

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9228

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 24-06-1999, nr. 118

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET
VERZEKERINGSBEDRIJF BINNENDIENST**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van het Verbond van Verzekeraars als partij te ener zijde mede namens de Dienstenbond CNV, de FNV Bondgenoten, De Unie en de Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen (BBV) als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Verzekeringsbedrijf Binnendienst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

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

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

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

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 maart 2000 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het

Verzekeringsbedrijf Binnendienst, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV, V en VI is bepaald:

Artikel 1

Begripsomschrijving

1. In deze overeenkomst wordt verstaan onder

Werkgever :

- a. Iedere werkgever in het verzekeringsbedrijf
 - 1. die middels een zetel en/of bijkantoor in Nederland zijn bedrijf maakt van het voor eigen rekening en op eigen naam aangaan en afwikkelen van verzekeringsovereenkomsten en
 - 2. die in Nederland werknemers in dienst heeft

zulks met uitzondering van

- AMEV Nederland N.V. te Utrecht,
- Achmea Holding N.V. te Zeist,
- Reaal Verzekeringen N.V. te Utrecht, alsmede de met haar verbonden ondernemingen Hooge Huys Verzekeringen N.V., Proteq Verzekeringen Beheer N.V. en NOG Verzekeringen N.V.,
- AXENT/AEGON N.V. te Utrecht,
- AXENT/AEGON Sparen N.V. te Utrecht,
- zorgverzekeraars die per 1 januari 1994 de CAO Zorgverzekeraars toepassen,
- werknemers in dienst van een natura-uitvaartverzekeraar die uitsluitend of in hoofdzaak werkzaamheden verrichten in de uitvaartafdeling.
- b. Iedere werkgever die werknemers in dienst heeft die werkzaamheden verrichten in de organisatie en onder het gezag van een verzekeringsbedrijf als bedoeld in lid 1 sub a 1, dan wel in diens houdstermaatschappij, en die behoort tot hetzelfde groepsverband als waartoe het betreffende verzekeringsbedrijf behoort, een en ander echter alleen ten opzichte van die werknemers, die uitsluitend of in hoofdzaak werkzaamheden verrichten ten behoeve van het verzekeringsbedrijf, zulks met uitzondering van werknemers die in dienst zijn van een bankinstelling die valt onder de (algemeenverbindendverklaring van de) CAO voor het bankbedrijf en werkzaamheden verrichten ten behoeve van een verzekeringsbedrijf.

Werknemer :

Diegene die in dienst van de werkgever arbeid verricht in de binnendienst van het verzekeringsbedrijf in Nederland, hetgeen uit de arbeidsovereenkomst moet blijken. Slechts met wederzijds goedvinden kan de werknemer onder de werkingssfeer van de CAO-buitendienst worden gebracht.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1999/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Partner:

De persoon met wie de werknemer een relatie heeft op basis van burgerlijk huwelijk, geregistreerd partnerschap dan wel een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst waarbij voldaan wordt aan de in bijlage I opgenomen voorwaarden.

2. Partijen bij de CAO kunnen in bijzondere gevallen aan een werkgever desgevraagd dispensatie geven om niet onder de werkingsfeer van de CAO te vallen.
3. Deze overeenkomst is niet van toepassing op de bestuurders van een onderneming en de hoogste functionarissen die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken.
4. Deze overeenkomst is voorts niet van toepassing op vakantiewerkers en stagiairs.
5. De volgende artikelen van deze overeenkomst zijn niet van toepassing op werknemers die zijn ingedeeld boven de in artikel 15 genoemde salarisgroepen: artikel 7 (lid 1 t/m 3 en 6 t/m 9), 15 en 17 (lid 1.a t/m 1.f en 2.c).

Artikel 2

Algemene bepalingen

1. De werkgever is verplicht tegenover zijn werknemers de in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden na te leven.
2. Van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan in voor werknemers gunstige zin worden afgeweken na overleg tussen de werkgever en partijen ter andere zijde. Dit overleg behoeft echter slechts plaats te vinden als de hier bedoelde afwijking grote groepen of categorieën werknemers betreft.
3. De arbeidsovereenkomst aangegaan tussen een werkgever en werknemer en een door de werkgever vastgesteld arbeidsreglement of arbeidsinstructie mogen op straffe van nietigheid geen bepalingen bevatten in strijd met deze CAO.

Artikel 3

Paritaire CAO-commissie

1. Verschillen van interpretatie van deze CAO tussen een werkgever en een werknemer dan wel tussen partij ter ene zijde en een of meer partijen ter andere zijde kunnen worden voorgelegd aan de zogenaamde Paritaire CAO-commissie.
2. Samenstelling en werkwijze van de commissie zijn bij afzonderlijk reglement vastgesteld (bijlage II bij deze CAO).
3. Wanneer een CAO-artikel de mogelijkheid van dispensatie kent zal de commissie ook verzoeken daaromtrent in behandeling nemen.

Artikel 4

Aanstelling en wijziging in groepsindeling

1.
 - a. Een werknemer zal in het algemeen aangesteld worden op basis van een dienstverband voor onbepaalde tijd.
 - b. Een dienstverband voor bepaalde tijd zal in beginsel in voorkomende gevallen een periode van één jaar niet overschrijden.
 - c. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan eenmalig tot maximaal een totale periode van drie jaar minus één dag worden verlengd, zonder dat daardoor voor haar beëindiging voorafgaande opzegging nodig is.
 - d. Wanneer de arbeidsovereenkomst als bedoeld sub b na deze periode wordt voortgezet anders dan conform het bepaalde sub c, respectievelijk wanneer een verlengde arbeidsovereenkomst als bedoeld sub c wordt voortgezet, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - e. De werkgever zal tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad een overzicht geven omtrent aard en omvang van tijdelijke dienstverbanden. Hij geeft daarbij een schriftelijke toelichting met betrekking tot de beweegredenen voor deze tijdelijke aanstellingen.
2. De werknemer ontvangt van de werkgever bij aanstelling een schriftelijke bevestiging daarvan, waarin (onverkort het bepaalde in artikel 7:655 BW) wordt vermeld:
 - b. de datum van aanstelling en indiensttreding;
 - c. indien een proeftijd is overeengekomen: de duur van de proeftijd;
 - d. bij aanstelling voor bepaalde tijd als bedoeld in lid 1 sub b en bij verlenging als bedoeld in lid 1 sub c: dat het een dienstverband voor een bepaalde tijd betreft, alsmede de duur van dit dienstverband;

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1999/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- e. het maandsalaris en de salarisgroep voorzover de werknemer is ingedeeld in één van de groepen bedoeld in artikel 15, dan wel de vaststelling dat betrokkene is ingedeeld boven de in artikel 15 genoemde groepen.
- 5. Van een wijziging van zijn groepsindeling ontvangt de werknemer van de werkgever schriftelijk mededeling onder vermelding van de nieuwe salarisgroep of van de vaststelling dat betrokkene boven de in artikel 15 genoemde groepen is ingedeeld en het nieuwe salaris.

Artikel 5

Arbeidsduur

- 1. De normale arbeidsduur bedraagt 40 uur per week, verdeeld over de eerste vijf werkdagen van de week.
- 2. De nadere regeling van de werktijden wordt door de werkgever vastgesteld na instemming van de ondernemingsraad met inachtneming van de geldende wettelijke bepalingen.
- 3. a. Uitgaande van de normale arbeidsduur van 40 uur per week kunnen systemen van glijdende of variabele arbeidstijden binnen de wettelijke mogelijkheden worden toegepast, mits na instemming van de ondernemingsraad; een beperkte positieve of negatieve overloop van uren over een bepaalde periode (van bijvoorbeeld vier weken) is mogelijk.
 - b. De dagelijkse arbeidsduur dient daarbij gelegen te zijn tussen 07.30 uur en 18.00 uur en mag niet langer zijn dan 9 uur per dag, tenzij overwerk wordt verricht.
 - c. Bij overwerk tijdens de eerste vijf werkdagen van de week eindigt de glijdende c.q. variabele arbeidstijd om 17.00 uur. In geval van glijdende of variabele arbeidstijden worden in ieder geval tot overwerk gerekend de uren na 17.30 uur en de uren op zaterdag en zondag tijdens welke in opdracht van de werkgever overwerk wordt verricht.

Artikel 6

Arbeidsduurverkorting

- 1. De voor de werknemer geldende arbeidsduur zal op de wijze als aan-

gegeven in de leden 2–5 worden verkort, waarbij de bedrijfstijd (de tijd dat het bedrijf geopend is) tenminste gehandhaafd blijft.

2. De werknemer heeft aanspraak op 11,5 roostervrije dagen per jaar. Voor werknemers die minder dan de normale arbeidsduur werken, geldt een evenredig aantal.
3. De roostervrije dagen kunnen worden gerealiseerd in de vorm van:
 - a. hele of halve dagen;
 - b. opsparen;
 - c. uitbetalen;
 - d. verkorting van de dagelijkse of wekelijkse arbeidsduur;
 - e. opsparen voor opname voorafgaand aan pensioen.
4.
 - a. De werkgever wijst de roostervrije dagen geheel of gedeeltelijk aan in de vorm van hele of halve dagen.
 - b. De werkgever kan met de werknemer overeenkomen dat de roostervrije dagen of een deel ervan worden opgespaard, teneinde deze dagen op een vooraf afgesproken tijdstip voor het eind van het desbetreffende jaar in een aaneengesloten periode op te nemen.
 - c. De werkgever kan in overleg met de werknemer overeenkomen dat de roostervrije dagen worden uitbetaald door middel van een toeslag van 0,44% per roostervrije dag van 12,96 maal het maandsalaris. Maximaal 7,5% van het totaal aantal roostervrije dagen per onderneming kan worden uitbetaald.
De werkgever doet ten minste eenmaal per jaar mededeling over de toepassing van dit lid 4 sub c aan de ondernemingsraad.
 - d. De werkgever kan de in lid 2 bedoelde arbeidsduurverkorting, na instemming van de ondernemingsraad, geheel of gedeeltelijk realiseren in de vorm van verkorting van de voor de werknemer feitelijk geldende dagelijkse of wekelijkse arbeidsduur. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat één roostervrije dag per jaar gelijk staat met 0,44% verkorting van de voor de werknemer feitelijk geldende dagelijkse of wekelijkse arbeidsduur.
 - e. De werkgever kan met de werknemer die de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt overeenkomen dat de roostervrije dagen of een deel ervan worden opgespaard, teneinde deze dagen direct voorafgaand aan de datum van ingang van het ouderdomspensioen in een aaneengesloten periode op te nemen.
5. In geval van toepassing van lid 3 sub a, b of e, gelden de volgende uitgangspunten:
 - a. onder roostervrije dagen wordt verstaan volgens een bepaald rooster aan te wijzen vrije dagen waarover de werknemer niet vrij kan beschikken. Roostervrije dagen worden tijdig door de werkgever aangewezen en zullen niet vallen op dagen waarop de werknemer ingevolge de met hem overeengekomen arbeidstijden,

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1999/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- alsmede ingevolge de artikelen 9, 11 en 12 van deze CAO geen arbeid hoeft te verrichten. De roostervrije dagen zullen niet als collectieve vrije dagen worden aangewezen;
- b. indien zwaarwegende bedrijfsomstandigheden daartoe naar het oordeel van de werkgever noodzaken, kan deze de werknemer alsnog opdragen op de roostervrije dag te werken. De roostervrije dag zal dan op een andere dag worden vastgesteld;
 - c. bij arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 14 van deze CAO op roostervrije dagen vervalt de aanspraak op deze roostervrije dagen. Indien een werknemer een kalendermaand of langer onafgebroken arbeidsongeschikt is, heeft hij naar rato minder aanspraak op roostervrije dagen;
 - d. indien roostervrije dagen tijdens een door de werknemer opgenomen vakantieperiode vallen, worden deze op een andere dag vastgesteld;
 - e. ingeval van toepassing van lid 3 sub e geldt dat, indien het dienstverband eindigt op een moment dat ligt voor de datum waarop de werknemer met ouderdomspensioen gaat, de door hem opgespaarde dagen worden uitbetaald conform het bepaalde in lid 4 sub c.
6. Niet opgenomen roostervrije dagen die niet bestemd zijn voor gebruik als bedoeld in lid 3 sub e van dit artikel, vervallen aan het eind van het kalenderjaar.

