

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 27 APRIL 2004 TOT ALGEMEEN
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
ALGEMENE BANK**

UAW Nr. 10153

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 03-05-2004, nr. 83

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Nederlandse Vereniging van Banken mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Nederlandse Vereniging van Banken;

Partij(en) te anderzijde: FNV Bondgenoten, De Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening, CNV Dienstenbond, Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen.

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

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV, V en VI is bepaald:

DEEL 1

Artikel 1

Begripsomschrijvingen en Werkings sfeer

§1 Begripsomschrijvingen

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

- contactadres van partijen:
Nederlandse Vereniging van Banken.
- werkgever:
Instellingen, ingeschreven in de afdelingen I.1, II.1 en III.1 van het Kredietregister van De Nederlandsche Bank, met uitzondering van:
 - bankinstellingen met een eigen ondernemings-CAO
 - bankinstellingen vallend onder de CAO van de moederinstelling
 - bankinstellingen vallend onder de CAO voor het Verzekeringsbedrijf
- werknemer:
degene die in dienst is van een werkgever en zijn standplaats in Nederland heeft.
- wettelijke bepalingen:
bepalingen bij of krachtens de Nederlandse wetgeving.
- functiesalaris:
het voor de werknemer op jaarbasis geldende schaalbedrag, behorende bij de salarisschaal volgens welke hij wordt gesalarieerd.
- salaris:
het door de werknemer op jaarbasis feitelijk verdiende salaris, gebaseerd op het functiesalaris, de eventuele inschalingtoeslag, de eventuele toeslag op grond van de wijze van functie-uitoefening, en de overeengekomen arbeidsduur met een maximum van 1872 uur.
- jaarinkomen:
het salaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en de jaarlijkse uitkering/13e maand volgens artikel 11.
- uurloon:
het salaris gedeeld door 52 x het overeengekomen gemiddeld aantal uren per week, met een maximum van 36 uur per week.
- arbeidsduur:
 - basis arbeidsduur = gemiddeld 36 uur per week
 - langere arbeidsduur = tussen 36 en maximaal 40 uur gemiddeld per week
 - kortere arbeidsduur = korter dan gemiddeld 36 uur per week
- algemeen erkende feestdagen:
Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koninkinnedag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag.
- dag:

Algemene Bank-CAO 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de op de betreffende dag met de werknemer overeengekomen arbeidsduur.

§2 Werkingsfeer

1. Deze CAO is niet van toepassing op:
 - a. bestuurders van een onderneming en de hoogste functionarissen, die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken;
 - b. de werknemers ingedeeld in een functiegroep waarvan het functie-eindsalaris van de bijbehorende schaal € 75.829,94 (per 1 april 2003) of hoger bedraagt. Dit bedrag zal worden geïndexeerd met bij de CAO overeengekomen algemene salarisaanpassingen volgens artikel 10 lid 1, en bedraagt dientengevolge per 1 juli 2003 € 77.346,54 en per 1 februari 2004 € 77.733,27;
 - c. vakantiewerkers en stagiaires.
2. Ten aanzien van werknemers ingedeeld bij technische, huishoudelijke of onderhoudsdiensten e.d. kunnen in deze CAO bij de afzonderlijke artikelen afwijkende bepalingen worden opgenomen. De bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten voor andere bedrijfstakken zijn op hen niet van toepassing.

§3 Karakter van de CAO

De bepalingen van de CAO hebben een standaardkarakter, tenzij uit de tekst van een bepaling blijkt dat er sprake is van een minimum-, maximum- of raamwerkbepaling.

§4 Dispensatie

1. Partijen bij de CAO kunnen in gemeenschappelijk overleg aan een werkgever op diens verzoek in bijzondere omstandigheden dispensatie verlenen van bepalingen van deze CAO of van haar bijlagen. De werkgever die aan CAO-partijen een dispensatieverzoek voorlegt, zendt van dit verzoek een afschrift aan zijn ondernemingsraad. De ondernemingsraad ontvangt van de werkgever eveneens een afschrift van de beslissing van CAO-partijen op dit verzoek.
2. Wijzigingen in gedispenseerde regelingen moeten opnieuw aan partijen worden voorgelegd.

