

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8701

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 6-1-1997, nr. 3

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR
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 schriftelijk bezwaar is ingediend door de Reformatorisch Maatschappelijke Unie Werknemers (RMU);

dat dit bezwaar als volgt kan worden samengevat:

Het bezwaar richt zich tegen artikel 5, leden 2 en 6 van de onderhavige CAO, omdat de strekking van de betreffende bepalingen hierop neerkomt, dat de werknemers – zo de omstandigheden naar het enkele oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geven – verplicht kunnen worden gesteld tot het verrichten van arbeid op zondag.

Volgens bezwaarde hanteert de Arbeidstijdenwet (ATW) als uitgangspunt dat de zondag een collectieve vrije dag is en arbeid op die dag in beginsel verboden is. Op grond van artikel 5:4 van de ATW kan slechts in twee situaties van het verbod worden afgeweken. In beide situaties

gaat het om een dubbele eis waaraan moet worden voldaan om op zondag arbeid te verrichten. Volgens bezwaarde is de gekozen formulering in onderhavige CAO in strijd met doel en strekking van de ATW. Bezwaarde verzoekt niet over te gaan tot algemeen verbindendverklaring van de CAO, omdat deze strijdig is met artikel 5:4 van de ATW en ook overigens met het algemeen belang.

Overwegende ten aanzien van de bezwaren:

het onderhavige CAO-artikel laat artikel 5:4 van de ATW onverlet. Indien overwerk op zondag zal plaatsvinden dient de werkgever zich naast de overige bepalingen van artikel 5 van de CAO te houden aan het bepaalde in artikel 5:4 van de ATW. Dit betekent dat indien de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken op zondag arbeid te verrichten, de werkgever, in tegenstelling tot wat partijen menen, daartoe overeenstemming moet bereiken met het medezeggenschapsorgaan, bij het ontbreken daarvan met de belanghebbende werknemers. Er is derhalve geen sprake van strijdigheid met het bepaalde in de ATW. De CAO voorziet in een mogelijkheid tot vrijstelling van specifieke werkzaamheden voor gewetensbezwaarden (art. 32).

Overwegende tenslotte dat het bezwaar van dien aard is, dat het algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de onderhavige CAO niet in de weg staat.

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;

Gezien het advies van de Stichting van de Arbeid;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 30 juni 1997 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Verzekeringsbedrijf Binnendienst, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

Artikel 1

Begripsomschrijving

1. In deze overeenkomst wordt verstaan onder

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 afwickelen 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 verzekeringmaatschappij 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 werkgever desgevraagd dispensatie geven om niet onder de werkingsfeer van de CAO te vallen.
 3. Deze overeenkomst is niet van toepassing op de bestuurders van een onderneming en de hoogste functionarissen die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken.

4. Deze overeenkomst is voorts niet van toepassing op vakantiewerkers en stagiairs.
5. De volgende artikelen van deze overeenkomst zijn niet van toepassing op werknemers die zijn ingedeeld boven de in artikel 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 zijde¹⁾. Dit overleg behoeft 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 dan wel tussen partij ter ene zijde en een of meer partijen ter andere zijde kunnen worden voorgelegd aan de zogenoemde paritaire CAO-commissie.
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

¹⁾ Bedoeld wordt partijen bij de CAO.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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 7A:1637f 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 7A:1639n 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 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.
 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.

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 7.30 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);

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- over de vraag óf 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;
- het experiment kan uiterlijk tot 1 januari 1998 duren.

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
 - 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.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 3 kunnen niet tot overwerk verplicht worden.
3. Ten aanzien van werknemers die een huishoudelijke, chauffeurs-, onderhouds-, corvee-, bewakings- of soortgelijke taak hebben is de werkgever niet gehouden aan de bepalingen van dit artikel. Hij zal in dat geval de vergoeding van overwerk op andere wijze regelen. Voor werknemers die zijn aangesteld in de binnendienst maar die hun taak in belangrijke mate in de buitendienst verrichten, is de werkgever eveneens niet gehouden aan de bepalingen van dit artikel. Hij zal in dat geval de vergoeding van overwerk op andere wijze regelen.
4. Voor werknemers die zijn of worden ingedeeld boven de in artikel 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.