Artikel 7

Overwerk

- 1. a. Overwerk is werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht buiten de normale arbeidstijd die gold per 31 december 1982. Niet als overwerk wordt beschouwd werk dat nodig is voor het afmaken van de gewone dagtaak en een duur van circa een kwartier niet te boven gaat. Vergen die werkzaamheden meer dan een kwartier dan wordt ook het eerste kwartier als overwerk beschouwd.
 - b. De werkgever zal ernaar streven het verrichten van overwerk zoveel mogelijk te beperken.
2. Wanneer het bedrijfsbelang dit vordert kan de werkgever de werknemer verplichten overwerk te verrichten, echter tot niet meer dan een maximum van 6 uur per week respectievelijk 30 uur per kwartaal. Bij het opleggen van de verplichting tot het verrichten van over-

werk zullen werknemers van 50 jaar en ouder zoveel mogelijk worden ontzien. Werknemers van 55 jaar en ouder en werknemers als bedoeld in artikel 12 lid 4 kunnen niet tot overwerk verplicht worden.

3. Ten aanzien van werknemers die een huishoudelijke, chauffeurs-, onderhouds-, corvee-, bewakings- of soortgelijke taak hebben is de werkgever niet gehouden aan de bepalingen van dit artikel. Hij zal in dat geval de vergoeding van overwerk op andere wijze regelen. Voor werknemers die zijn aangesteld in de binnendienst maar die hun taak in belangrijke mate in de buitendienst verrichten, is de werkgever eveneens niet gehouden aan de bepalingen van dit artikel. Hij zal in dat geval de vergoeding van overwerk op andere wijze regelen.
4. Voor werknemers die zijn of worden ingedeeld boven de in artikel 15 genoemde salarisgroepen worden bij maatschappijen bestaande regelingen voor overwerkvergoedingen gehandhaafd.
5. In geval de maaltijdpauze is gelegen tussen het einde van de normale arbeidstijd en het begin van overwerk zal de werkgever, indien het overwerk ten minste twee uur zal vergen, een redelijke vergoeding voor de kosten van een maaltijd geven, tenzij hij deze maaltijd zelf verstrekt.
6. Het overwerk wordt als volgt betaald:
 - a. op de eerste vijf werkdagen van de week wordt over de eerste twee overuren per werkdag het gewone uurloon plus 40% daarvan betaald;
 - b. over de uren, volgend op die, bedoeld sub a, wordt het gewone uurloon plus 50% daarvan betaald;
 - c. op zaterdagen, op zondagen, alsmede op de in artikel 9 genoemde feestdagen wordt het gewone uurloon plus 100% daarvan betaald;
 - d. voor de vaststelling van het gewone uurloon dient het geldende maandsalaris behorende bij een volledige dagtaak te worden gedeeld door 145. De minimum-uurloonvergoeding voor overwerk, niet inbegrepen de onder a, b en c genoemde toeslag berekend over deze vergoeding, is gelijk aan het geldende minimum-salaris voor een 23-jarige in CAO-salarisschaal I gedeeld door 145.
7. Tenzij bijzondere bedrijfsomstandigheden dit verhinderen, kan de werknemer zijn overwerkuren in plaats van betaling in overeenkomstige vrije tijd opnemen. De overwerktoeslag als bedoeld in lid 6 wordt dan niet in geld noch in omgerekende vrije tijd uitgekeerd.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1999/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

8. De betrokken werknemer zal, indien redelijkerwijs mogelijk, vóór 12.00 uur van het te verrichten overwerk in kennis worden gesteld.
9.
 - a. Aan werknemers die in deeltijddienstverband werken wordt overwerk vergoed volgens lid 6, indien dit werk wordt verricht buiten de normale arbeidstijd die gold per 31 december 1982 voor werknemers die in voltijddienstverband werken.
 - b. Extra werkzaamheden verricht door werknemers die geen volledige dagtaak vervullen, binnen de normale arbeidstijd geldende voor werknemers die een volledige dagtaak vervullen, worden vergoed volgens het normale voor hen geldende uurloon plus 16,33% daarvan (zijnde het percentage vakantietoeslag (8%) vermeerderd met de jaarlijkse uitkering ex artikel 18 (8,33%)).
 - c. De vaststelling van het uurloon geschiedt op de wijze als bepaald in de eerste volzin van lid 6 sub d, nadat het geldende maandsalaris is herleid tot het maandsalaris behorende bij een volledige dagtaak.
10. De werkgever zal tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad een overzicht geven van het aantal uren dat in het laatste halfjaar in de onderneming is overgewerkt.

Artikel 8

Vakantie

1. Een werknemer met een voltijddienstverband heeft met behoud van salaris per kalenderjaar recht op vakantie van ten minste het aantal dagen dat in de hierna volgende tabel wordt vermeld.
tot en met 34 jaar – 25 dagen
35 tot en met 44 jaar – 26 dagen
45 tot en met 54 jaar – 27 dagen
55 jaar en ouder – 28 dagen
Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd die op 1 januari van het desbetreffende jaar is bereikt.
2. Indien een werknemer in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, heeft hij voor dat jaar recht op een evenredig deel van het in het eerste lid genoemde aantal vakantiedagen, waarbij een aanspraak van minder dan een halve dag wordt afgerond op een halve dag en van meer dan een halve dag op een hele dag.
3. Indien een werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst ver-

laat, heeft hij voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantiedagen, waarbij een tegoed van minder dan een halve dag wordt afgerond op een halve dag en van meer dan een halve dag op een hele dag. De werknemer kan verlangen dat het tegoed aan vakantiedagen in geld wordt uitbetaald. Eventueel te veel genoten vakantiedagen dienen met het salaris verrekend te worden.

4. Van het totaal aantal vakantiedagen kan ten minste drie weken aangesloten vakantie worden opgenomen.
5. De werkgever heeft jaarlijks het recht uiterlijk 1 februari van het desbetreffende jaar na instemming van de ondernemingsraad één dag als collectieve vakantiedag aan te wijzen.
6. Werknemers die in deeltijddienstverband werken hebben recht op vakantie volgens het bepaalde in lid 1 naar evenredigheid van het aantal vakantiedagen voor werknemers in voltijddienstverband. De berekening van de vakantierechten als vorenbedoeld geschiedt maandelijks, waarbij zonodig voor toekomstige maanden wordt uitgegaan van de in de berekeningsmaand geldende omvang van het dienstverband.
7. In geval van arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie ontstaan, behoudt de werknemer aanspraak op de dientengevolge gemiste vakantiedagen, mits hij zijn werkgever terstond van zijn arbeidsongeschiktheid in kennis heeft gesteld en zich aan de voorschriften terzake heeft gehouden. Daartoe behoort de raadpleging van een arts en de overlegging van een medische verklaring omtrent aard en duur van de ziekte.
Mocht in uitzonderingsgevallen een dergelijke medische verklaring niet kunnen worden verkregen, dan zullen aard en duur van de ziekte bijvoorbeeld kunnen blijken uit de nota's wegens geneeskundige behandeling. Over de wijze van opnemen van vervangende vakantiedagen beslist de werkgever na overleg met de werknemer.
8. Indien een werknemer zich in een kalenderjaar tweemaal ziek heeft gemeld, wordt de aanspraak op het aantal vakantiedagen bij elke nieuwe ziekmelding met een halve dag verminderd met een maximum van tien halve dagen. Voor werknemers met een deeltijddienstverband wordt de aanspraak naar rato verminderd. De werknemer behoudt evenwel het recht op ten minste het bij de wet bepaalde minimum aantal vakantiedagen.
Er geldt een hardheidsclausule voor werknemers die aan een chronische ziekte lijden en om die reden veelvuldig verzuimen. Twee ziekteperiodes die elkaar binnen vier kalenderdagen opvolgen, gelden in het kader van deze bepaling als één ziektegeval.

Artikel 9

Feestdagen

Niet als werkdagen worden aangemerkt de volgende dagen:

- Nieuwjaarsdag
- Goede vrijdag
- Tweede paasdag
- Hemelvaartsdag
- Tweede pinksterdag
- Eerste en tweede kerstdag
- Koninginnedag
- 5 mei om de vijf jaar (vanaf 1995)

Artikel 10

Vakantietoeslag

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer uit te keren een jaarlijkse vakantietoeslag ten bedrage van 8% van 12 maal het vaste maandsalaris, welke toeslag niet in de salarisschalen is begrepen.
2.
 - a. Voor werknemers die in het betreffende kalenderjaar de leeftijd van 23 jaar of ouder bereiken, bedraagt de minimum-vakantietoeslag f 2.364,-.
 - b. Voor werknemers met een deeltijddienstverband geldt een minimum naar evenredigheid van het overeengekomen aantal arbeidsuren.
 - c. Voor werknemers beneden de leeftijd van 23 jaar wordt voor de vaststelling van de minimum-vakantietoeslag een aftrek toegepast conform de percentages die gelden voor de wettelijke minimumjeugdlonen.
3. Indien het dienstverband in het desbetreffende kalenderjaar korter heeft geduurd, wordt de in het eerste lid bedoelde uitkering naar evenredigheid verminderd.
4. Indien een werknemer die de dienst verlaat in het desbetreffende kalenderjaar vóór de datum van zijn vertrek meer vakantietoeslag heeft ontvangen dan waarop hij krachtens lid 3 aanspraak heeft, wordt het verschil bij het vertrek alsnog verrekend.

Artikel 11

Oudere werknemers

1. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft recht op de volgende arbeidsduurvermindering:
in het jaar waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt: 2 uur per week
in het jaar waarin de 61-jarige leeftijd wordt bereikt: 3 uur per week
in het jaar waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt alsmede in de eventuele dienstjaren gelegen na het jaar waarin hij de pensioenrichtleeftijd bereikte: 4 uur per week

Bovenstaande arbeidsduurvermindering geldt bij een voltijddienstverband. Werknemers die in deeltijddienstverband werken hebben recht op arbeidsduurvermindering naar evenredigheid.
2. De arbeidsduurvermindering zal worden opgenomen in uren per dag of per week. In incidentele gevallen kan de werknemer in overleg met de werkgever, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, de arbeidsduurvermindering op andere wijze opnemen.
3. Gedurende geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, alsmede tijdens vakantie ontstaat geen aanspraak op arbeidsduurvermindering.
4. De arbeidsduurvermindering welke de werknemer geniet zal in principe niet mogen leiden tot aantasting van zijn functieniveau.