Artikel 2

Verplichtingen van de Werkgever en de Werknemer

§1 Algemeen

1. Een arbeidsovereenkomst aangegaan tussen een werkgever en een werknemer, en een door de werkgever vastgesteld arbeidsreglement of arbeidsinstructie mogen, op straffe van nietigheid, geen bepalingen bevatten in strijd met deze CAO.
2. Werkgever en werknemer dragen zorg voor een goede verstandhouding in de onderneming en op de plaats van de arbeid.

§2 Verplichtingen van de werkgever

2. De werkgever neemt gedurende de tijd dat deze CAO van kracht is, tegenover zijn werknemers de in deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden in acht. In een individuele arbeidsovereenkomst kan hij van deze arbeidsvoorwaarden in voor de werknemer gunstige zin afwijken. Als hij deze afwijkingen wil toepassen op een groep van werknemers vraagt hij daarvoor dispensatie aan bij partijen bij de CAO.
3. De werkgever voert een beleid dat erop is gericht discriminatie en seksuele intimidatie te voorkomen. Hij draagt zorg voor adequate procedures voor behandeling van klachten ter zake.

§3 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer dient de tot zijn functie behorende werkzaamheden alsmede de in lid 2 genoemde werkzaamheden, naar behoren te verrichten.
2. De werknemer dient, indien de werkgever dit nodig acht, tijdelijk ook andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden te verrichten, voor zover deze redelijkerwijze van hem mogen worden verwacht, overigens zonder dat dit tot wijziging van het salaris aanleiding geeft.
4. De werknemer draagt zorg voor geheimhouding van al hetgeen omtrent het bedrijf van de werkgever te zijner kennis komt, voor zover dit niet in strijd komt met de wettelijke plicht tot openbaarmaking voor de rechter.

Artikel 3

Aanstelling, Schorsing en Beëindiging van de Arbeidsovereenkomst

§1 Aanstelling

1. De werknemer ontvangt van de werkgever bij aanstelling een schriftelijke bevestiging, waarin wordt vermeld:
 - a. de datum van aanstelling en indiensttreding;
 - b. de overeengekomen arbeidsduur;
 - c. bij aanstelling met een proeftijd: de duur van de proeftijd;
 - d. bij aanstelling in een dienstverband voor bepaalde tijd:
dat het dienstverband voor bepaalde tijd is aangegaan alsmede de duur van dit dienstverband, hetzij door het noemen van een termijn, hetzij door het vermelden van de werkzaamheden met een aflopend karakter, waarvoor dit dienstverband wordt aangegaan;
 - e. de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld;
 - f. een korte omschrijving van de functie;
 - g. de salarisschaal volgens welke de werknemer wordt gesalarieerd;
 - h. het functiejaar dat de werknemer is toegekend;
 - i. het salaris dat hem is toegekend;
 - j. de al dan niet toelating tot een pensioenregeling;
 - k. dat het dienstverband eindigt op het moment dat de pensioenuitkering, dan wel de uitkering krachtens VUT of (pre-)pensioen als bedoeld in de artikelen 15/15 A respectievelijk 14 (A) ingaan;

In situaties dat de werknemer niet of niet direct een formatieplaats bezet, kan in afwijking van het bepaalde bij lid 1 sub e t/m i worden volstaan met een aanduiding van het toegekende salaris. De werkgever zal daarbij de met de werknemer gemaakte afspraken en de daarbij overeengekomen termijn aangeven.

2. Bij een duurzame en duidelijk aanwijsbare wijziging van de functie ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging waarin wordt vermeld:
 - a. de datum van wijziging;
 - b. de hierboven sub e t/m i vermelde punten en (voor zover relevant) punt j, alsmede punt k.
3. In de arbeidsovereenkomst zal geen concurrentiebeding voorkomen, tenzij dit wegens de aard van de werkzaamheden of wegens plaatselijke omstandigheden noodzakelijk is.