¹⁾ 40 uur per week.

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 deeltijd dienstverband werken wordt overwerk vergoed volgens lid 6, indien dit werk wordt verricht buiten de normale arbeidstijd die gold per 31-12-1982¹⁾ voor werknemers die in voltijd dienstverband 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.

¹⁾ 40 uur per week.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.
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 vakantie-rechten 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 deeltijd-dienstverband 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 maand-salaris, welke toeslag niet in de salarisschalen is begrepen.
2. a. Voor werknemers die in het betreffende kalenderjaar de leeftijd

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- van 23 jaar of ouder bereiken, bedraagt de minimumvakantietoeslag f 2.364,-.
- b. Voor werknemers met een deeltijddienstverband geldt een minimum naar evenredigheid van het overeengekomen aantal uren.
 - c. Voor werknemers beneden de leeftijd van 23 jaar wordt voor de vaststelling van de minimumvakantietoeslag 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 geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, alsmede tijdens vakantie ontstaat geen aanspraak op arbeidsduurvermindering.

4. De arbeidsduurvermindering welke de werknemer geniet zal in principe niet mogen leiden tot aantasting van zijn functieniveau.

Artikel 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 7A:1638c 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

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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.
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.
- Gevallen waarin deze faciliteit verleend kan worden:
- a. het volgen van een jeugdleiderscursus: voor de helft van de duur, echter tot maximaal vijf dagen per kalenderjaar;
 - b. het leidinggeven aan jeugdkampen en andere evenementen, die tot doel hebben voor de jeugd een verantwoorde vakantiebesteding mogelijk te maken: voor de helft van de duur, echter tot maximaal vijf dagen per kalenderjaar;
 - c. voor het leidinggeven aan of verzorgen van bejaarden- en

- invalidenkampen/reizen: voor de helft van de duur, echter tot maximaal vijf dagen per kalenderjaar;
- 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.
3. De werknemer blijft deelnemer aan de pensioenregeling tijdens de periode van zorgverlof, op basis van de pensioengrondslag onmiddellijk voorafgaande aan het zorgverlof.

Artikel 10

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever zal in aanvulling op het bepaalde in artikel 7A:1638c 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

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gederfde bruto-salaris voor zover dat lager of gelijk is aan het maximum dagloon van de AAW/WAO.

- 3.1. 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.
- 5.2. 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 arbeidsongeschiktheidsverzekering. 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 3 wordt uitgegaan van het bruto-maandsalaris en worden gedurende de in die leden bedoelde uitkeringsperiode de algemene salarisverhogingen in acht genomen.
- 6.2. Op de in lid 1 t/m 3 genoemde aanvullingen worden de wettelijk voorgeschreven inhoudingen toegepast.
- 6.3. 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 3 geschiedt onder voorwaarde dat

de uitkering krachtens de Ziektewet, AAW en/of WAO en/of (N)WW wordt gecedeerd aan de werkgever.

- 7.2. De uitkeringen respectievelijk aanvullende uitkeringen, bedoeld in de leden 1 t/m 3, worden over een overeenkomstig tijdvak met uitdrukkelijke terzijdestelling van artikel 7A:1638c 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 3 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.
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.

¹⁾ Het bepaalde in artikel 1638c lid 1 juncto lid 7 van het BW is onverkort van toepassing.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.

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 inzichte-

lijk 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 moeten 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 werknemer 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.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

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 thans voor hen geldende individuele salarisschalen kunnen hebben, waarbij onderstaande garantiebepalingen in acht genomen zullen worden.

Garantie bij invoering nieuwe indelingssystematiek

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

Garantie bij invoering nieuwe beloningssystematiek

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

Bestaande indelingssystematiek

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

Artikel 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.
 - 1.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.
 - 1.b. De werknemers moeten tenminste naar de minimummaandsalarissen overeenkomstig hun leeftijdsjaar en de groep waarin zij zijn geplaatst, worden gesalarieerd.
 - 1.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.
 - 1.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.
 - 1.e. De werknemers boven de leeftijdsgrenzen welke in de salarisschalen 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 3 worden zij in hun groepen medegerekend.
 - 1.f. De salarisschalen zijn op werknemers met een deeltijddienstverband 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 31 augustus 1996 geldende salarissen en salarisschalen worden met ingang van 1 september 1996¹⁾ verhoogd met 2%.

