

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8896

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 12-12-1997, nr. 240

**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 Dienstenbond, De Unie, de VHP en de Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen (BBV) als partijen te anderer zijde 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 Nederlandse Staatscourant;

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

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

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

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 maart 1998 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,
 - „Centraal Beheer Holding N.V.” te Apeldoorn,
 - Reaal Verzekeringen N.V. te Utrecht,
 - N.V. Levensverzekeringsmaatschappij UBO te Utrecht,
 - N.V. Algemene verzekeringsmaatschappij UBO te Utrecht,
 - zorgverzekeraars die per 1-1-1994 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.

2. Partijen bij de CAO kunnen in bijzondere gevallen aan een werkge-

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ver desgevraagd dispensatie geven om niet onder de werkingssfeer 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 11 genoemde salarisgroepen: artikel 5 (lid 1 t/m 3 en 6 t/m 9), 11 en 12 (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 heeft echter slechts plaats te vinden als de hier bedoelde afwijking grote groepen of categorieën werknemers betreft.
3. De arbeidsovereenkomst aangaan 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 2A

Paritaire CAO-commissie

1. Verschillen van interpretatie van deze CAO tussen een werkgever en een werknemer kunnen worden voorgelegd aan de zogenaamde paritaire CAO-commissie.

2. Samenstelling en werkwijze van de Commissie zijn bij afzonderlijk reglement vastgesteld (bijlage V bij deze CAO).
3. Wanneer een CAO-artikel de mogelijkheid van dispensatie kent zal de Commissie ook verzoeken daaromtrent in behandeling nemen.

Artikel 3

Aanstelling en wijziging in groepsindeling

1. a. Een werknemer zal in het algemeen aangesteld worden met een dienstverband voor onbepaalde tijd.
b. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal in beginsel in voorkomende gevallen een periode van één jaar niet overschrijden.
c. Van het hiervoor bepaalde kan worden afgeweken in situaties waarbij voorzienbaar is dat werkzaamheden in de toekomst zullen vervallen, c.q. waarin sprake is van werkzaamheden van projectmatige aard. In geen geval zal het tijdelijke dienstverband de duur van drie jaren overschrijden.
Een dergelijk dienstverband voor bepaalde tijd kan eenmalig met maximaal eenzelfde periode worden verlengd, zonder dat daardoor voor haar beëindiging voorafgaande opzegging nodig is. In dat geval zal de totale periode van het tijdelijk dienstverband inclusief verlenging niet langer zijn dan drie jaar.
d. Wanneer de arbeidsovereenkomst als bedoeld sub b c.q. sub c na deze periode wordt voortgezet, dan zal het dienstverband worden geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd en wel vanaf de oorspronkelijke datum van indiensttreding.
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:
 - a. dat de werknemer werkzaam zal zijn in de binnendienst;
 - b. de datum van aanstelling en indiensttreding;
 - c. indien een proeftijd is overeengekomen: de duur van de proeftijd, welke overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:652 BW maximaal twee maanden mag bedragen;
 - d. bij aanstelling voor bepaalde tijd: dat het een dienstverband voor een bepaalde tijd betreft, alsmede de duur van dit dienstverband en voor zover ter zake, de omschrijving van de te verrichten werkzaamheden van aflopend karakter;
 - e. het maandsalaris en de salarisgroep voor zover de werknemer is

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ingedeeld in één van de groepen bedoeld in artikel 11, dan wel de vaststelling dat betrokkene is ingedeeld boven de in artikel 11 genoemde groepen.

3. De werknemer ontvangt bij aanstelling een exemplaar van de bestaande interne regelingen die op de betrokkene van toepassing zijn. Met „ontvangen” wordt in het kader van dit artikel gelijk gesteld de mogelijkheid voor de werknemer om via elektronische hulpmiddelen kennis te nemen van de bestaande interne regelingen.
4. Aan de werknemer, die bij het in werking treden van deze CAO reeds in dienst is, wordt binnen een maand na de inwerkingtreding eveneens een exemplaar van de in lid 3 bedoelde interne regelingen door de werkgever uitgereikt. Met „uitreiken van de interne regelingen” wordt in het kader van dit artikel gelijk gesteld het aan de werknemer bieden van de mogelijkheid om via elektronische hulpmiddelen kennis te nemen van eventuele interne regelingen.
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 11 genoemde groepen is ingedeeld en het nieuwe salaris.

Artikel 4A

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 bijv. 4 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.

Protocol Experimentele verlenging bedrijfstijden

In afwijking van het bepaalde in artikel 4A van deze CAO kan een individueel bedrijf experimenteren met verlengde bedrijfstijden.

