die in gangbare arbeid is te werk gesteld, afhankelijk van zijn dienstverband, zulks met inachtneming van het gestelde hierna in lid 4. en van het onder e. bepaalde, een aanvulling toekennen tot 100 % van het netto-inkomen op de uitkering krachtens de WAO worden verstrekt.
 - c. Bij **gedeeltelijke** arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in gangbare arbeid kan worden te werk gesteld, afhankelijk van zijn dienstverband, zulks met inachtneming van het gestelde hierna in lid 4. en van het onder e. bepaalde, een aanvulling toekennen tot 100 % van het netto-inkomen op de combinatie van de WAO-uitkering en een WW-uitkering.

- d. Indien de omstandigheid zich zou voordoen dat, aan een werknemer in het geval van volledige arbeidsongeschiktheid krachtens de gecombineerde WAO niet 70 % van het laatst genoten bruto-inkomen, danwel in het geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid niet 70 % naar rato, zou worden uitgekeerd, is de werkgever gehouden de werknemer een verzekering aan te bieden, die tot deze uitkering kan leiden.
De werknemer is in principe verplicht tot deelname in deze verzekering. De premie wordt betaald door de werknemer.
- e. De hierboven onder a. tot en met c. bedoelde aanvullingen zullen niet tot 100 % van het netto-inkomen op de betrokken uitkering worden verstrekt doch met 30 % van het netto-inkomen in die gevallen waarin:
- de werknemer niet heeft deelgenomen in de door de werkgever aangeboden verzekering als onder d. bedoeld en dat door middel van een schriftelijke afstandsverklaring heeft kenbaar gemaakt; of
 - de werknemer door middel van de door de werkgever geboden verzekering het onder e. bedoelde percentage uitkering lager heeft herverzekerd dan 70 % of dan 70 % naar rato.
 - In die gevallen zullen die aanvullingen in geval van volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid nooit mogen leiden tot een hoger inkomen dan 100 % van het laatst genoten netto-inkomen.
- 4.a De in lid 3. bedoelde suppletietermijnen op WAO zijn bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid bij een dienstverband voor onbepaalde tijd:
1. tot 12 maanden (1 jaar) 52 weken, 1 jaar aanvulling. Deze suppletie zal niet worden verleend aan de werknemer die op of na 1 januari 1998 bij werkgever in dienst is getreden en indien de arbeidsongeschiktheid is aangevangen in de eerste termijn van 6 maanden van het dienstverband.
 2. van meer dan 12 maanden (1 jaar) en korter dan 60 maanden (5 jaar), 78 weken (1,5 jaar) aanvulling; en
 3. van meer dan 60 maanden (5 jaar), 104 weken (2 jaar) aanvulling.
- b. Indien de termijnen van doorbetaling, zoals hiervoor vermeld, zijn bereikt zal door de werkgever worden nagegaan of verdere uitkeringen worden gedaan.
- c. Het bepaalde in dit artikel onder a. zal van toepassing zijn met ingang van 1 januari 1998.
- 4.a. Onder netto-inkomen als bedoeld in lid 3. van dit artikel wordt verstaan het periode-inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest, inclusief vaste en/of gegarandeerde toeslagen.
- b. De eventuele uitkering van de bedrijfsvereniging over het overwerk wordt aan de werknemer betaald.
6. Voorzover uitkeringen ingevolge de genoemde wetten gedurende de hiervoor in lid 4. genoemde periodes worden ontvangen door de werknemer, dienen deze aan de werkgever te worden gerestitueerd, resp. kunnen deze door de werkgever worden verrekend met de doorbetaling in genoemde periodes.
7. De werkgever heeft het recht de door arbeidsongeschiktheid getroffen werknemer door een door hem aangewezen Arbo-dienst te doen controleren. De werknemer heeft het recht op een "second opinion".
8. Gedurende de periode welke een werknemer wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten dan wel slechts in staat is in zijn arbeid gedeeltelijk te verrichten, is het de werkgever niet geoorloofd het dienstverband op te zeggen zo lang hij krachtens het in de leden 2. en 3. van dit artikel bepaalde verplicht is het nettoloon aan de betrokken werknemer door te betalen.

9. Bijzondere bepalingen:
 - a. De in de leden 2. en 3. omschreven verplichting van de werkgever geldt niet indien de arbeidsongeschiktheid door de opzet of onzedelijkheid van de werknemer is veroorzaakt of het gevolg is van een lichaamsgebrek waaromtrent hij bij het aangaan der arbeidsovereenkomst de werkgever opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven;
 - b. In geval de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in dit artikel genoemde aanvullingen.
10. Indien de netto-uitkering van de bedrijfsvereniging hoger is dan de in lid 3. genoemde doorbetaling, dient dit hogere bedrag aan de betrokken werknemer te worden uitgekeerd.
11. Indien een gedeeltelijke WAO-uitkering samenloopt met een WW-uitkering wordt -op basis van de thans geldende uitkeringspercentages- aangevuld op overeenkomstige wijze als bedoeld in lid 3.

TOELICHTING OP ENIGE ARTIKELEN EN BIJLAGEN UIT DE CAO

Gelet op een aantal vragen geven partijen onderstaand een toelichting op de bedoeling van enkele artikelen.