¹⁾ AVV heeft geen terugwerkende kracht.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De op 31 december 1996 geldende salarissen en salarisschalen worden met ingang van 1 januari 1997 verhoogd met 1%.
- 2.b. Voor werknemers met een deeltijddienstverband wordt het salaris vastgesteld naar evenredigheid van het overeengekomen aantal arbeidsuren.
- 2.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.

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 kinderen.¹⁾

¹⁾ Het bepaalde in artikel 1639 1 van het BW is onverkort van toepassing.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.
6. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer zal
 - de uitkering op grond van artikel 7A:1638c 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 CAO worden vermeerderd met de ploegentoeslag zoals deze voor de vaststelling van het dagloon geldt overeenkomstig de wettelijke bepalingen van het BW, c.q. de WAO 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 ploegendienstarbeid 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 ploegtoeslag gewijzigd is, wordt indien de afbouwregeling van toepassing is het gedurende de laatste 13 weken vóór beëindiging van de ploegendienstarbeid gemiddeld ontvangen ploegtoeslagbedrag 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 res-

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- pectievelijk 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:
- informatieverschaffing gedurende de looptijd van het sociaal plan;
 - de aard en frequentie van het overleg tussen partijen gedurende de looptijd van het sociaal plan.
Tevens kan hierin dan op hoofdlijnen aandacht zijn voor:
 - arbeidsvoorwaarden en procedures bij interne overplaatsingen;
 - financiële gevolgen van overplaatsingen;
 - eventuele faciliteiten om elders werk te vinden, alsmede daarmee samenhangende aanvullings- of vertrekregelingen;
 - de mogelijkheden die er zijn om verlies van arbeidsplaatsen zoveel mogelijk te beperken door gebruik te maken van de mogelijkheden die het werken in deeltijd biedt;
 - de mogelijkheid van verdergaande arbeidsduurverkorting, wanneer dat in het belang van het behoud van werkgelegenheid is; bij de financiering kan mede gebruik worden gemaakt van eventuele toekomstige initiële loonsverhogingen op grond van de CAO.
3. Bijzondere afspraken.
- a. De werkgever zal o.a. door middel van gerichte scholing c.q. omscholing, opleiding en begeleiding bij zijn aanstellingsbeleid bijzondere aandacht besteden aan werkloze jongeren.
- b. Werkgelegenheid bijzondere groepen.
1. De werkgever zal een actief beleid voeren, teneinde gehandicapten te werk te stellen. Waar nodig en mogelijk zullen in overleg met de ondernemingsraad voorzieningen worden getroffen. Voorshands wordt gestreefd naar een hoger percentage dan het thans wettelijk voorgeschreven percentage van het aantal arbeidsplaatsen.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. Leeren arbeidsovereenkomsten zullen zijn gekoppeld.

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 hebben.

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 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

Werkgevers verklaren zich bereid gedurende de looptijd van de CAO 100 werkervaringsplaatsen ter beschikking te stellen voor werkzoekenden die langer dan een jaar werkzoekend zijn.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Degenen met een opleiding lager dan HBO-niveau zullen worden ingedeeld in de ML-schaal; degenen met een opleiding op HBO-niveau of hoger in schaal J.

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 ener 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.

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 beschik-

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

king 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 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 onder-

neming 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 gerecrueteerd.

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 ploegendienstregelingen, 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

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

zonodig elders geplaatst te krijgen zal de Commissie als informatie-kanaal 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.
Met de uitvoering zal het huidige projectbureau van „Werk in Bewaking” worden belast.
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 ener zijde maximaal vijf, partijen ter andere zijde ieder een.
Partij ter ener 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 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.

3.1. 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 bevallingsverlof 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 bevallingsverlof en eventuele vakantiedagen gedurende zes maanden onbetaald moederschapsverlof kunnen opnemen voor het aantal uren dat zij krachtens arbeidsovereenkomst per week werkt.