Artikel 12

Buitengewoon verlof

1. In dit artikel wordt onder bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad verstaan:
 - ouders (daaronder begrepen schoon-, stief- of pleegouders);
 - kinderen (daaronder begrepen stief- en pleegkinderen) en kleinkinderen;
 - grootouders van de werknemer of van zijn of haar partner, broers en zusters (en in geval als bedoeld in lid 2 sub e daaronder begrepen zwagers en schoonzusters).
Waar in dit artikel een relatie wordt gelegd naar verwanten van een partner op basis van burgerlijk huwelijk of naar gebeurtenissen met betrekking tot bedoelde partner, geldt een analoge toepassing ten aanzien van de partner op basis van geregistreerd partnerschap of samenlevingsovereenkomst als bedoeld in bijlage I.
2. Onverminderd het bepaalde in artikel 7:629 BW ten opzichte van

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1999/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

hieronder niet genoemde oorzaken van verzuim, wordt buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend:

- a. bij ondertrouw van de werknemer: de benodigde tijd met een maximum van één dag;
bij huwelijk van de werknemer: drie dagen;
- b. bij huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste graad en tweede graad: één dag, indien de huwelijksvoltrekking wordt bijgewoond;
- c. bij bevalling van de partner, alsmede bij adoptie: twee dagen (werkgever en werknemer kunnen ingeval van adoptie in onderling overleg afwijken van dit aantal dagen buitengewoon verlof);
- d. bij overlijden van de partner of een inwonend kind zonder partner: tien dagen;
- e. bij overlijden van één der niet onder d genoemde bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: één dag en bovendien voor bijwoning van de begrafenis/crematie een tweede dag.
Indien de werknemer is aangewezen de begrafenis/crematie te regelen: één dag of de tijd die daarvoor nodig is met een maximum van vijf dagen;
- f. bij ernstige ziekte van de partner of van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad voor de tijd, door de werkgever vast te stellen;
- g. bij 25-jarig ambts- of huwelijksjubileum van de werknemer: één dag;
bij 40-jarig ambts- of huwelijksjubileum van de werknemer: twee dagen;
- h. voor het afleggen van school- en vakexamens: de tijd die hiervoor nodig is;
- i. voor het bijwonen van vergaderingen van vakbonden, indien de werknemer deel uitmaakt van besturende colleges of afgevaardigde is van een onderdeel van die vakorganisatie, echter tot een maximum van tien dagen per kalenderjaar (eventueel in halve dagen op te nemen). Dit verlof wordt gegeven voorzover de werkzaamheden dit toelaten;
- j. voor het volgen van door of namens de vakorganisaties georganiseerde cursussen, indien dit mede naar de opvatting van de werkgever ook voor de onderneming van direct belang is, zulks met een maximum van zes dagen per kalenderjaar (eventueel in halve dagen op te nemen), voorzover de werkzaamheden dit toelaten en mits het verlof tijdig is aangevraagd;
- k. bij verhuizing op verzoek van de werkgever: twee dagen;
- l. in door de werkgever te bepalen omstandigheden.

3. Werknemers die avondopleidingen volgen welke naar het oordeel van de werkgever van belang zijn voor de vakbekwaamheid in het verzekeringsbedrijf, zullen voor de normale duur van de opleiding en mits deze wordt gevolgd in de gelegenheid worden gesteld de dagelijkse werkzaamheden eerder te beëindigen, zulks voorzover het nodig is in verband met de vereiste reistijd en overigens met behoud van salaris. De mate van verkorting van de werktijd en de frequentie daarvan worden door de werkgever na overleg met de werknemer vastgesteld.
4. In bepaalde gevallen kan buitengewoon verlof met behoud van salaris worden verleend voor het vervullen van functies, of de opleiding daartoe, ten behoeve van verenigingen of organisaties in het sociale vlak. Deze buitengewone verlofdagen zullen alleen dan worden verleend als het werk dit toelaat.
Gevalen waarin deze faciliteit verleend kan worden:
 - a. het volgen van een jeugdleiderscursus: voor de helft van de duur, echter tot maximaal vijf dagen per kalenderjaar;
 - b. het leidinggeven aan jeugdkampen en andere evenementen, die tot doel hebben voor de jeugd een verantwoorde vakantiebesteding mogelijk te maken: voor de helft van de duur, echter tot maximaal vijf dagen per kalenderjaar;
 - c. voor het leidinggeven aan of verzorgen van bejaarden- en invalidenkampen/reizen: voor de helft van de duur, echter tot maximaal vijf dagen per kalenderjaar.
5. Zij die behoren tot een erkende niet-christelijke religieuze gemeenschap kunnen op voor hen geldende religieuze feestdagen onbetaald verlof opnemen tot een maximum van drie dagen per kalenderjaar.

Artikel 13

Zorgverlof

1. De werkgever zal de werknemer gedurende maximaal zes maanden in de gelegenheid stellen onbetaald verlof op te nemen teneinde een ernstig zieke partner, (pleeg)kind, (pleeg)ouder te verzorgen.
2. De werknemer zal gedurende die periode ten minste 20 uur per week in beginsel in zijn huidige functie blijven werken, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Artikel 14

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever zal in aanvulling op het bepaalde in artikel 7:629 BW

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1999/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

aan de werknemer die arbeidsongeschikt is 100% van het brutosalaris uitkeren gedurende de eerste 52 weken van zijn arbeidsongeschiktheid.

2. 1. De werkgever zal aan de werknemer die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en in verband daarmee recht heeft op uitkering krachtens de WAO in vervolg op de periode bedoeld in lid 1, gedurende maximaal één jaar op de uitkering een bruto-aanvulling verstrekken van 100% van het als gevolg van die arbeidsongeschiktheid gederfde brutosalaris, voorzover dat uitgaat boven het maximum-dagloon van de WAO en van 30% van het gederfde brutosalaris voorzover dat lager of gelijk is aan het maximum dagloon van de WAO.
2. Wanneer de werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt verklaard, maar hij niet bij de werkgever feitelijk werkzaamheden blijft verrichten, zal de werkgever de van toepassing zijnde wettelijke uitkeringen gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid aanvullen op een zodanige wijze dat de gezamenlijke bruto-uitkeringen plus de aanvulling gelijk zijn aan de uitkomst van de toepassing van lid 2.1.
3. 1. De werknemer zal verplicht deelnemen aan een door de werkgever, na overleg met de ondernemingsraad, af te sluiten collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering die beoogt om, in geval de werknemer aansluitend aan de in lid 1 genoemde periode in aanmerking komt voor een WAO-uitkering, een bruto-aanvullende uitkering te verstrekken tot maximaal het verschil tussen 70% van het wegens die arbeidsongeschiktheid gederfde brutosalaris, voorzover dat niet uitgaat boven het maximum-dagloon voor de WAO, en de desbetreffende bruto WAO-uitkering, zoals bedoeld in de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen.
2. De werkgever zal aan de werknemer, die deelneemt aan de onder lid 3.1. genoemde verzekering, gedurende de periode tot en met 31 december 2000 een bijdrage van 50% verstrekken in de door de werknemer te betalen premie voor de aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering. De premie voor deze verzekering zal worden geheven over het inkomen waarover premie voor de WW wordt geheven.
4. 1. Voor de berekening van het brutosalaris zoals bedoeld in de leden 1 en 2 wordt uitgegaan van het brutomaandsalaris en worden

- gedurende de in die leden bedoelde uitkeringsperiode de algemene salarisverhogingen in acht genomen.
2. Op de in lid 1 en 2 genoemde aanvullingen worden de wettelijk voorgeschreven inhoudingen toegepast.
 3. Indien na een periode van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid binnen vier weken een nieuwe periode van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid intreedt, wordt de doorbetalings- c.q. suppletieperiode geacht niet te zijn onderbroken.
 4. In het geval dat een werknemer binnen 2,5 jaar na de datum van een eerdere toekenning, herziening of intrekking van uitkering ingevolge de WAO, of nadat hij de wachttijd als bedoeld in artikel 19 lid 1 van de WAO heeft doorgemaakt maar aansluitend geen recht had op toekenning van een WAO-uitkering omdat hij niet arbeidsongeschikt was, opnieuw arbeidsongeschikt wordt en deze arbeidsongeschiktheid voortkomt uit dezelfde oorzaak, dan zal de aanvullingsperiode als bedoeld in artikel 14 lid 1 van deze CAO in duur beperkt worden tot vier weken.
5. 1. Het bepaalde in de leden 1 en 2 geschiedt onder voorwaarde dat de uitkering krachtens de Ziektewet, WAO en/of WW wordt gecedeerd aan de werkgever.
 2. De uitkeringen respectievelijk aanvullende uitkeringen, bedoeld in de leden 1 en 2, worden over een overeenkomstig tijdvak met uitdrukkelijke terzijdestelling van artikel 7:629 BW verminderd met het bedrag waarop door de werknemer krachtens een wettelijke bepaling eventueel tegenover een derde aanspraak kan worden gemaakt terzake van de desbetreffende arbeidsongeschiktheid. De werknemer zal een voorschot op deze schadeloosstelling ontvangen ter hoogte van de in de leden 1 en 2 bedoelde uitkeringen, indien hij aan de werkgever alle rechten en aanspraken welke hij terzake van de arbeidsongeschiktheid krachtens enige wettelijke bepaling jegens derden kan doen gelden, tot het bedrag van deze uitkering overdraagt.
6. De werknemer is verplicht:
 - a. de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid vóór 9.30 uur 's morgens de werkgever over zijn arbeidsongeschiktheid te informeren;
 - b. zich te gedragen naar de aanwijzingen door de behandelende medicus gegeven;
 - c. de controlerend geneesheer alle inlichtingen te verstrekken die deze wenselijk acht en zich aan een onderzoek te onderwerpen, indien deze een onderzoek noodzakelijk mocht achten.
 7. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die is aangesteld voor een periode van ten hoogste drie maanden.

Artikel 15

Indeling in salarischgroepen

1. Nieuw aan te stellen werknemers beneden de leeftijd van 23 jaar kunnen worden ingedeeld in groep J.
2. Voor de toepassing van de CAO worden de werknemers overigens voorzover zij niet hoger dan groep 4 zijn ingedeeld, naar de aard van de door hen in hoofdzaak verrichte arbeid als volgt ingedeeld:

Groep 1:

Werknemers die arbeid verrichten welke uitsluitend bestaat uit zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter, waarvoor geen of geen bepaalde vakkennis is vereist.

Groep 2:

Werknemers die arbeid verrichten van minder automatisch karakter, waarvoor zij moeten voldoen aan strengere eisen van accuratesse en bepaalde eisen van vakkennis, onderscheidenlijk kantoorarbeid waarvoor praktijkervaring noodzakelijk is.

Groep 3:

Werknemers die arbeid verrichten welke, hoewel onder toezicht, meer zelfstandig wordt verricht en/of waarbij leiding, zij het in beperkte mate, moet worden gegeven.

Groep 4:

Werknemers die arbeid verrichten welke uitgebreide en/of meer gespecialiseerde vak- en bedrijfskennis vereist en waarbij het geven van leiding in ruimere mate noodzakelijk is.

Enkele richtlijnen voor de indeling in groepen zijn als bijlage III aan de CAO toegevoegd.