Voor het experiment gelden de volgende uitgangspunten:

- de bedrijfstijden dienen op maandag tot en met vrijdag te liggen tussen 07.00 en 21.00 uur;
- de bedrijfstijden dienen op zaterdag te liggen tussen 08.00 en 17.00 uur;
- er wordt uitgegaan van de normale wekelijkse arbeidsduur (40 uur bij voltijddienstverband);
- over de vraag of bij wijze van experiment gebruik gemaakt zal worden van de mogelijkheid te werken met verlengde bedrijfstijden zal worden overlegd met de ondernemingsraad;
- over de wijze waarop concreet invulling wordt gegeven aan het experiment vindt overleg plaats met de ondernemingsraad;
- deelname van werknemers vindt plaats op vrijwillige basis;
- over de wijze waarop compensatie plaatsvindt voor het werken op verschoven uren vindt overleg plaats met lokale vakorganisaties;
- een afspraak tussen een onderneming en lokale vakorganisaties over een te houden experiment dient ter marginale toetsing te worden voorgelegd aan de Paritaire CAO-commissie.

Artikel 4B

Arbeidsduurverkorting

1. De voor de werknemer geldende arbeidsduur zal op de wijze als aangegeven 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 11½ 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

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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 tenminste eenmaal per jaar mededeling over de toepassing van dit lid 4c 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 1 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, alsmede ingevolge de artikelen 6A, 8 en 9 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 noodzakelijk zijn, 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 10 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 5

Overwerk

1. a. Overwerk is werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht buiten de normale arbeidstijd die gold per 31-12-1982¹⁾. 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 overwerk zullen werknemers van 50 jaar en ouder zoveel mogelijk worden ontzien. Werknemers van 55 jaar en ouder en werknemers als bedoeld in artikel 9 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.

¹⁾ 40 uur per week.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 11 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 tenminste 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 6A 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.
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 deeltijdverband werken wordt overwerk vergoed volgens lid 6, indien dit werk wordt verricht bui-

- ten de normale arbeidstijd die gold per 31-12-1982¹⁾) 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 13 (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 half jaar in de onderneming is overgewerkt.

Artikel 6

Vakantie

1. Een werknemer met een voltijddienstverband heeft met behoud van salaris per kalenderjaar recht op vakantie van tenminste het aantal dagen dat in de hierna volgende tabel wordt vermeld.
t/m 34 jaar: 25 dagen
35 t/m 44 jaar: 26 dagen
45 t/m 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 verlaat, 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.

¹⁾ 40 uur per week.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Van het totaal aantal vakantiedagen kan tenminste 3 weken aaneengesloten 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 ter zake heeft gehouden. Daartoe behoort de raadpleging van een arts en de overlegging van een medische verklaring omtrent de 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 twee maal 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 tenminste 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 6A

Feestdagen

Niet als werkdagen worden aangemerkt de volgende dagen:

- Nieuwjaarsdag
- Goede Vrijdag
- Tweede Paasdag
- Hemelvaartsdag
- Tweede Pinksterdag
- Eerste en Tweede Kerstdag
- Koninginnedag (de dag waarop de verjaardag van H. M. de Koningin officieel wordt gevierd)
- 5 mei om de vijf jaar (vanaf 1995).

Artikel 7

Vakantietoeslag

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer uit te keren een jaarlijkse vakantietoeslag ten bedrage van 8% van 12x 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 8

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: 4 uur per week
in het jaar waarin de 63-jarige leeftijd wordt bereikt: 6 uur per week
in het jaar waarin de 64-jarige leeftijd wordt bereikt: 8 uur per week
in het jaar waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt: 8 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 gehele 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 9

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 echtgenoot, broers en zusters (en in geval als bedoeld in lid 2 sub e daaronder begrepen zwagers en schoonzusters).
2. Onverminderd het bepaalde in artikel 7:629 BW ten opzichte van 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 echtgenote, 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 echtgenote, respectievelijk echtgenoot of een inwonend ongehuwd kind: 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 echtgenote respectievelijk echtgenoot 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 voor zover 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), voor zover 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. Lid 2 b t/m f is ook van toepassing op andere samenlevingsvormen dan het huwelijk, mits uit een notariële of geregistreerde akte blijkt dat beide partners, niet zijnde familieleden, reeds gedurende tenminste zes volle maanden samen een huishouding vormen. Onder een geregistreerde akte wordt verstaan een akte die is ingeschreven bij de Afdeling Registratie en Successie van de Inspectie der Belastingen.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. 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 voor zover 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.
5. 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 jeugdleaderscursus: 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;
 - d. voor leden van vakorganisaties voor het deelnemen aan zittingen van Bestuur c.q. Kleine Commissie van de BV25 voor maximaal 5 dagen per kalenderjaar.
6. Zij die behoren tot een erkende niet-christelijke religieuze gemeenschap kunnen op voor hen geldende religieuze feestdagen onbetaald verlof opnemen tot een maximum van 3 dagen per kalenderjaar.