Voor bepaalde functies kan het moederschapsverlof worden uitgesloten. De werknemster die van het onbetaalde moederschapsverlof gebruik maakt, heeft na de beëindiging hiervan recht op terugkeer in dezelfde functie en voor de oorspronkelijke arbeidsduur. Betrokken werknemster blijft deelnemer aan de pensioenregeling en mag deelnemer blijven in de personeelsregelingen.

Wanneer een vrouw aansluitend aan de feitelijke adoptie ouderschapsverlof opneemt, kan dit worden gecombineerd met moederschapsverlof. Mutatis mutandis geldt dan de regeling van onbetaald moederschapsverlof.

3.2. Kinderopvang:²⁾

a. In het kader van dit artikel wordt verstaan onder kinderopvang

¹⁾ Artikel 1637 ij 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.

²⁾ Artikel 1637ij 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 bevoogd 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

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 Adviestabel Ouderbijdragen Kinderopvang van het ministerie van VWS is (per 1 januari 1997: de tabel welke als vervanging van de huidige tabel zal worden geïntroduceerd). Als een werknemer kiest voor een vorm van kinderopvang (zoals hiervoor onder a. omschreven), waarvan de kosten in belangrijke mate lager zijn dan de in de regel aan opvang in een kindercentrum verbonden kosten, zullen werkgever en werknemer in onderling overleg een afwijkende, lagere ouderbijdrage overeenkomen. In dit laatste geval kan een werkgever ook gebruik maken van een voor dit doel in overleg met de ondernemingsraad nader op te stellen algemene personeelsregeling.

De inning van de ouderbijdrage geschiedt bij voorkeur door het kindercentrum/gastouderbureau en niet door de werkgever.

c. De werkgever zal maximaal een aantal volledige kinderopvangplaatsen financieren, dat overeenkomt met 0,25% van de totale bruto loonsom (zijnde 12 vaste maandsalarissen + vakantietoeslag + – voor zover van toepassing – jaarlijkse uitkering ex 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 werknemer 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.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 verlof 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 onderne-

ming binnen het kader van vooraf afgesproken en gereguleerde 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.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.

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

Artikel 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.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 38

Overgangsbepaling

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

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

- controle op de werkzaamheden onder groep 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 royementen.

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;

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Ift	GROEP ML*	GROEP J	GROEP 1		GROEP 2		GROEP 3		GROEP 4	
			min.	max. gem.	min.	max. gem.	min.	max. gem.	min.	max. gem.
35									3726	4465
36									3774	4551
40			2768							
			na 10 jr. diensttijd							

* Bedragen in deze schaal betreffen het Wettelijk Minimumloon per 1 juli 1996. Aanpassing van de in deze schaal genoemde bedragen vindt plaats indien het Wettelijk Minimumloon wijzigt.
 De „ML-schaal” is bestemd voor deelnemers aan Werkervaringsplaatsen met een opleiding lager dan HBO.
 Vanaf leeftijd 23 jaar bedraagt het maximaal te betalen salaris f 2204. Deelnemers aan Werkervaringsplaatsen met een HBO-opleiding of hoger worden beloond conform de bedragen in Groep J.
 Vanaf leeftijd 23 geldt als maximum salaris het bedrag geldend voor 23 jaar.

- a. inclusief alle compensaties
- b. exclusief vakantietoeslag
- c. de minimum-uurloonvergoeding bij overwerk bedraagt f 17,92

BIJLAGE II, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 12

CAO voor het verzekeringsbedrijf april 1996 – juli 1997 binnendienst
salarisschalen per 1-9-1996¹⁾

lft	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	871	1169	1464		1491					
18	1003	1364	1662		1689					
19	1157	1559	1859		1885					
20	1356	1816	2059		2084					
21	1598	2073	2256	2326	2282	2443	2364	2497		
22	1873	2331	2454	2525	2481	2638	2563	2695		
23	2204	2550	2651	2721	2678	2836	2758	2891		
24			2665	2760	2702	2921	2833	3051		
25			2685	2799	2730	2996	2903	3175		
26			2701	2832	2754	3067	2954	3287		
27					2778	3120	3017	3378		
28					2808	3183	3076	3474		
29					2824	3235	3137	3568		
30							3178	3646		
31		na 5 jr. diensttijd			2735		3222	3720		
32							3268	3798		
33							3311	3850		
34									3683	4352
									3744	4449