Artikel 16

Invoering indelingssysteem door ondernemingen

Partijen hebben afgesproken dat er, met een invoeringstermijn van vier jaar vanaf het totstandkomen van de CAO 1996, bij ondernemingen met ten minste 100 werknemers een systeem van indeling van functies ter bepaling van de maximale beloning per functie zal gelden. Op dit systeem zijn de bepalingen in dit artikel van kracht. Het systeem zal van toepassing zijn op alle werknemers die vallen onder de werking van de CAO. Voor ondernemingen met minder dan 100 werknemers is, bij gebrek aan een indelingssysteem, de bijlage bij de CAO met schalen/indelingscriteria van toepassing. Als een onderneming met minder dan

100 werknemers besluit een indelingssystematiek te hanteren zal zij dat doen aan de hand van de onderstaande procedure.

Onder het begrip onderneming is in dit verband te verstaan: iedere onderneming in de zin van de wet OR met in de regel ten minste 100 werknemers, waarvoor een afzonderlijke ondernemingsraad is ingesteld. Partijen hebben overwogen dat het hanteren van een systematiek voor indeling van functies naast beloning ook andere doelstellingen kan hebben die positief werken op de organisatie als geheel. Zo draagt toepassing van een systematiek ertoe bij dat de organisatiestructuur inzichtelijk wordt en dat de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in hun onderlinge samenhang duidelijk worden. Daardoor kunnen ook opleidingsinspanningen gericht plaatsvinden. Een systematiek kan ook een goed hulpmiddel zijn bij werving en selectie, bij het promotie- en loopbaanbeleid, en bij beoordeling van medewerkers.

Systeem voor indeling van functies

De inhoud van de functies moet worden omschreven op een wijze die past bij het systeem van indelen. Functies moeten worden ingedeeld aan de hand van enig systeem van functiewaardering, dan wel een systeem van vergelijkend indelen, dan wel een combinatie van twee of meer van deze systemen.

Het systeem zal worden ingevoerd na instemming van de ondernemingsraad en zal voldoen aan de volgende eisen:

- openbaar;
- betrouwbaar/consistent qua uitkomsten.

De werkgever publiceert het voor zijn onderneming gekozen systeem op zodanige wijze dat werknemers hiervan kennis kunnen nemen.

De werkgever bepaalt de inhoud van de functie. De vastlegging van de inhoud van de functie geschiedt onder verantwoordelijkheid van de werkgever. De werknemer krijgt, voordat de indeling plaatsvindt, inzage in de vastlegging van de op hem/haar van toepassing zijnde functie. Indien de inhoud van de functie wezenlijk wijzigt, zal de indeling van de functie opnieuw worden bekeken.

Bezwaarbehandeling

Indien een werknemer zich niet kan verenigen met de functie-indeling dient hij zich te wenden tot de werkgever. In overleg tussen de werkgever en de werknemer zal worden nagegaan of het verschil van inzicht overbrugd kan worden.

Indien het verschil van inzicht blijft voortbestaan zal de werknemer een beroep moeten kunnen doen op een interne instantie ter behandeling van deze bezwaren, dan wel op een procedure van klachtrecht. Een instantie ter behandeling van bezwaren zal bestaan uit een evenredige vertegenwoordiging van werkgevers- en werknemerszijde.

De instantie zal in alle gevallen aan de werkgever een schriftelijk advies uitbrengen, waarvan de betrokken werknemer een afschrift ontvangt.

De werkgever behoudt de eindbeslissing ten aanzien van de functie-indeling. Als de werkgever afwijkt van het eensluidend advies van de beroepsinstantie, zal hij zijn besluit schriftelijk motiveren. Werkgever en OR kunnen ook besluiten tot een externe beroepsprocedure.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1999/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Overgangsregeling

Het te zijner tijd in de onderneming te hanteren systeem zal voorzien zijn van overgangs-/garantieregels waarin onder andere is bepaald dat de invoering van een nieuwe structuur niet zal leiden tot verlies van inkomen. In dat kader zal ook aandacht worden besteed aan eventuele afspraken over het toekomstige perspectief dat werknemers in thans voor hen geldende individuele salarisschalen kunnen hebben, waarbij onderstaande garantiebepalingen in acht genomen zullen worden.

Garantie bij invoering nieuwe indelingssystematiek

- a. Onder salarisgarantie wordt verstaan de garantie dat als het oude salaris van een werknemer boven het maximum van de schaal ligt waarin de werknemer na invoering van de nieuwe indelingssystematiek wordt ingedeeld, de betrokken werknemer zijn oude salaris behoudt en aanspraak blijft behouden op algemene (initiële) salarisverhogingen uit hoofde van de CAO.
- b. Onder perspectiefgarantie wordt verstaan de garantie dat de werknemer die in de schaal waarin hij voor invoering van de nieuwe indelingssystematiek was ingedeeld nog ruimte had voor een verhoging en na invoering van de systematiek op of boven het maximum van de nieuwe schaal komt, nog gedurende ten minste twee jaar aanspraak heeft op een verhoging behorende bij de oude schaal.

Garantie bij invoering nieuwe beloningssystematiek

- c. Onder salarisgarantie wordt verstaan de garantie dat als na invoering van de nieuwe beloningssystematiek het oude salaris van een werknemer boven het maximum van de nieuwe salarisschaal ligt, de betrokken werknemer zijn oude salaris behoudt en aanspraak blijft behouden op algemene (initiële) salarisverhogingen uit hoofde van de CAO.
- d. Onder perspectiefgarantie wordt verstaan de garantie dat de werknemer die volgens de oude beloningssystematiek nog (schaal) ruimte had voor een verhoging maar na invoering van de nieuwe beloningssystematiek op of boven het maximum van de nieuwe schaal komt, nog ten minste twee jaar de verhoging ontvangt die hij volgens de oude beloningssystematiek zou hebben ontvangen.

Bestaande indelingssystematiek

Bij wijziging van een reeds bestaande indelingssystematiek zullen bovenstaande procedureregels worden gevolgd.

Artikel 17

Salarisschalen en salarissen

Salarisschalen

1. De werkgever is verplicht aan de werknemers met een voltijd-dienstverband ingedeeld in één van de groepen als bedoeld in artikel 15 salarissen te betalen op grondslag van de als bijlage IV aan de CAO toegevoegde salarisschalen.
 - a. In de salarisschalen zijn vermeld de door de werknemers te ontvangen bedragen, zonder aftrek van loonbelasting of andere ingevolge overheidsvoorschriften door de werkgever op het salaris in te houden bedragen.
 - b. De werknemers moeten ten minste naar de minimum-maandsalarissen overeenkomstig hun leeftijdsjaar en de groep waarin zij zijn geplaatst, worden gesalarieerd.
 - c. De werknemers mogen elk afzonderlijk boven de maximum gemiddelde maandsalarissen overeenkomstig hun leeftijd en de groep waarin zij zijn geplaatst, worden gesalarieerd.

Aan de werknemers van eenzelfde groep gezamenlijk mag ten hoogste de som van de overeenkomstig hun leeftijden geldende maximum gemiddelde maandsalarissen worden betaald.

Deze berekening zal voor de werknemers van 21 jaar of ouder worden opgesteld.
 - d. De werkgever is verplicht aan de werknemer ingedeeld in groep 1, zoals bedoeld in artikel 15, die de leeftijd van 30 respectievelijk 40 jaar heeft bereikt, het in die schaal bij die leeftijd vermelde salaris te betalen, mits deze een volledige dienstbetrekking vervult en ten minste 5 respectievelijk 10 jaar onafgebroken in dienst van de werkgever is.
 - e. De werknemers boven de leeftijdsgrenzen welke in de salarisschalen zijn aangegeven, moeten ten minste naar de minimum-maandsalarissen voor het hoogste leeftijdsjaar van de groep waarin zij zijn geplaatst, worden gesalarieerd. Voor de toepassing van lid 1.c. worden zij in hun groepen meegerekend.
 - f. De salarisschalen zijn op werknemers met een deeltijd-dienstverband van toepassing naar de verhouding van het met hen overeengekomen aantal arbeidsuren per dag tot dat geldend voor werknemers die een volledige dagtaak vervullen.

Salarissen

2. a.
 1. De op 30 november 1998 geldende salarissen en salarisschalen worden met ingang van 1 december 1998 verhoogd met 3,25% (bijlage IV).
 2. De op 30 september 1999 geldende salarissen en salarisschalen worden met ingang van 1 oktober 1999 verhoogd met 3,25% (bijlage IV).
- b. Voor werknemers met een deeltijddienstverband wordt het sala-

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1999/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ris vastgesteld naar evenredigheid van het overeengekomen aantal arbeidsuren.

- c. De maandsalarissen worden voor een kalenderjaar bepaald naar de leeftijden van de werknemers op 1 januari van dat jaar.

Artikel 18

Jaarlijkse uitkering

1. De werknemer wiens dienstverband in het voorafgaande boekjaar een vol jaar heeft geduurd ontvangt een jaarlijkse uitkering ter grootte van een extra maandsalaris, tenzij de bedrijfsresultaten dit naar het oordeel van de werkgever niet toelaten.
Indien het dienstverband in het voorafgaande boekjaar korter heeft geduurd zal de uitkering naar evenredigheid worden berekend.
Bij tussentijdse in- en uitdiensttreding wordt de uitkering naar evenredigheid berekend.
2. Een zodanige uitkering komt in mindering op de aanspraak van de werknemer krachtens bij de werkgever geldende gratificatie-, tantième- en/of winstdelingsregelingen, van welke regelingen bedoelde uitkering geacht wordt onderdeel uit te maken.

Artikel 19

Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer zal de werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer een uitkering ineens doen ter grootte van zes maal het vaste maandsalaris geldend op de dag van overlijden. In deze uitkering wordt mede geacht te zijn begrepen hetgeen aan de nagelaten betrekkingen is verschuldigd op grond van artikel 7:674 BW en eventuele andere bepalingen van wettelijke ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Onder nagelaten betrekkingen wordt hier verstaan de partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, of bij ontstentenis van deze, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

De overlijdensuitkering als omschreven in dit artikel vervangt de oude regeling met ingang van 1 januari 1999.

Artikel 20

Ploegendienstarbeid

1. Onder ploegendienstarbeid wordt verstaan: arbeid door twee of meer groepen werknemers verricht volgens een bepaald roulatiesysteem.
2. De werknemer werkzaam in ploegendienst zal een compensatie genieten die bestaat uit: hetzij een ploegentoeslag in de vorm van een toeslag op het vaste maandsalaris, hetzij een verkorting van de voor de onderneming geldende normale arbeidsduur, dan wel een combinatie van beide.
3. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet tot ploegendienstarbeid worden verplicht.
4. Bij 2- of 3-ploegendienstregeling zal in principe rond het weekeinde gedurende 48 uur en op algemeen erkende feestdagen geen ploegendienstarbeid verricht worden.
5. De werknemer in ploegendienst die overwerk verricht in directe aansluiting op of onmiddellijk voorafgaand aan de voor enige ploegendienst vastgestelde werktijd, zal de vastgestelde overwerkvergoeding als bedoeld in artikel 7 ontvangen. Als basis voor de berekening geldt het vaste uursalaris.
6. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer zal
 - de uitkering op grond van artikel 7:629 BW/artikel 14 lid 1 van deze CAO, dan wel
 - de aanvulling op de uitkering krachtens WAO tot het niveau van het laatstgenoten salaris, zoals bedoeld in artikel 14 lid 2 van deze CAO worden vermeerderd met de ploegentoeslag zoals deze voor de vaststelling van het dagloon geldt overeenkomstig de wettelijke bepalingen van het BW c.q. de WAO, voor een duur zoals in artikel 14 lid 1 en 2 van de CAO is overeengekomen.
7. Ten behoeve van de werknemer die in ploegendienst werkzaam is, zal een deugdelijke van de arbeidsplaats gesepareerde ruimte ter beschikking worden gesteld die geschikt is voor het doorbrengen van pauzes gedurende de werktijd.
8. In geval het nuttigen van een warme maaltijd noodzakelijk is, wordt voor eventuele extra kosten die daarmee verband houden een redelijke vergoeding gegeven.
9. a. Indien een werknemer die werkzaam is in ploegendienst hetzij de leeftijd van 50 jaar bereikt en alsdan geen ploegendienstarbeid meer wenst te verrichten, hetzij om organisatorische dan wel om

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1999/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gezondheidsredenen in een andere functie wordt geplaatst waarvoor geen ploegendienst geldt, zal – voorzover daarmee inkomstenvermindering gepaard gaat – een afbouwregeling worden toegepast.