Toelichting op artikel 10 Arbeidstijden

De werktijdregelingen in zgn. “rompmodellen”:

	DAGDIENST	PLGN DIENST	PLGN DIENST
	MA T/M VRIJ	MA T/M VRIJ	MA T/M ZA
BEDRIJFSTIJD	6 – 18 UUR	6 – 22 UUR	6 – 22 UUR
ZATERDAG INROOSTEREN	nee	nee	ja
AANTAL DIENSTEN P. 4 WKN	20	20	22
ARBEIDSDUUR MAXI. PER WEEK MAXI. PER WEEK GEMID.	45 40	45 40	45 40
DAGMAXIMUM	9	9	9
UREN GEMID. PER JAAR	1976	1976	1872
VASTSTELLEN	Per dienst. Alle varianten zijn in een veiling mogelijk. Op individueel niveau in te vullen		

Artikel 23, lid 1: Vakantie

In een aantal situaties worden de vakantiedagen uitgedrukt in uren.

Bij een 38-urige werkweek is het dienstverband uitgedrukt in uren: 1.976 uur/per jaar.

De gemiddelde arbeidstijd per dag is 7,6 uur. Derhalve zijn 26 vakantiedagen gelijk aan 197,6 uren vakantie per jaar.

Bij een 36-urige werkweek is het dienstverband uitgedrukt in uren: 1.872 uren.

De gemiddelde arbeidstijd per dag is 7,2 uren. Derhalve zijn 26 vakantiedagen gelijk aan 187,2 uren vakantie per jaar.

Artikel 23, lid 13: Opbouw verlofrechten bij ziekte

Bij een lange ziekteperiode wordt de aanspraak op vakantie teruggebracht tot vakantie berekend over het laatste halfjaar, waarbij onderbrekingen van minder dan een maand niet van invloed zijn.

De beperking van de aanspraak op vakantie tot het laatste halfjaar van de ziekte geldt slechts bij volledige arbeidsongeschiktheid.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten, d.w.z. degenen die slechts gedeeltelijk de bedongen arbeid hebben hervat, bouwen slechts vakantie-rechten op over de periode dat zij feitelijk werken. Hierdoor zijn zij feitelijk gelijkgeschakeld met deeltijdwerkers.

Artikel 25: Buitengewoon verlof

Bij voldoening aan een wettelijke plicht of bij bepaalde familieomstandigheden heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van loon (artikel 629 boek 7 B.W.).

De in dit artikel genoemde dagen zijn gerelateerd aan gebeurtenissen waarvan niet vaststaat of en wanneer zij zich voordoen.

De werknemer ontvangt vrijaf met behoud van salaris voor de op de betreffende dag in het arbeidsschema vastgestelde arbeidstijd.

Verlenen van buitengewoon verlof wordt gekoppeld aan de genoemde gebeurtenissen. Verder is voor het toekennen van buitengewoon verlof bepalend of de werknemer had moeten werken op het tijdstip dat de gebeurtenis plaatsvindt. Bij parttime medewerkers wordt als uitgangspunt genomen het aantal uren welke zij op betreffende dag zouden werken.

Bijlage III: Salarissystematiek

1. Bij invoering van de salarissystematiek worden alle werknemers ingedeeld in een groep zoals vermeld in bijlage III.
2. Vervolgens wordt elke werknemer op basis van het feitelijke salaris inclusief diploma en prestatietoeslag ingedeeld in de bij de functiegroep behorende salarisschaal zoals vermeld in bijlage 3.
3. Indien het feitelijk verdiende salaris gelijk of lager is dan het maximum in de salarisschaal kan indeling zonder meer plaatsvinden.
4. Indien het feitelijk verdiende salaris hoger is dan het maximum van de salarisschaal wordt het salaris hierdoor niet aangetast.
5. Indien door een wijziging van de functiegroep indeling in een hogere salarisschaal plaatsvindt wordt de werknemer ingedeeld in het naast hogere salaris in de nieuwe schaal.

6. Indien het feitelijk verdiende salaris ook na indeling in een hogere salarisschaal hoger is dan het maximum van de schaal leidt de indeling in de hogere salarisschaal niet tot wijziging van het salaris.
7. Het salaris van werknemers in de functiegroepen 3 t/m 6 wordt 1 maal per jaar en wel per 1 januari, aangepast door toekenning van een extra functiejaar tot een maximum van 3. Aanpassing van het salaris van werknemers jonger dan 21 jaar vindt plaats per 1^e van de maand waarin een hogere leeftijd wordt bereikt.
8. Na het bereiken van het derde functiejaar is doorgroei naar het maximum van de schaal mogelijk op basis van beoordeling door de werkgever.

Werkgeversvereniging voor Tuinbouwveilingen
Postbus 7, 5300 AA Zaltbommel, Telefoon 0418 - 579911

Dienstenbond CNV
Postbus 3135, 2130 KC Hoofddorp, Telefoon 023 - 5651052

FNV Bondgenoten
Postbus 9208, 3506 GE Utrecht, Telefoon 030-2738222