Artikel 9A

Zorgverlof

1. De werkgever zal de werknemer gedurende maximaal 6 maanden in de gelegenheid stellen onbetaald verlof op te nemen teneinde een ernstig zieke echtgeno(o)t(e)/partner, (pleeg)kind, (pleeg)ouder te verzorgen.
2. De werknemer zal gedurende die periode tenminste 20 uur per week

in beginsel in zijn huidige functie blijven werken, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Artikel 10

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever zal in aanvulling op het bepaalde in artikel 7:629 BW aan de werknemer die arbeidsongeschikt is 100% van het bruto-salaris uitkeren gedurende de eerste 52 weken van zijn arbeidsongeschiktheid.
2. Vervallen.
3. De werkgever zal aan de werknemer die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) en/of Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en in verband daarmee recht heeft op uitkering krachtens de AAW en/of 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 bruto-salaris, voor zover dat uitgaat boven het maximum dagloon van de AAW/WAO en van 30% van het gederfde bruto-salaris voor zover dat lager of gelijk is aan het maximum dagloon van de AAW/WAO.
 1. 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 3.
5.
 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 AAW-/WAO-uitkering, een bruto-aanvullende uitkering te verstrekken tot maximaal het verschil tussen 70% van het wegens die arbeidsongeschiktheid gederfde bruto-salaris, voor zover dat niet uitgaat boven het maximum dagloon voor de WAO, en de desbetreffende bruto AAW-/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 5.1 genoemde verzekering, een bijdrage van 50% verstrekken in de door de werknemer te betalen premie voor de aanvullende

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

arbeidsongeschiktheidsverzekering¹⁾). De premie voor deze verzekering zal worden geheven over het inkomen waarover premie voor de WAO wordt geheven.

6. 1. Voor de berekening van het bruto-salaris zoals bedoeld in de leden 1 t/m 4¹⁾ wordt uitgegaan van het bruto-maandsalaris en worden gedurende de in die leden bedoelde uitkeringsperiode de algemene salarisverhogingen in acht genomen.
 2. Op de in lid 1 t/m 4¹⁾ genoemde aanvullingen worden de wettelijk voorgeschreven inhoudingen toegepast.
 3. Indien na een periode van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid binnen één maand een nieuwe periode van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid intreedt, wordt de doorbetalings- c.q. suppletieperiode geacht niet te zijn onderbroken.
7. 1. Het bepaalde in de leden 1 t/m 4¹⁾ geschiedt onder voorwaarde dat de uitkering krachtens de Ziektewet, AAW en/of WAO en/of (N)WW wordt gecedeerd aan de werkgever.
 2. De uitkeringen respectievelijk aanvullende uitkeringen, bedoeld in de leden 1 t/m 4¹⁾, 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 ter zake van de desbetreffende arbeidsongeschiktheid. De werknemer zal een voorschot op deze schadeloosstelling ontvangen ter hoogte van de in de leden 1 t/m 4¹⁾ bedoelde uitkeringen, indien hij aan de werkgever alle rechten en aanspraken welke hij ter zake van de arbeidsongeschiktheid krachtens enige wettelijke bepaling jegens derden kan doen gelden, tot het bedrag van deze uitkering overdraagt.
8. De werknemer is verplicht:
 - a. de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid vóór 9.30 uur des 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.

¹⁾ Artikel 7:631 BW is onverkort van toepassing.

9. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die is aangesteld voor een periode van ten hoogste drie maanden.¹⁾

Artikel 11

Indeling der werknemers in salarisgroepen

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 voor zover zij niet hoger dan groep IV zijn ingedeeld, naar de aard van de door hen in hoofdzaak verrichte arbeid ingedeeld als volgt:

Groep I:

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 II:

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 III:

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 IV:

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 I aan de CAO toegevoegd.

Artikel 11A

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 tenminste 100 werknemers een systeem van indeling van functies ter bepaling van de maximale beloning per functie zal gelden.

¹⁾ Artikel 7:629 BW is onverkort van toepassing.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

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 gebreke van 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 tenminste 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.

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 indelingsystematiek

- 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 indelings-systematiek 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 indelings-systematiek 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.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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 12

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 11 salarissen te betalen op grondslag van de als bijlage II 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 tenminste 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 I, zoals bedoeld in artikel 11, 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 tenminste 5 respectievelijk 10 jaar onafgebroken in dienst van de werkgever is.
 - e. De werknemers boven de leeftijdsgrenzen welke in de salaris-

schalen zijn aangegeven, moeten tenminste naar de minimummaandsalarissen 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 medegerekend.

- 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 juni 1997 geldende salarissen en salarisschalen worden met ingang van 1 juli 1997 verhoogd met 2%¹⁾.
2. De op 31 december 1997 geldende salarissen en salarisschalen worden met ingang van 1 januari 1998 verhoogd met 1%.
- b. Voor werknemers met een deeltijddienstverband wordt het salaris 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 13

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.

¹⁾ Avv heeft geen terugwerkende kracht.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 14

Vervallen.