- b. Deze regeling strekt zich uit over een periode gelijk aan de tijd die in ploegendienst is gewerkt echter tot een maximum van 4 jaar. Gedeelten van maanden zullen daarbij naar boven worden afgerond op hele maanden. De afbouw geschiedt in maandelijks termijnen. Indien tijdens de periode waarin in ploegendienst is gewerkt, de ploegentoeslag gewijzigd is, wordt indien de afbouwregeling van toepassing is, het gedurende de laatste 13 weken vóór beëindiging van de ploegendienstarbeid gemiddeld ontvangen ploegentoeslagbedrag in aanmerking genomen.
10. De vaststelling van de totale ploegendienstregeling behoeft de instemming van de ondernemingsraad.

Artikel 21

Werkgelegenheid

- 1. Afspraken met betrekking tot de afzonderlijke ondernemingen
 - a. Voorgenomen activiteiten respectievelijk ontwikkelingen die belangrijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve of kwalitatieve zin of een aantasting van de bestaande rechtspositie van een groep of categorie van werknemers met zich meebrengen, zullen tijdig, onverkort de rechten van de ondernemingsraad, aan de vakorganisaties worden gemeld.
 - b. De melding dient op een zodanig tijdstip te geschieden dat, alvorens tot uitvoering wordt overgegaan, over de voorgenomen activiteiten zinvol overleg mogelijk is.
Onder zinvol wordt in ieder geval verstaan de mogelijkheid van de vakorganisaties tot het raadplegen van hun leden.
 - c. De door de ondernemer te verstrekken informatie zal de vakorganisaties en de ondernemingsraad inzicht moeten geven in de motieven die aan de voorgenomen activiteiten ten grondslag liggen, de aard, de omvang en de plaats ervan, alsmede de te verwachten werkgelegenheidseffecten en/of de gevolgen voor de bestaande rechtspositie van de werknemers.
 - d. Er zal naar gestreefd worden de eventuele nadelige gevolgen voor individuele werknemers zoveel mogelijk te voorkomen respectievelijk te beperken door een met de vakorganisaties overeen te komen sociaal plan/sociale paragraaf.

Er zal daarbij tevens naar gestreefd worden om gedwongen ontslagen te voorkomen.

- e. Ingeval er een sociaal plan tot stand komt, zullen hierin onder meer afspraken dienen te zijn opgenomen inzake:
- informatieverschaffing gedurende de looptijd van het sociaal plan;
 - de aard en frequentie van het overleg tussen partijen gedurende de looptijd van het sociaal plan.

Tevens kan hierin dan op hoofdlijnen aandacht zijn voor:

- arbeidsvoorwaarden en procedures bij interne overplaatsingen;
- financiële gevolgen van overplaatsingen;
- eventuele faciliteiten om elders werk te vinden, alsmede daarmee samenhangende aanvullings- of vertrekregelingen;
- de mogelijkheden die er zijn om verlies van arbeidsplaatsen zoveel mogelijk te beperken door gebruik te maken van de mogelijkheden die het werken in deeltijd biedt;
- de mogelijkheid van verdergaande arbeidsduurverkortung, wanneer dat in het belang van het behoud van werkgelegenheid is; bij de financiering kan mede gebruik worden gemaakt van eventuele toekomstige initiële loonsverhogingen op grond van de CAO.

3. Bijzondere afspraken

- a. De werkgever zal o.a. door middel van gerichte scholing c.q. omscholing, opleiding en begeleiding bij zijn aanstellingsbeleid bijzondere aandacht besteden aan werkloze jongeren.

b. Werkgelegenheid bijzondere groepen.

1. De werkgever zal een actief beleid voeren, teneinde gehandicapten te werk te stellen. Waar nodig en mogelijk zullen in overleg met de ondernemingsraad voorzieningen worden getroffen. Voorshands wordt gestreefd naar een hoger percentage dan het thans wettelijk voorgeschreven percentage van het aantal arbeidsplaatsen.

Door middel van het Sociaal Jaarverslag zal verslag worden gedaan omtrent het gevoerde beleid.

2. Eveneens zal een actief beleid worden gevoerd ten aanzien van het aantal leerplaatsen voor jeugdige werknemers. Leer- en arbeidsovereenkomsten zullen zijn gekoppeld.

3. De werkgever zal bijzondere aandacht besteden aan het wervings-, selectie- en opleidingsbeleid gericht op vrouwen.

c. Wervingsbeleid.

1. Bij vacatures waarvoor externe wervingsactiviteiten worden ondernomen dienen de werknemers ook in de gelegenheid te worden gesteld daarnaar te solliciteren.

2. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures kenbaar maken aan het desbetreffende Regionaal Bureau Ar-

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1999/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

beidsvoorziening, onder vermelding van de inhoud van de functie (aard, niveau, werkomstandigheden, werktijden e.d.) en de eisen die aan de werknemer worden gesteld, qua opleiding en ervaring.

3. De werkgever zal tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad een overzicht geven van het aantal uitzendkrachten dat in de onderneming werkzaam is. In het algemeen zal de werkgever voor de vervulling van vacatures voor tijdelijke werkzaamheden, alsmede deeltijdvacatures geen gebruik maken van door uitzendbureaus bemiddelde arbeidskrachten dan na raadpleging van de ondernemingsraad.
- d. Deeltijdarbeid.
De werkgever zal afwegen welke mogelijkheden aanwezig zijn voor deeltijddienstverband naast voltijddienstverband, teneinde deeltijdarbeid te bevorderen. Hierbij wordt ook gedacht aan andere vormen van deeltijdarbeid dan halftijddienstverbanden. De werkgever zal een daartoe strekkend verzoek van de werknemer toetsen aan de bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische mogelijkheden.
De werkgever zal zijn beslissing omtrent een verzoek van de werknemer om in deeltijd te mogen gaan werken of om vanuit deeltijd in voltijddienstverband te gaan werken, schriftelijk en binnen redelijke termijn gemotiveerd kenbaar maken.

Artikel 22

Sociaal beleid in de onderneming

1. Het sociaal beleid is een volwaardig deel van het totale ondernemingsbeleid. Het richt zich op de werknemer binnen de arbeidsorganisatie zowel:
 - vanuit het oogpunt van welzijn en ontplooiingsmogelijkheden van de werknemer als
 - vanuit het oogpunt van een doelgericht functioneren van de onderneming.Het door de ondernemingen te voeren sociaal beleid gaat uit van zorgvuldigheid waar het gaat om de positie van werknemers, zowel collectief als individueel. Onnodige onderscheidingen naar leeftijd, afkomst, geslacht, nationaliteit, functie of aard van het dienstverband zullen worden vermeden bij de uitvoering van het sociaal beleid. Bijzondere aandacht zal besteed worden aan oudere werknemers.
Het sociaal beleid dient bij te dragen aan een zo goed mogelijke ontplooiing van de werknemers en het begrip tussen werknemers

onderling te bevorderen. Bij de inrichting van de organisatie zal, rekening houdend met de noodzakelijke continuïteit van de onderneming, zoveel mogelijk rekening gehouden worden met de menselijke maat.

2. De uitwerking van het sociaal beleid dient binnen de onderneming te geschieden, teneinde daarin het eigen karakter van de onderneming tot uitdrukking te kunnen brengen.
3. Het sociaal beleid is gebaseerd op onder meer de volgende uitgangspunten:
 - a. het welzijn van de werknemer, zowel individueel als collectief;
 - b. de gelijkwaardigheid in behandeling van de werknemer, ongeacht leeftijd, afkomst, geslacht en nationaliteit;
 - c. de bestaanszekerheid van de werknemer die afhankelijk is van de werkgelegenheid, door het streven naar continuïteit van de onderneming;
 - d. de rechtszekerheid van de werknemer. Om dit te effectueren worden regelingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden vastgelegd in een collectieve en individuele arbeidsovereenkomst, zodat de werknemer zijn rechten juridisch verankerd weet;
 - e. de voldoening in het werk door permanente aandacht voor arbeidsklimaat, samenwerkingsverband en werkomstandigheden. Deze wordt onder meer bevorderd door te streven naar het geven van verantwoordelijkheid en bevoegdheden overeenkomstig capaciteiten en ambities en door het stimuleren van de onderlinge samenwerking, gebaseerd op onderling respect;
 - f. het streven naar evenwichtige zeggenschapsverhoudingen waarbij de werknemers medeverantwoordelijkheid dragen en ruimte wordt gelaten voor een slagvaardig management;
 - g. bijzondere aandacht aan de opleiding van de werknemers.
4. De wijze waarop de hierboven genoemde uitgangspunten worden geconcretiseerd, wordt mede bepaald door de werkomstandigheden, organisatorische verhoudingen en de omvang van de onderneming.
5. Bij de uitwerking van het te voeren sociaal beleid zal door de ondernemingen aandacht worden besteed aan o.a. de volgende aspecten, voorzover niet geregeld in de CAO:
 - a. arbeidsvoorwaardenbeleid;
 - b. werkgelegenheidsbeleid;
 - c. personeelsbeleid;
 - d. loopbaanontwikkeling;
 - e. medezeggenschap.Voor de verdere uitwerking van lid 5 sub b, c en d wordt verwezen naar artikel 23.
6. Ondernemingen waarin meer dan 100 werknemers werkzaam zijn

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1999/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

stellen eenmaal per jaar een Sociaal Jaarverslag op waarin verslag gedaan wordt van het in het verslagjaar gevoerde beleid. Teneinde dit verslag te kunnen bespreken in de ondernemingsraad, zal het Sociaal Jaarverslag na overleg met de ondernemingsraad ter beschikking worden gesteld aan alle werknemers in de onderneming. Het verslag zal ook ter kennisneming aan partijen ter andere zijde worden gezonden. De vormgeving van het Sociaal Jaarverslag kan per onderneming, na overleg met de ondernemingsraad nader worden uitgewerkt, waarbij ook met de omvang van de onderneming rekening kan worden gehouden.

Artikel 23

Werkgelegenheids- en opleidingsbeleid

Zomer 1997 werd een werkgelegenheidsanalyse uitgevoerd: het zgn. Sant-rapport. De hieronder volgende afspraken zijn tot stand gekomen op basis van de bevindingen in dit rapport. Medio 2000 zal opnieuw een dergelijke werkgelegenheidsanalyse plaatsvinden.