¹⁾ Avv heeft geen terugwerkende kracht.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Ift	GROEP ML*	GROEP J	GROEP 1		GROEP 2		GROEP 3		GROEP 4	
			min.	max. gem.	min.	max. gem.	min.	max. gem.	min.	max. gem.
35									3801	4555
36									3850	4643
40			na 10 jr. diensttijd							

* Bedragen in deze schaal betreffen het Wettelijk Minimumloon per 1 juli 1996. Aanpassing van de in deze schaal genoemde bedragen vindt plaats indien het Wettelijk Minimumloon wijzigt.
 De „ML-schaal” is bestemd voor deelnemers aan Werkvervangingsplaatsen met een opleiding lager dan HBO.
 Vanaf leeftijd 23 jaar bedraagt het maximaal te betalen salaris f. 2204. Deelnemers aan Werkvervangingsplaatsen met een HBO-opleiding of hoger worden beloond conform de bedragen in Groep J.
 Vanaf leeftijd 23 geldt als maximum salaris het bedrag geldend voor 23 jaar.

- a. inclusief alle compensaties
- b. exclusief vakantietoeslag
- het maximum-gemiddelde is niet van toepassing op werknemers in de leeftijd 17 t/m 20 jaar
- c. de minimum-uurloonvergoeding bij overwerk bedraagt f. 18,28

BIJLAGE III, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 19 LID 8 (SOCIAAL BELEID)

CAO voor het verzekeringsbedrijf april 1996 – juli 1997 binnendienst
salarisschalen per 1-1-1997¹⁾

Ift	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	871	1181	1479		1506					
18	1003	1378	1679		1706					
19	1157	1575	1878		1904					
20	1356	1835	2080		2105					
21	1598	2094	2279	2350	2305	2468	2388	2522		
22	1873	2355	2479	2551	2506	2665	2589	2722		
23	2204	2576	2678	2749	2705	2865	2786	2920		
24			2692	2788	2730	2951	2862	3082		
25			2712	2827	2758	3026	2933	3207		
26			2729	2861	2782	3098	2984	3320		
27					2806	3152	3048	3412		
28					2837	3215	3107	3509		
29					2853	3268	3169	3604		
30							3210	3683		
31		na 5 jr. diensttijd	2763				3255	3758		
32							3301	3836		
33							3345	3889		
34									2859	3009
									2960	3184
									3072	3346
									3184	3500
									3278	3649
									3371	3791
									3449	3921
									3522	4045
									3602	4173
									3662	4288
									3720	4396
									3782	4494

¹⁾ AVV heeft geen terugwerkende kracht.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Ift	GROEP ML*	GROEP J	GROEP 1		GROEP 2		GROEP 3		GROEP 4	
			min.	max. gem.	min.	max. gem.	min.	max. gem.	min.	max. gem.
35									3840	4601
36									3889	4690
40										
			2863 na 10 jr. diensttijd							

* Bedragen in deze schaal betreffen het Wettelijk Minimumloon per 1 juli 1996. Aanpassing van de in deze schaal genoemde bedragen vindt plaats indien het Wettelijk Minimumloon wijzigt.
 De "ML-schaal" is bestemd voor deelnemers aan Werkervaringsplaatsen met een opleiding lager dan HBO.
 Vanaf leeftijd 23 jaar bedraagt het maximaal te betalen salaris f. 2204. Deelnemers aan Werkervaringsplaatsen met een HBO-opleiding of hoger worden beloond conform de bedragen in Groep J.
 Vanaf leeftijd 23 geldt als maximum salaris het bedrag geldend voor 23 jaar.

- a. inclusief alle compensaties
- b. exclusief vakantietoeslag
- het maximum-gemiddelde is niet van toepassing op werknemers in de leeftijd 17 t/m 20 jaar
- c. de minimum-uurloonvergoeding bij overwerk bedraagt f. 18,47

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

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

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

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

's-Gravenhage, 30 december 1996

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

A. van Dijk.