Artikel 15

Militaire dienstplicht en ontwikkelingshulp

1. Indien een werknemer onvrijwillig onder de wapenen verblijft of vervangende dienstplicht vervult, respectievelijk onder auspiciën van de Stichting Nederlandse Vrijwilligers wordt ingeschakeld bij ontwikkelingshulp, wordt het dienstverband met opschorting van de daaruit voortvloeiende rechten en verplichtingen gehandhaafd, mits het dienstverband tenminste 90 dagen heeft geduurd, zulks met inachtneming van het hieronder in dit artikel bepaalde.
2. Opkomst eerste oefening
Indien de werknemer deelneemt in een pensioenregeling blijven de wederzijdse rechten en verplichtingen te dien aanzien tijdens de periode in het eerste lid bedoeld gehandhaafd.
3. Opkomst herhalingsoefeningen
 - a. Werknemers ontvangen in de in lid 1 bedoelde gevallen mits zij op het tijdstip van opkomst onder de wapenen reeds 23 jaar of ouder zijn, een aanvulling op hun militaire inkomsten en/of van overheidswege in verband met het verblijf onder de wapenen verstrekte vergoeding tot 100% van het salaris, zulks gedurende een tijdvak gelijk aan dat van hun werkelijke dienst bij de betrokken werkgever voor het tijdstip van opkomst, doch gedurende ten hoogste 1½ jaar.
 - b. Indien de werknemer deelneemt in een pensioenregeling blijven de wederzijdse rechten en verplichtingen te dien aanzien tijdens de periode in het eerste lid bedoeld gehandhaafd.
4. Met onvrijwillig verblijf onder de wapenen wordt gelijkgesteld het in actieve dienst zijn als lid van de Nationale Reserve, mits de aanmelding bij de Nationale Reserve met toestemming van de werkgever is geschied.
5. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het vaste salaris, vakantietoeslag en gegarandeerde of niet-gegarandeerde gratificaties. Bij het vaststellen van het salaris zullen de algemene salarisverhogingen in het verzekeringsbedrijf mede in acht worden genomen.

Artikel 16

Uitkering bij overlijden

1. a. Indien en voor zover bij overlijden van de werknemer niet krachtens voorzieningen door de werkgever en/of de wet over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de twaalfde daarop volgende volle maand aan de nagelaten betrekkingen, mits in leven, een bedrag ter beschikking komt ter grootte van het laatstgenoten maandsalaris te berekenen over die periode, wordt het verschil door de werkgever uitbetaald.
b. De aanvulling geschiedt door middel van een uitkering ineens.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde of bij ontstentenis van deze de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen¹⁾).

Artikel 17

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 5 ontvangen. Als basis voor de berekening geldt het vaste uursalaris.

¹⁾ Artikel 7:674 BW is onverkort van toepassing.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer zal
 - de uitkering op grond van artikel 7:629 BW/artikel 10 lid 1 van deze CAO, dan wel
 - de aanvulling op de uitkering krachtens WAO en/of AAW tot het niveau van het laatstgenoten salaris, zoals bedoeld in artikel 10 lid 3 van deze CAOworden vermeerderd met de ploegentoeslag zoals deze voor de vaststelling van het dagloon geldt overeenkomstig de wettelijke bepalingen van het BW, c.q. de WAO en/of de AAW, voor een duur zoals in artikel 10 lid 1 en 3 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 ploegendienststerbeid meer wenst te verrichten, hetzij om organisatorische dan wel om gezondheidsredenen in een andere functie wordt geplaatst waarvoor geen ploegendienst geldt, zal – voor zover 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 maandelijkse 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 ploegendienststerbeid gemiddeld ontvangen ploegentoeslagbedrag in aanmerking genomen.
10. De vaststelling van de totale ploegendienstregeling behoeft de instemming van de ondernemingsraad.

Artikel 18

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 zo veel 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 een sociaal plan tot stand komt, zullen hierin onder meer afspraken dienen te zijn opgenomen inzake:
 - informatieverstrekking 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 arbeidsduurverkortingen, 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.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.¹⁾
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 Arbeidsvoorziening, 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

¹⁾ Ingevolge artikel 3 van de Wet arbeid gehandicapte werknemers kan een werkgever bij algemene maatregel van bestuur verplicht worden tussen 3 en 7% gehandicapten in dienst te nemen.

deeltijdarbeid te bevorderen. Hierbij wordt ook gedacht aan andere vormen van deeltijdarbeid dan halftijd dienstverbanden.

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.

Reeds door de werknemer op basis van het voltijddienstverband opgebouwd pensioen zal niet worden aangetast.

- e. De werkgever zal geen werknemers van 65 jaar of ouder aanstellen. Bestaande dienstverbanden met werknemers van deze leeftijd mogen worden gecontinueerd.
- f. Gelet op de werkgelegenheidseffecten die verbonden kunnen zijn aan automatiseringsprojecten in de verzekeringsbedrijfstak is het gestelde in lid 1 van dit artikel eveneens van toepassing.

Protocol werkervaringsplaatsen

In de CAO 1996-1997 was een Protocol Werkervaringsplaatsen en Werkgelegenheidsprojecten opgenomen. Voorzover nu nog relevant behelste dit protocol de navolgende afspraak:

„Voor werkervaringsplaatsen en overige werkgelegenheidsprojecten uit de Paritaire Commissie is op declaratiebasis een bedrag inclusief beheerskosten ter beschikking van f 10 miljoen.