Algemeen

Onder invloed van markt- en productontwikkelingen en de voortschrijdende informatietechnologie zullen organisaties en de functies daarin voortdurend aan verandering onderhevig zijn. Wil een onderneming daar snel en slagvaardig op kunnen inspelen, dan heeft zij behoefte aan goed opgeleide, breed inzetbare werknemers met een flexibele opstelling. Werknemers hebben er vanuit hun behoefte aan werkzekerheid alle belang bij in de gelegenheid te worden gesteld zich voortdurend te blijven ontwikkelen opdat ze kunnen (blijven) voldoen aan veranderende eisen en omstandigheden. Vanuit dit gezamenlijk belang van onderneming en werknemers is het sociaal beleid, als onderdeel van het totale ondernemingsbeleid, erop gericht dat de werknemer ook in de toekomst zo goed mogelijk inzetbaar zal zijn in de onderneming; hetzij voor de huidige functie, hetzij voor andere functies. Een samenhangend personeelsbeleid is daarvoor een voorwaarde. Het is anticiperend, prestatie- en ontwikkelingsgericht, team- en individugericht en ziet op instroom, doorstroom en uitstroom van werknemers.

Aangezien het management een belangrijke rol vervult bij de uitvoering van het sociaal beleid, met name bij het begeleiden en stimuleren van werknemers bij het bijhouden en verbreden van hun kennis en vaardigheden, zal de werkgever ervoor zorgen dat het management daarvoor kwalitatief voldoende is toegerust, daarvoor voldoende mogelijkheden krijgt en daarvan ook gebruik maakt.

1. Ondernemingsniveau
 - a. De werkgever brengt de toekomstige ontwikkelingen zo vroeg mogelijk onder de aandacht van de werknemers. Hij stelt (voor het eerst tijdens de looptijd van deze CAO) een ontwikkelingsplan op waarin wordt aangegeven welke functies voor de organisatie in de toekomst nodig zijn en welke opleidingen voor welke werknemers zijn vereist om aan de ondernemingsdoelstelling te kunnen beantwoorden. Dit ontwikkelingsplan wordt in de overlegvergadering besproken met de ondernemingsraad. Ten minste eenmaal per jaar doet de werkgever aan de ondernemingsraad verslag van de voortgang bij de uitvoering van het ontwikkelingsplan.

Het management in de onderneming zal de werknemer stimuleren om gerichte opleidingen te volgen. Het gaat daarbij naast vakkennis ook om vaardigheden en gedrag. Doel daarvan is zoveel mogelijk bij te dragen aan de werkzekerheid van de werknemer, zijn inzetbaarheid te vergroten en de interne mobiliteit te bevorderen. De werkgever zal de werknemer bewust maken van zijn eigen verantwoordelijkheid daarin door middel van voorlichting.
 - b.
 1. De werkgever stelt een opleidingsplan op als bedoeld in artikel 27 van de Wet OR, met vermelding van faciliteiten zoals tijdsbeslag en investeringskosten, waardoor werknemers de benodigde kwalificaties kunnen verwerven om aan de ondernemingsdoelstelling c.q. het ontwikkelingsplan te voldoen. Hij legt dit plan ter instemming aan de ondernemingsraad voor.
 2. Bij de invulling van faciliteiten als tijdsbeslag en investeringskosten gelden de volgende uitgangspunten:
 - werkinstructies voor de huidige functie vinden plaats in werktijd;
 - kosten verbonden aan opleiding ten behoeve van de huidige of eerstvolgende functie komen in beginsel voor rekening van de werkgever;
 - voor preventieve opleidingen (gericht op het voorkomen van verlies van de toekomstige werkgelegenheid van de werknemer) zullen werkgever en werknemer in beginsel een gezamenlijke inspanning leveren. Hierbij zal ten minste de helft van de voor opleiding benodigde tijd in bedrijfstijd vallen;
 - indien de functie van de werknemer door een reorganisatie vervalt, zullen de kosten van de opleiding voor een andere functie voor rekening van de werkgever komen en zal de opleiding voorzover enigszins mogelijk in bedrijfstijd geschieden.
 3. Eenmaal per jaar doet de werkgever aan de ondernemingsraad verslag van de voortgang bij de uitvoering van het opleidingsplan.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1999/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. Scholing is individueel gericht, met bijzondere aandacht voor werknemers met een relatief laag opleidingsniveau en in het bijzonder de ouderen daaronder.
 - d. Voorzover het eigen bedrijfsonderdeel niet kan voorzien in de vervulling van een vacature zal deze intern worden gemeld zodat alle werknemers daarvan kennis kunnen nemen.
2. Individueel niveau
- a. Werkgever en werknemer hebben beiden belang bij een zo breed mogelijke inzetbaarheid van de werknemer. Vanuit dit gemeenschappelijk belang is de werkgever ervoor verantwoordelijk dat de werknemer ook daadwerkelijk aan opleidingen kan deelnemen door faciliteiten ter beschikking te stellen voor zijn ontwikkeling, in beginsel gericht op doorstroming binnen de onderneming.
 - b. De werknemer heeft recht op scholing maar is primair zelf verantwoordelijk voor zijn eigen inzetbaarheid. Van hem wordt verwacht dat hij daartoe aan opleidingen en trainingen zal deelnemen en zelf initiatieven onderneemt.
Hij dient te trachten de opleiding en training met succes te voltooien.
Indien de medewerker niet bereid is de noodzakelijke opleiding/training te volgen zal hij de eventuele consequenties daarvan voor zijn loopbaan moeten aanvaarden.
 - c. De werkgever stelt met de werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan op dat is gericht op maatwerk en reële functie-eisen en dat aansluit op de individuele scholingsbehoefte. In het plan zullen kennis, vaardigheden en gedrag aan de orde komen. Eenmaal per jaar vindt met de werknemer een gesprek plaats (eventueel in het kader van een beoordelings-/functioneringsgesprek) over de tenuitvoerlegging van het ontwikkelingsplan.
 - d. De werknemer kan als hij dat wenst buiten zijn direct leidinggevende om een second opinion vragen over zijn ontwikkelingsmogelijkheden.
 - e. Indien de werknemer er ondanks zijn inspanningen niet in slaagt zich de vereiste kennis, vaardigheden en gedrag eigen te maken, bij de beoordeling waarvan het niveau van functioneren tenminste even belangrijk is als een diploma, zullen werkgever en werknemer gezamenlijk naar een oplossing zoeken. Plaatsing buiten het eigen bedrijf, eventueel met om-, her- of bijscholing kan daarbij aan de orde komen.
 - f. De verantwoordelijkheid voor de begeleiding naar een functie buiten het eigen bedrijf berust bij de werkgever indien de herplaatsing op zijn initiatief geschiedt.

De gezamenlijke inzet van werkgever en werknemer is laatstgenoemde van werk naar werk te brengen.

Artikel 24

Emancipatie

1. De werkgever voert binnen het geformuleerde sociaal beleid een actief beleid dat erop is gericht gelijke kansen te scheppen voor mannen en vrouwen.
Teneinde de achterstandspositie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verkleinen, zal de werkgever bijzondere aandacht besteden aan de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt en binnen de eigen onderneming.
Met name zal daarbij aandacht worden besteed aan:
 - a. instroom, vooral voor hogere functies;
 - b. doorstroom, vooral door middel van opleidingen;
 - c. uitstroom; waar dat organisatorisch mogelijk is kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het aanbieden van deeltijdbanen voor werknemers/-neemsters die voor de keuze komen tussen gezin of arbeid.
2. Herindiensttreding
Onder andere voorrang bij vacatures voor een werknemer/-neemster indien deze na beëindiging van het dienstverband wegens geboorte of adoptie van een kind, binnen 4 jaar bij de werkgever naar een functie solliciteert.
3. Onbetaald moederschapsverlof
In plaats van gebruik te maken van het wettelijk geregeld ouderschapsverlof is het voor vrouwelijke werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd mogelijk om, in combinatie met genoemd ouderschapsverlof en aansluitend aan het bevallingsverlof en eventuele vakantiedagen, moederschapsverlof op te nemen. Door deze combinatie van ouderschapsverlof en moederschapsverlof ontstaat een periode van onbetaald verlof van maximaal 6 maanden. Daarbij wordt de ene helft van het verlof over de overeengekomen arbeidsduur per week toegerekend aan het wettelijk ouderschapsverlof en de andere helft aan het moederschapsverlof.
Ook als er sprake is van adoptie, geldt voor de (vrouwelijke) werknemer, dat moederschapsverlof alleen mogelijk is in combinatie met het ouderschapsverlof en aansluitend aan de feitelijke adoptie.
Het moederschapsverlof kan worden uitgesloten voor werknemers met bepaalde functies.
De werknemer die gebruik maakt van het moederschapsverlof, heeft na beëindiging ervan recht op terugkeer in de oude functie op basis van de oorspronkelijke overeengekomen arbeidsduur. Tijdens de

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1999/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

moederschapsverlofperiode blijft zij deelnemer in de pensioenregeling en mag zij blijven deelnemen in de personeelsregelingen.

4. Tegengaan seksuele intimidatie
De maatschappijen voeren een beleid gericht op het tegengaan van seksuele intimidatie, een en ander conform de bepalingen van artikel 3 leden 2 en 3 Arbowet en het Publicatieblad „Seksuele intimidatie, agressie en geweld in de Arbowet” (P195).
5. Kinderopvang
 - a. De werkgever biedt de werknemer een faciliteit in de vorm van financiering van kinderopvang. In het kader van dit artikel wordt verstaan onder kinderopvang:
het in georganiseerd verband en tegen vergoeding verzorgen van kinderen van 0 jaar tot en met einde basisschoolleeftijd, door anderen dan de eigen ouders, pleeg- of stiefouders op uren dat ouders/verzorgers hiervoor niet beschikbaar zijn. De bepalingen van dit artikel zijn zowel van toepassing op kinderopvang in erkende kindercentra, als op kinderopvang door gastoudergezinnen via bemiddeling van een erkend gastouderbureau.
 - b. De werkgever betaalt de kosten van kindplaatsen met inachtneming van het bepaalde in dit artikel en met dien verstande dat de werknemer, die gebruik maakt van de regeling, per maand een van het netto-gezinsinkomen afhankelijke ouderbijdrage is verschuldigd.
Zowel voor plaatsen in een kindercentrum, als voor opvang door een gastoudergezin geldt dat deze eigen ouderbijdrage in beginsel conform de VWS-Adviestabel Ouderbijdragen Kinderopvang is. Als een werknemer kiest voor een vorm van kinderopvang (zoals hiervoor onder a. omschreven), waarvan de kosten in belangrijke mate lager zijn dan de in de regel aan opvang in een kindercentrum verbonden kosten, zullen werkgever en werknemer in onderling overleg een afwijkende, lagere ouderbijdrage overeenkomen. In dit laatste geval kan een werkgever ook gebruik maken van een voor dit doel in overleg met de ondernemingsraad nader op te stellen algemene personeelsregeling.
De inning van de ouderbijdrage geschiedt bij voorkeur door het kindercentrum/gastouderbureau en niet door de werkgever.
 - c. De werkgever zal maximaal een aantal volledige kinderopvangplaatsen financieren dat overeenkomt met 0,25% van de totale bruto loonsom (zijnde 12 vaste maandsalarissen + vakantietoeslag + – voor zover van toepassing – jaarlijkse uitkering ex arti-

kel 18) in de onderneming per 31 december van het voorgaande kalenderjaar.

- d. De werknemer verplicht zich zoveel als mogelijk eraan mee te werken dat de werkgever voor de voorziening een eventueel door de gemeente uit het Gemeentefonds te verstrekken subsidie verkrijgt.
- e. De door de werkgever te financieren opvang vindt plaats in kindercentra of via bemiddeling van gastouderbureaus bij gastoudergezinnen, welke voldoen aan de criteria genoemd in het Tijdelijk Besluit Kwaliteitsregels Kinderopvang (Stb. 1995, 578), alsmede aan eventuele aanvullende gemeentelijke verordeningen. Een en ander dient te blijken uit een terzake door de gemeente afgegeven verklaring of een door de gemeente verstrekte vergunning.
- f. Daar waar de werknemer er na intensieve en tijdige pogingen niet in slaagt zelf een kinderopvangvoorziening als in dit artikel bedoeld te vinden zal de werkgever, waar mogelijk, meewerken aan het vinden van een plaats.
- g. De kinderopvangfaciliteit is toegankelijk voor vrouwelijke en mannelijke werknemers. Indien de vrouwelijke partner van een werknemer recht heeft op een soortgelijke faciliteit bij de eigen werkgever vervalt het recht van de werknemer op deze faciliteit.

Artikel 25

Leerlingwezen

- 1. De werkgever zal met de bij hem in dienst tredende/zijnde jeugdige werknemer die een opleiding in het kader van het leerlingwezen vóór de 27-jarige leeftijd zal kunnen voltooien, op verzoek van de werknemer een leerovereenkomst aangaan in de van toepassing zijnde richting.
De uitvoering van de Wet op het Cursorisch Beroepsonderwijs (hoofdstuk II, titel 2: leerlingwezen) berust voor het verzekeringsbedrijf bij de Stichting Landelijk Orgaan ter Bevordering van Opleiding voor de Economische en Administratieve Beroepencategorie (Ecabo).
- 2. De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen de door het Landelijk Orgaan Ecabo nodig geachte activiteiten te verrichten respectievelijk examens af te leggen, zulks met behoud van salaris.
- 3. De werkgever zal de werknemer uit hoofde van het sub 2 van dit artikel bepaalde in de gelegenheid stellen tot het volgen van op het beroep gericht en algemeen onderwijs binnen de normale werktijd, zulks met behoud van loon, en wel gedurende maximaal één dag per week.

Artikel 26

Bescherming privacy

Iedere werknemer heeft recht op inzage in zijn personeelsdossier zoals geregeld in de Wet Persoonsregistraties.

Artikel 27

Beeldschermen

1. Werknemers voor wie de werkzaamheden voor een belangrijk deel bestaan uit het werken met beeldschermen zullen vooraf worden onderworpen aan een ogentest.
Werknemers kunnen, wanneer daartoe aanleiding bestaat, om een herhaling van de ogentest verzoeken.
2. Aan werknemers die op grond van de ogentest niet meer met beeldschermen mogen werken, zullen zonodig hulpmiddelen worden verstrekt en/of er zal voor hen een andere functie worden gezocht.
3. De werkgever zal aandacht besteden aan de ergonomische aspecten die verbonden kunnen zijn aan het werken met beeldschermen, alsmede aan het onderbreken van de effectieve werktijd.

Artikel 28

Educatief verlof

De werkgever stelt de werknemer in het jaar voorafgaand aan het jaar van zijn pensionering in de gelegenheid vijf dagen extra verlof te nemen met behoud van salaris voor het bijwonen van cursussen ter voorbereiding op de aanstaande pensionering.

Artikel 30

Vakbondswerk

3. Bescherming van vertegenwoordigers van de vakorganisaties
 1. De vertegenwoordiger van de vakorganisatie is de in de onderneming werkzaam zijnde persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent in het kader van zijn vereni-

- ging en die als zodanig door de betrokken vakorganisatie bij de ondernemingsleiding schriftelijk is aangemeld.
2. De ondernemingsleiding draagt er zorg voor dat de vertegenwoordiger van een vakorganisatie uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad. De wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst zal niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een vakorganisatie.

Artikel 31

Verhuizing

Bij verhuizing van een werknemer op verzoek van de werkgever zal deze laatste de gebruikelijke kosten van transport en de kosten van telefoonaansluiting voor zijn rekening nemen en daarnaast naar redelijkheid en billijkheid een tegemoetkoming vaststellen voor alle andere in verband met de verhuizing door de werknemer gemaakte noodzakelijke kosten.

Artikel 32

Ziektekostenverzekering

1. De werkgever zal aan de werknemer, die niet verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet, een bijdrage verstrekken in de door de werknemer te betalen premie voor een vrijwillige ziektekostenverzekering voor zichzelf en de te zijnen laste komende partner en kinderen voorzover deze op de polis van de werknemer zijn meeverzekerd. Het staat de werkgever vrij deze bijdrage uitsluitend te verbinden aan een door de onderneming gehanteerde collectieve verzekering.
2. De bijdrage bedraagt 60% van de door de werknemer te betalen premie inclusief MOOZ- en WTZ-heffing.

Artikel 33

Arbeidsongeschiktheidsbeleid

1. Elke werkgever zal een beleid voeren ter voorkoming van ziekteverzuim. Daarnaast zal de werkgever een verzuimbeleid voeren waarbij met name aandacht besteed wordt aan een verzuimregistratie, analyse van verzuimpatronen en de bespreking daarvan binnen de onderneming, alsmede aan het individueel bespreekbaar maken van het verzuim.
2. Elke werkgever zal voorzien in bedrijfsgezondheidszorg. Dat kan

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1999/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

door het instellen van een eigen Arbodienst, aansluiting bij een Arbodienst of anderszins.

Artikel 34

Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers

De werkgever zal een beleid voeren dat erop is gericht werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn verklaard of voor een specifieke functie geheel arbeidsongeschikt zijn verklaard, zo mogelijk in dienst te houden, indien er een passende functie voorhanden is.

Artikel 35

Gewetensbezwaarden

Indien een werknemer gemotiveerde gewetensbezwaren heeft tegen het verrichten van specifieke werkzaamheden kan hij deze aan de werkgever kenbaar maken en verzoeken van deze werkzaamheden te worden vrijgesteld. De werkgever zal bij de behandeling van dit verzoek de uitgangspunten van de Stichting van de Arbeid, zoals verwoord in haar „Nota over gewetensbezwaren in arbeidsrelaties; een leidraad voor ondernemingen” d.d. 4 juli 1990 (publicatienummer 3/90), in acht nemen.

Artikel 36

Milieu

De maatschappijen zullen in de bedrijfsuitoefening aandacht schenken aan milieu-aspecten.

Artikel 37

Scholing en vorming voor 17-jarigen

De werkgever zal een werknemer die jonger is dan 18 jaar en een volledige dienstbetrekking vervult, in de gelegenheid stellen gedurende maximaal één dag per week een cursus te voltooien die hij in het kader van zijn partiële leerplicht is begonnen. De cursus moet in het belang van een door de werknemer vervulde of te vervullen functie zijn.

Artikel 38

Positie sollicitant

1. Indien een sollicitant in het kader van een sollicitatieprocedure deelneemt aan een onderzoek bij een psychotechnisch onderzoeksbureau, heeft betrokkene het recht geïnformeerd te worden over het advies dat over hem zal worden uitgebracht, alvorens dit aan de werkgever ter hand wordt gesteld. Betrokkene heeft het recht zich naar aanleiding van het advies als sollicitant terug te trekken en daarmee verzending van het advies aan de werkgever/opdrachtgever tegen te houden.
2. De maatschappijen zullen ten aanzien van sollicitanten de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid d.d. 1 maart 1991, inzake het wervings- en selectiebeleid van ondernemingen in acht nemen.

Artikel 39

Discriminatie

De werkgever zal gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie bieden, ongeacht leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze. Een en ander op zodanige wijze dat er geen strijdigheid ontstaat met de objectieve vereisten van de functie.

BIJLAGE I, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 1 CAO

Partner anders dan op basis van burgerlijk huwelijk of geregistreerd partnerschap

1. Als partner wordt beschouwd de man of vrouw met wie de (gewezen) deelnemer onmiddellijk vóór diens overlijden een gemeenschappelijke huishouding heeft gevoerd mits aan alle navolgende voorwaarden is voldaan:
 - a. de partner is niet een bloed- of aanverwant van de (gewezen) deelnemer in de rechte linie of in de tweede graad in de zijlinie;
 - b. de (gewezen) deelnemer en de partner zijn beiden ongehuwd of ongeregistreerd;
 - c. de (gewezen) deelnemer en de partner voeren uitsluitend met elkaar en eventueel met hun kinderen een gemeenschappelijke huishouding;
 - d. de gemeenschappelijke huishouding is aangevangen vóór de pensioendatum en heeft, na het overlijden van de onder 2.b. genoemde samenlevingsovereenkomst, ten minste zes volle maanden geduurd;
 - e. de (gewezen) deelnemer en de partner hebben zich uitsluitend wegens de tussen hen bestaande affectieve relatie tegenover elkaar verbonden elkaar het nodige te verschaffen.
2. De (gewezen) deelnemer, die aan alle in lid 1 omschreven voorwaarden voldoet, dient zich bij de werkgever c.q. de pensioenverzekeraar te melden onder overlegging van:
 - a. uittreksel uit het bevolkingsregister en – indien de werkgever c.q. de pensioenverzekeraar zulks verlangt – uit de registers van de burgerlijke stand, waaruit blijkt dat aan de in lid 1 onder a. t/m d. omschreven voorwaarden is voldaan;
 - b. een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst of een gewaarmerkt uittreksel hiervan waarin ten minste zijn opgenomen:
 - de volledige namen en de geboortedata van de (gewezen) deelnemer en de partner;
 - een regeling met betrekking tot de verdeling van de kosten van de gemeenschappelijke huishouding.

De (gewezen) deelnemer dient in te staan voor de juistheid van de gegevens, zoals die in de notarieel verleden samenlevingsovereenkomst of het gewaarmerkte uittreksel hiervan zijn vermeld.

Aan het vereiste van een notarieel verleden akte behoeft niet te

worden voldaan indien de gezamenlijke huishouding aantoonbaar reeds vijf jaar of langer bestaat.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1999/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE II, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 3 CAO

Reglement Paritaire CAO-commissie

1. Taak van de commissie
 1. De commissie doet uitspraak over aan haar voorgelegde verschillen van interpretatie en toepassing van de CAO tussen een werkgever en een werknemer, dan wel tussen partij ter ene zijde en een of meer verenigingen van partijen ter andere zijde.
 2. De commissie heeft ook daar een taak waar de CAO dat expliciet vermeldt.
 3. De commissie neemt wanneer een CAO-artikel die mogelijkheid kent, tevens verzoeken om dispensatie van het betreffende CAO-artikel in behandeling.
2. Samenstelling
 1. In de commissie hebben zitting maximaal vier leden benoemd door partij ter ene zijde en maximaal vier leden benoemd door partijen ter andere zijde.
 2. Ongeacht het aantal ter vergadering aanwezige leden brengen partijen een gelijk aantal stemmen uit.
 3. De leden van de commissie worden benoemd voor de looptijd van de CAO plus 12 maanden. Tussentijdse vacatures worden binnen een maand vervuld.
 4. Het voorzitterschap wordt per zes maanden beurtelings vervuld door een vertegenwoordiger van partij ter ene zijde of een vertegenwoordiger van partijen ter andere zijde. Partij ter ene zijde vervult het voorzitterschap vanaf 1 juli 1996.
 5. Aan de commissie wordt een ambtelijk secretaris toegevoegd.
3. Secretariaat

Verzoeken om uitspraak in een verschil van interpretatie en verzoeken om dispensatie worden ingediend bij het secretariaat van de commissie, dat is gevestigd ten kantore van partij ter ene zijde: Bordewijklaan 2, Postbus 93450, 2509 AL Den Haag.
4. Procedure bij verschil van interpretatie van de CAO
 1. Verzoeken om uitspraak moeten bij het secretariaat van de commissie per aangetekende brief worden ingediend door:
 - a. een werknemer of een werkgever als bedoeld in artikel 1 van de CAO;
 - b. partij ter ene zijde of een of meer verenigingen van partijen ter andere zijde.