De werkervaringsplaatsen hebben een duur van één jaar. Bedrijven die werklozen op werkervaringsplaatsen in dienst nemen zullen van partij ter ene zijde een tegemoetkoming in de kosten ontvangen ter grootte van 50% van de loonkosten.”

Artikel 19

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.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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. Automatisering stelt specifieke eisen aan het te voeren sociaal beleid. Veranderingsprocessen die het gevolg zijn van het voortschrijdende proces van automatisering vereisen een adequate sociale begeleiding. Het sociaal beleid binnen de onderneming dient hiervoor alle ruimte te geven.

6. De maatschappelijke ontwikkelingen zullen tot een aanpassing en vernieuwing van het sociaal beleid kunnen leiden; planning is daarbij noodzakelijk om tijdig de gevolgen voor de onderneming te kunnen onderkennen en adequate maatregelen te treffen.
7. 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 7 sub b, c en d wordt verwezen naar artikel 19A.
8. Ondernemingen waarin meer dan 100 werknemers werkzaam zijn stellen éénmaal 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. 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 19A

Werkgelegenheids- en opleidingsbeleid

1. Onder invloed van onder andere markt- en productontwikkelingen en de voortschrijdende informatietechnologie zullen de organisatie en de functies daarin voortdurend aan verandering onderhevig zijn. Het sociaal beleid als onderdeel van het totale ondernemingsbeleid is erop gericht dat de werknemer ook in de toekomst zo goed mogelijk inzetbaar zal zijn in de onderneming, hetzij voor de eigen, hetzij voor een andere functie.
De werkgever zal de toekomstige ontwikkelingen dan ook zo vroeg mogelijk onder de aandacht van de medewerkers brengen en hen in de gelegenheid stellen opleidingen en trainingen te volgen om het kennis- en vaardigheidsniveau aan te passen aan de veranderende eisen.
Bijzondere aandacht zal daarbij zijn voor werknemers met een relatief laag opleidingsniveau.
2. Aangezien de werknemer mede verantwoordelijk is voor zijn eigen

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

loopbaan wordt van hem verwacht dat hij ook zelf initiatieven neemt en kan hij zelf voorstellen doen voor scholing.

De werknemer zal bereid moeten zijn aan die opleidingen en trainingen deel te nemen en daarvoor – voor zover het niet gaat om werk-instructies – na overleg tussen werkgever en werknemer eventueel eigen tijd aan te wenden. Hij dient te trachten de opleiding met succes te voltooien. De kosten verbonden aan opleiding ten behoeve van huidige of eerst volgende functie komen in beginsel voor rekening van de werkgever.

3. Loopbaanontwikkeling:

De onderneming is er zich van bewust dat inspanningen verricht moeten worden om gemotiveerde werknemers voor de onderneming te behouden, respectievelijk op de arbeidsmarkt aan te trekken door het werken en het leren bij de onderneming aantrekkelijk te maken. Dit kan geschieden door een loopbaanbeleid dat erop is gericht een zo goed mogelijk evenwicht te vinden tussen de eisen van de onderneming en de persoonlijke wensen en mogelijkheden van de werknemers ten aanzien van hun (toekomstige) taken en functies.

De werkgever zal voor zover dat in zijn vermogen ligt de werknemer mogelijkheden geven zich te ontwikkelen. Hij zal daarbij de eigen werknemers bij voorkeur de gelegenheid geven zowel horizontaal als verticaal binnen de onderneming door te stromen of hem anderszins de gelegenheid bieden nieuwe kennis en/of ervaring op te doen, waardoor zoveel mogelijk op sleutelposities uit eigen gelederen kan worden gerecruteerd.

Van de werknemer mag worden verwacht dat hij een open oog heeft voor de noodzaak mee te gaan in nieuwe ontwikkelingen en attent is op mogelijkheden om aan zijn eigen ontwikkeling te werken.

Het loopbaanbeleid dient „leeftijdsbewust” te zijn en ook aandacht te hebben voor de omstandigheden van de oudere werknemer.

Naast reeds in deze CAO in het belang van de oudere werknemer opgenomen bepalingen, zoals die met betrekking tot arbeidstijden, overwerk- en ploegdienstregelingen, dient er aandacht te zijn voor de werkdruk en de mogelijkheden om taken aan te passen. Een goed op het individu gericht beleid waarbij functie en capaciteiten van de werknemer zoveel mogelijk op elkaar worden afgestemd kan daarbij een instrument zijn. Ten minste éénmaal per jaar zal met de individuele werknemer (eventueel in het kader van een beoordelings-/functioneringsgesprek) over het bovenstaande worden gesproken.

4. Indien onverhoopt medewerker en management, ook na wederzijdse inspanningen, gezamenlijk tot de conclusie komen dat functies en

medewerker niet meer op elkaar zijn aan te sluiten, dan komt plaatsing buiten het eigen bedrijf aan de orde, eventueel gepaard gaande met om-, her- of bijscholing.

5. De verantwoordelijkheid bij de begeleiding van een medewerker op zoek naar een functie buiten het bedrijf berust bij het management van de onderneming. De gezamenlijke inzet van medewerker en management is de medewerker van een werksituatie naar een werksituatie te brengen.

Paritaire Commissie Werkgelegenheid

De Commissie heeft tot taak:

1. Inventarisatie van de mogelijkheden om op bedrijfstakniveau ondernemingen te ondersteunen bij hun streven om door bijscholing de eigen werknemers zo goed mogelijk op toekomstige taken voor te bereiden en daarmee hun werkgelegenheid zoveel als mogelijk zeker te stellen.
In dit kader zal in samenwerking met Ecabo en SVV een bijscholing met een modulair karakter op MBO-niveau opgezet worden.
Om de bedrijven te ondersteunen bij hun pogingen medewerkers zonedig elders geplaatst te krijgen zal de Commissie als informatiekanal beschikbaar zijn.
2. Projecten te ontwikkelen conform „Werk in Bewaking” waarbij de te verrichten werkzaamheden zich dienen af te spelen rond het verzekeringsbedrijf; de doelgroep wordt gevormd door de werknemers binnen de bedrijfstak.
3. De Commissie kan contacten leggen met externe instanties zoals CBA's en RBA's, overheid en scholingsinstanties.
4. De Commissie rapporteert eenmaal per jaar aan CAO-partijen over het verloop van haar werkzaamheden.
5. Partijen benoemen elk deskundigen als lid van de Commissie.
Partij ter ene zijde maximaal vijf, partijen ter andere zijde ieder een.
Partij ter ene zijde verzorgt het secretariaat van de Commissie.

Artikel 19B

Emancipatie

1. De werkgever voert binnen het geformuleerde sociaal beleid een actief beleid dat er op is gericht gelijke kansen te scheppen voor mannen en vrouwen.
Teneinde de achterstandspositie van vrouwen op de arbeidsmarkt te

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 ware bijvoorbeeld te denken 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. Arbeidsvoorwaardelijke voorzieningen

In verband met de bestaande achterstandspositie van vrouwen op de arbeidsmarkt, alsmede gelet op het feit dat het combineren van ouderschap met betaalde arbeid met name effecten heeft op de positie van vrouwen, wordt vrouwelijke werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd een tweetal faciliteiten geboden namelijk onbetaald moederschapsverlof en kinderopvang.

1. Onbetaald moederschapsverlof:¹⁾

Naast het wettelijk geregeld ouderschapsverlof zal het voor bovengenoemde vrouwelijke werknemers mogelijk worden om, in combinatie met het ouderschapsverlof, aansluitend aan het bevalingsverlof en eventuele vakantiedagen 20 uur per week onbetaald moederschapsverlof op te nemen. De maximale periode dat moederschapsverlof mag worden opgenomen bedraagt 6 maanden. Door de combinatie van ouderschaps- en moederschapsverlof ontstaat een periode van volledig onbetaald verlof.

Ook indien de vrouwelijke werknemer een dienstverband heeft van 20 uur of minder per week en dus geen recht heeft op wettelijk ouderschapsverlof, zal zij toch aansluitend aan het bevalingsverlof en eventuele vakantiedagen gedurende zes maanden

¹⁾ Artikel 7:646 BW verbiedt het maken van direct onderscheid tussen mannen en vrouwen. Een regeling die vrouwen, in afwijking van dit verbod, in een bevoorrechte positie plaatst is slechts toegestaan als met de regeling wordt beoogd feitelijke ongelijkheden op te heffen en de regeling geschikt is voor en in redelijke verhouding staat tot het te bereiken doel. De bevoorrechtting dient te worden beëindigd als de ongelijkheid is opgeheven.

onbetaald moederschapsverlof kunnen opnemen voor het aantal uren dat zij krachtens arbeidsovereenkomst per week werkt. Voor bepaalde functies kan het moederschapsverlof worden uitgesloten. De werkneemster die van het onbetaalde moederschapsverlof gebruik maakt, heeft na de beëindiging hiervan recht op terugkeer in dezelfde functie en voor de oorspronkelijke arbeidsduur. Betrokken werkneemster blijft deelnemer aan de pensioenregeling en mag deelnemer blijven in de personeelsregelingen. Wanneer een vrouw aansluitend aan de feitelijke adoptie ouder-schapsverlof opneemt, kan dit worden gecombineerd met moederschapsverlof. Mutatis mutandis geldt dan de regeling van onbetaald moederschapsverlof.

2. Kinderopvang:¹⁾

a. 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. Voor de in lid 3 genoemde vrouwelijke werknemers en voor alleenstaande mannen biedt de werkgever een faciliteit in de vorm van financiering van kinderopvang.