2. Alvorens een werkgever c.q. een werknemer een verzoek om uitspraak bij de commissie indient, doet hij van dat voornemen schriftelijk mededeling aan de wederpartij bij dit geschil.
De wederpartij bevestigt de ontvangst van deze mededeling.
 3. De werkgever en de werknemer hebben vervolgens gedurende veertien dagen vanaf de datum van ontvangst van de in lid 2 bedoelde mededeling de gelegenheid in onderling overleg tot een oplossing te komen.
 4. Na het verstrijken van de in lid 3 genoemde termijn kan het verzoek, indien geen oplossing is gevonden, aan de commissie worden verzonden.
Het verzoekschrift bevat in ieder geval:
 - a. naam, eventueel voornaam, adres en woon- of vestigingsplaats van de verzoeker;
 - b. idem van de wederpartij;
 - c. een duidelijke omschrijving van het onderwerp van verschil van interpretatie van de CAO, met zonodig een toelichting;
 - d. een kopie van de in lid 2 genoemde mededeling aan de wederpartij bij dit geschil.
 5. De commissie bevestigt de datum van ontvangst van het verzoek aan beide partijen en doet binnen één maand na deze datum uitspraak. Deze termijn kan indien nodig maximaal met eenzelfde termijn worden verlengd.
 6. De commissie kan de indiener van het verzoek en de wederpartij, alvorens uitspraak te doen, in de gelegenheid stellen een mondelinge toelichting te geven.
 7. De uitspraak van de commissie wordt aan de beide partijen die een verschil van interpretatie van de CAO hebben, toegezonden en is voor hen bindend.
5. Procedure bij verzoeken om dispensatie
 1. Verzoeken om dispensatie kunnen bij de commissie per aangetekende brief en met redenen omkleed worden ingediend door een werkgever als bedoeld in artikel 1 van de CAO.
 2. De commissie bevestigt de datum van ontvangst van het verzoek en doet binnen twee maanden na deze datum uitspraak. Deze termijn kan indien nodig maximaal met eenzelfde termijn worden verlengd.
 3. De commissie stelt de indiener van het verzoek, alvorens uitspraak te doen, in de gelegenheid een mondelinge toelichting te geven.
 4. De uitspraak van de commissie wordt aan de verzoeker toegezonden en is bindend.
 6. Staken der stemmen
Indien de stemmen in een vergadering, waarin een verzoek als bedoeld in artikel 4 respectievelijk 5 wordt behandeld, staken, wordt een tweede vergadering belegd. Indien de stemmen dan opnieuw sta-

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1999/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ken zal aan partijen worden bericht dat de commissie geen uitspraak heeft gedaan met vermelding van het staken der stemmen.

7. Inwerkingtreding reglement
Dit reglement is in werking getreden op 24 oktober 1996.

BIJLAGE III, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 15 CAO

Enkele richtlijnen voor de indeling van de werknemers in groepen.

Groep 1

Arbeid, die uitsluitend bestaat uit zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter, waarvoor geen of geen bepaalde vakkennis is vereist.

Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend werkzaamheden als de volgende:

- loopwerk;
- kopieerwerk;
- opbergen, opzoeken en registreren van brieven, kopieën en kaarten;
- ponswerk, afdraaien van stencils en verdere machinale werkzaamheden, voorzover niet in hogere klassen genoemd;
- eenvoudig tel- en rekenwerk met of zonder machines;
- typen van brieven en invullen van formulieren volgens verstrekte gegevens;
- het verrichten van eenvoudige boekingen;
- het overnemen van gegevens op kaartsystemen;
- vóórarbeid bij de behandeling van aanvragen;
- in het algemeen de dagelijks op de verschillende afdelingen voorkomende, eenvoudige werkzaamheden, waarvoor slechts zekere routine en accuratesse vereist zijn.

Groep 2

Arbeid van minder automatisch karakter, waarvoor de beambten moeten voldoen aan strengere eisen van accuratesse en bepaalde eisen van vak-kennis respectievelijk arbeid, waarvoor praktijkervaring noodzakelijk is. Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend werkzaamheden als de volgende:

- controle op de werkzaamheden onder groep 1;
- eenvoudige correspondentie;
- loketwerk;
- assistentie bij beoordeling van aanvragen;
- bijhouden van rekening-courant met de buitendienst;
- bijhouden huuradministratie e.d.;
- administratie lijfrente;
- uitschrijven provisie-afrekeningen;
- regeling van eenvoudige uitkeringen, afkopen, beleningen en beoordelingen van royementen.

Groep 3

Arbeid die, hoewel onder toezicht, meer zelfstandig wordt verricht en/of waarbij leiding, zij het in beperkte mate, moet worden gegeven. Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend werkzaamheden als de volgende:

- zelfstandig berekeningen maken en uitwerken van offertes;
- ingewikkelde correspondentie;

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1999/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- regeling van minder eenvoudige uitkeringen, afkopen en beleningen, waarbij zelfstandige beoordeling of advies van één der personen onder 4 of van directie of procuratiehouders noodzakelijk is;
- beoordeling van aanvragen, ontwerpen van polisredacties en clausuleringen;
- behandeling van hypotheekaanvragen;
- werkzaamheden als hoofd van een onderafdeling boekhouding en controle.

Groep 4

Arbeid die uitgebreide en/of gespecialiseerde vak- en bedrijfskennis vereist en/of waarbij het geven van leiding in ruimere mate noodzakelijk is. Deze groep leent zich niet zozeer voor het geven van voorbeelden, aangezien hier in sterke mate de omvang van het bedrijf zijn invloed doet gelden.

Algemene opmerkingen

De aandacht wordt erop gevestigd, dat de opsomming van werkzaamheden, van welke in elk der groepen een algemene omschrijving wordt gegeven, slechts het karakter draagt van vermelding van een aantal voorbeelden. Deze opsomming bedoelt dus allerminst volledig te zijn.

Steeds is dus ook ten aanzien van de opgesomde voorbeelden voor de classificatie beslissend de voor iedere groep in de aanhef gegeven algemene omschrijving.

BIJLAGE IV, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 17 CAO

Salarisschalen per 1 december 1998

lft	GROEP ML* J		GROEP 1		GROEP 2		GROEP 3		GROEP 4	
			min.	max. gem.	min.	max. gem.	min.	max. gem.	min.	max. gem.
17	927	1258	1575		1604					
18	1068	1468	1788		1817					
19	1232	1677	1999		2027					
20	1443	1953	2214		2241					
21	1701	2229	2426	2500	2454	2627	2541	2684		
22	1994	2507	2639	2716	2667	2837	2755	2897		
23	2346	2742	2850	2926	2879	3049	2965	3107	3043	3202
24			2865	2967	2905	3141	3046	3280	3151	3388
25			2886	3008	2936	3220	3121	3413	3269	3561
26			2904	3045	2961	3296	3175	3533	3388	3724
27					2986	3355	3244	3631	3488	3883
28					3018	3421	3307	3734	3587	4033
29					3037	3478	3373	3835	3670	4172
30			2941				3416	3919	3747	4304
31			na 5 jr. dienst				3465	3999	3833	4440
32							3513	4082	3897	4562
33							3560	4138	3958	4676
34									4024	4781
35									4086	4896
36									4138	4990
40			3037							
			na 10 jr. dienst							

* Bedragen in deze schaal betreffen het wettelijk minimumloon per 1 januari 1999.

Aanpassing van de in deze schaal genoemde bedragen vindt plaats wanneer het wettelijk minimumloon wijzigt.

De „ML-schaal” is bestemd voor deelnemers aan Werkvervangingsplaatsen met een opleiding lager dan HBO.

Vanaf leeftijd 23 jaar bedraagt het maximaal te betalen salaris f 2346. Deelnemers aan Werkvervangingsplaatsen met een HBO-opleiding of hoger worden beloond conform de bedragen in groep J.

Vanaf leeftijd 23 geldt als maximumsalaris het bedrag geldend voor 23 jaar.

- inclusief alle compensaties
- exclusief vakantietoeslag
 - het maximum-gemiddelde is niet van toepassing op werknemers in de leeftijd 17 t/m 20 jaar
- de minimum-uurloonvergoeding bij overwerk bedraagt f 19,65

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1999/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarisschalen per 1 oktober 1999

lft	GROEP		GROEP 1		GROEP 2		GROEP 3		GROEP 4	
	ML*	J	min.	max. gem.	min.	max. gem.	min.	max. gem.	min.	max. gem.
17	p.m.	1299	1627		1657					
18	p.m.	1516	1847		1877					
19	p.m.	1732	2064		2093					
20	p.m.	2017	2286		2314					
21	p.m.	2302	2505	2582	2534	2713	2624	2772		
22	p.m.	2589	2725	2805	2754	2930	2845	2992		
23	p.m.	2832	2943	3022	2973	3149	3062	3208	3142	3307
24			2959	3064	3000	3244	3145	3387	3254	3499
25			2980	3106	3032	3325	3223	3524	3376	3677
26			2999	3144	3058	3404	3279	3648	3499	3846
27					3084	3465	3350	3750	3602	4010
28					3117	3533	3415	3856	3704	4165
29					3136	3592	3483	3960	3790	4308
30			3037				3527	4047	3869	4444
31			na 5 jr. dienst				3578	4129	3958	4585
32							3628	4215	4024	4711
33							3676	4273	4087	4828
34									4155	4937
35									4219	5056
36									4273	5153
40			3136							
			na 10 jr. dienst							

* Bedragen in deze schaal betreffen het dan geldende wettelijk minimumloon.

Aanpassing van de in deze schaal genoemde bedragen vindt plaats wanneer het wettelijk minimumloon wijzigt.

De „ML-schaal” is bestemd voor deelnemers aan Werkervaringsplaatsen met een opleiding lager dan HBO.

Vanaf leeftijd 23 jaar bedraagt het maximaal te betalen salaris f 2346, verhoogd met de procentuele stijging van het wettelijk minimumloon.

Deelnemers aan Werkervaringsplaatsen met een HBO-opleiding of hoger worden beloond conform de bedragen in groep J.

Vanaf leeftijd 23 geldt als maximumsalaris het bedrag geldend voor 23 jaar.

a. inclusief alle compensaties

b. exclusief vakantietoeslag

- het maximum-gemiddelde is niet van toepassing op werknemers in de leeftijd 17 t/m 20 jaar
- c. de minimum-uurloonvergoeding bij overwerk bedraagt f 20,29

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1999/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit is niet van toepassing op SFB Verzekeringsgroep N.V. te Amsterdam en Relan te Utrecht voor de binnen die organisaties opererende werkmaatschappijen die het verzekeringsbedrijf uitoefenen.

V. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant en heeft geen terugwerkende kracht.

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

's-Gravenhage, 17 juni 1999

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.