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 VNG-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

¹⁾ Artikel 7:646 BW verbiedt het maken van direct onderscheid tussen mannen en vrouwen. Een regeling die vrouwen, in afwijking van dit verbod, in een bevoorrechte positie plaatst is slechts toegestaan als met de regeling wordt beoogd feitelijke ongelijkheden op te heffen en de regeling geschikt is voor en in redelijke verhouding staat tot het te bereiken doel. De bevoorrechting dient te worden beëindigd als de ongelijkheid is opgeheven.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 artikel 13) in de onderneming per 31 december van het voorgaande kalenderjaar.
 - d. De werknemer verplicht zich zoveel als mogelijk er aan 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. Eén 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 regeling is voor de tot de doelgroep behorende vrouwen en mannen gelijkelijk toegankelijk.
4. Tegengaan seksuele intimidatie
De maatschappijen zullen een beleid voeren gericht op het tegengaan van seksuele intimidatie één 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).

Artikel 20

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 werk-

nemer een leerovereenkomst aangaan in de van toepassing zijnde richting.

De uitvoering van de Wet op het 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 21

Bescherming privacy

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

Artikel 22

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 23

Educatief verlof

De werkgever stelt de werknemer in het jaar voorafgaand aan het jaar waarin hij wordt gepensioneerd in de gelegenheid vijf dagen extra ver-

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

lof te nemen met behoud van salaris voor het bijwonen van cursussen ter voorbereiding op de aanstaande pensionering.

Artikel 26

Vakbondswerk

A. Algemeen

1. Ten behoeve van een doelmatige communicatie en overleg van een vakorganisatie, met werknemers van een onderneming die lid zijn van die organisatie, worden (op het niveau van de onderneming) afspraken gemaakt en procedureregels overeengekomen over de toekenning van faciliteiten van ondernemingswege.
2. Indien een vakorganisatie ten behoeve van haar activiteiten binnen de onderneming een formele organisatievorm heeft gekozen, zal zij de ondernemingsleiding tijdig op de hoogte brengen en daarbij tevens de samenstelling van dat orgaan bekend maken.
4. Bestuurders van de vakorganisatie hebben toegang tot de onderneming binnen het kader van vooraf afgesproken en gereuleerde contacten met de ondernemingsleiding.
5. Het contact tussen de ondernemingsleiding en haar vertegenwoordigers en de vakorganisatie vindt plaats via de bestuurders van de vakorganisatie.

C. 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 vereniging 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 27

Vervallen.

Artikel 28

Verhuizing

Bij verhuizing van een werknemer op verzoek van de werkgever zal deze laatste de gebruikelijke kosten van transport en de kosten van telefoon aansluiting 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 29

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 gezinsleden voor zover deze op de polis van de werknemer zijn medeverzekerd. 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 30

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

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 31

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 32

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 33

Milieu

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

Artikel 34

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 35

Positie sollicitant

1. Indien een sollicitant in het kader van een sollicitatieprocedure deel-

neemt 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 36

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, één en ander op zodanige wijze dat er geen strijdigheid ontstaat met de objectieve vereisten van de functie.

Artikel 38

Overgangsbepaling

Rechtens geldende salarissen en andere arbeidsvoorwaarden die in voor de werknemer gunstige zin van de bepalingen dezer CAO afwijken, blijven gehandhaafd.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE I, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 11

ENKELE RICHTLIJNEN VOOR DE INDELING VAN DE
WERKNEMERS IN GROEPEN

Groep I

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, voor zover 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 II

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

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

Groep III

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;
- regeling van minder eenvoudige uitkeringen, afkopen en beleningen, waarbij zelfstandige beoordeling of advies van één der personen onder IV 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 IV

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.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE II, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 12
CAO VOOR HET VERZEKERINGSBEDRIJF BINNENDIENST
Salarisschalen per 1-7-1997¹⁾

Leeftijd	Groep ML.*	Groep J	Groep 1		Groep 2		Groep 3		Groep 4	
			min.	max. gem.	min.	max. gem.	min.	max. gem.	min.	max. gem.
17	887	1205	1509		1537					
18	1021	1406	1713		1741					
19	1178	1607	1916		1943					
20	1380	1872	2122		2148					
21	1627	2136	2325	2397	2352	2518	2436	2573		
22	1908	2403	2529	2603	2557	2719	2641	2777		
23	2244	2628	2732	2804	2760	2923	2842	2979	2917	3070
24			2746	2844	2785	3011	2920	3144	3020	3248
25			2767	2884	2814	3087	2992	3272	3134	3413
26			2784	2919	2838	3160	3044	3387	3248	3570
27					2863	3216	3109	3481	3344	3722
28					2894	3280	3170	3580	3439	3867
29					2911	3334	3233	3677	3518	4000
30			2819				3275	3757	3593	4126
31			Na 5 jaar diensttijd				3321	3834	3675	4257
32							3368	3913	3736	4374
33							3412	3967	3795	4484

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Leeftijd	Groep ML* J	Groep 1		Groep 2		Groep 3		Groep 4	
		min.	max. gem.	min.	max. gem.	min.	max. gem.	min.	max. gem.
34								3858	4584
35								3917	4694
36								3967	4784
40		2911 Na 10 jaar diensttijd							

* Noten van partijen:

Bedragen in deze schaal betreffen het Wettelijk Minimumloon per 1 juli 1997. Aanpassing van de in deze schaal genoemde bedragen vindt plaats indien het Wettelijk Minimumloon wijzigt. De „ML-schaal” is bestemd voor de deelnemers aan Werkervaringsplaatsen met opleiding lager dan HBO. Vanaf leeftijd 23 jaar bedraagt het maximaal te betalen salaris 2244. 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.

Exclusief vakantietoelage.

Het maximum-urloon is niet van toepassing op werknemers in de leeftijd 17 t/m 20 jaar.
De minimum-urloonvergoeding bij overwerk bedraagt 18,34.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE II, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 12
CAO VOOR HET VERZEKERINGSBEDRIJF BINNENDIENST
Salarisschalen per 1-1-1998

Leeftijd	Groep ML.*	Groep 1		Groep 2		Groep 3		Groep 4	
		min.	max. gem.	min.	max. gem.	min.	max. gem.	min.	max. gem.
17	887	1218	1525	1553					
18	1021	1421	1731	1759					
19	1178	1624	1936	1963					
20	1380	1891	2144	2170					
21	1627	2158	2349	2376	2544	2461	2599		
22	1908	2428	2555	2630	2747	2668	2805		
23	2244	2655	2760	2833	2953	2871	3009	2947	3101
24			2774	2873	3042	2950	3176	3051	3281
25			2795	2913	3118	3022	3305	3166	3448
26			2812	2949	3192	3075	3421	3281	3606
27					3249	3141	3516	3378	3760
28					3313	3202	3616	3474	3906
29					3368	3266	3714	3554	4040
30			2848	2941		3308	3795	3629	4168
31			Na 5 jaar diensttijd			3355	3873	3712	4300
32						3402	3953	3774	4418
33						3447	4007	3833	4529
34								3897	4630
35								3957	4741

Leeftijd	Groep ML.*	Groep J		Groep 1		Groep 2		Groep 3		Groep 4	
		min.	max. gem.	min.	max. gem.	min.	max. gem.	min.	max. gem.	min.	max. gem.
36										4007	4832
40		2941		Na 10 jaar diensttijd							

* Noten van partijen:

Bedragen in deze schaal betreffen het Wettelijk Minimumloon per 1 juli 1997. Aanpassing van de in deze schaal genoemde bedragen vindt plaats indien het Wettelijk Minimumloon wijzigt. De „ML-schaal” is bestemd voor de deelnemers aan Werkveringsplaatsen met opleiding lager dan HBO. Vanaf leeftijd 23 jaar bedraagt het maximaal te betalen salaris 2244. Deelnemers aan Werkveringsplaatsen 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.

Exclusief vakantietoelage.

Het maximum-gemiddelde is niet van toepassing op werknemers in de leeftijd 17 t/m 20 jaar.

De minimum-uurloonvergoeding bij overwerk bedraagt 19,03.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE V, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 2A

REGLEMENT PARITAIRE CAO-COMMISSIE

Artikel 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.
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.

Artikel 2

Samenstelling

1. In de Commissie hebben zitting maximaal vijf leden benoemd door partij ter ene zijde en maximaal vijf 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.
Partijen ter ene zijde vervult het voorzitterschap vanaf 1 juli 1996.
5. Aan de Commissie wordt een ambtelijk secretaris toegevoegd.

Artikel 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.

Artikel 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,

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.

Artikel 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.

Artikel 6

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

Artikel 7

In werking treding reglement

Dit reglement treedt vanaf 24 oktober 1996 in werking.

Aanbevelingen

1. Openbaarheid van inkomens
Verzekeraars hebben de wenselijkheid erkend van een geleidelijke ontwikkeling in de richting van een grotere openheid ten aanzien van

de inkomens per personeelscategorie binnen de onderneming en zijn bereid hun beleid daarop te richten. Hierbij dient herkenbaarheid van individuele gegevens te worden vermeden.

2. **Bedrijfssparen**
De maatschappijen wordt aanbevolen gebruik te maken van de mogelijkheden die de op 1 januari 1994 van kracht geworden initiatiefwet Vermeend/Vreugdenhil inzake het bedrijfssparen biedt.
3. **ANW**
De maatschappijen wordt aanbevolen een faciliteit te bieden waardoor de werknemer zich ten gunste van zijn nabestaanden kan verzekeren tegen het niet van toepassing zijn van de ANW.
Als de werknemer hiervan gebruik maakt zal de premie daarvoor in beginsel ten laste van de werknemer komen.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997/1998
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 (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit is niet van toepassing op SGG Collectief B.V., Sigma B.V. en SFB Verzekeringsgroep N.V.

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

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

's-Gravenhage, 9 december 1997

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.