4. a. In het algemeen vindt aanstelling plaats in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
 - b. Indien toch aanstelling plaatsvindt in een dienstverband voor bepaalde tijd, is daaraan een maximum verbonden van drie jaar.
 - c. Indien het dienstverband na drie jaar wordt voortgezet, gaat op dat tijdstip een dienstverband in voor onbepaalde tijd, tenzij door partijen bij de CAO dispensatie is verleend.
 - d. Indien een dienstverband voor bepaalde tijd wordt voortgezet voor onbepaalde tijd, wordt voor de toepasselijkheid van arbeidsvoorwaarden, waarbij de duur van het dienstverband bepalend is, de duur meegeteld van het voorafgaande dienstverband voor bepaalde tijd.
5. De werkgever kan slechts van uitzendkrachten gebruik maken wanneer er sprake is van:
 - piekvorming in het werk;
 - opeenhoping van werk ten gevolge van ziekte, vakantie of vacatures;
 - een overgangsfase in de organisatie ten gevolge van een structurele wijziging daarin.

§3 Termijnen van opzegging/proeftijd

1. De termijn van opzegging van de dienstbetrekking, in acht te nemen door de werkgever en de werknemer, bedraagt voor de werkgever ten minste twee maanden en voor de werknemer ten minste één maand. Indien met de werknemer een langere opzegtermijn wordt overeengekomen, geldt die termijn ook voor de werkgever, een en ander als bepaald in artikel 7:672 lid 8 BW.
De opzeggingstermijn dient zodanig te zijn, dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de maand.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:652, leden 4 en 5 BW kan ook bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn aangegaan voor korter dan 2 jaar of waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld een proeftijd worden overeengekomen van maximaal 2 maanden. Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd het dienstverband zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen eindigen, conform het bepaalde in artikel 7:676 BW.

Artikel 4

Vormen van Arbeidsduur

§1 Basis arbeidsduur

1. Voor de met de werknemer overeen te komen arbeidsduur geldt als

Algemene Bank-CAO 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

uitgangspunt een werkweek van gemiddeld 36 uur per week resulterend in een basis jaarlijkse arbeidsduur van 1872 uur.

2. De op deze gemiddelde arbeidsduur gebaseerde individuele werktijden worden conform het bepaalde in artikel 6 §2 vastgesteld in overleg tussen de werkgever en de individuele werknemer.

§2 Langere arbeidsduur

Inleiding

De werkgever is verantwoordelijk voor een efficiënte bedrijfsvoering en een marktgerichte dienstverlening aan de cliënt binnen een voor de onderneming aanvaardbaar kostenniveau. Daarom kan hij vanuit het bedrijfsbelang een langere dan gemiddeld 36-urige arbeidsduur per week vaststellen ten aanzien van individuele werknemers of groepen van werknemers, een en ander zoals hierna bepaald.

Bij de vaststelling daarvan worden naast de hiermee verband houdende organisatorische en kostenaspecten ook de consequenties voor de werknemer meegewogen.

Werknemers van 58 jaar of ouder kunnen niet verplicht worden tot een arbeidsduur van meer dan gemiddeld 36 uur per week.

Vaststelling van de individuele werktijden vindt plaats in overleg tussen werkgever en individuele werknemer.

Voordat de werkgever de langere arbeidsduur van toepassing verklaart op groepen van werknemers, zal de werkgever hierover overleg voeren met zijn ondernemingsraad.

De werkgever geeft in dat overleg de redenen aan waarom hij de langere arbeidsduur op de desbetreffende groep(en) medewerkers, of functies van toepassing verklaart en de periode waarvoor naar verwachting de langere arbeidsduur van toepassing zal zijn.

Hij stelt de ondernemingsraad in de gelegenheid hierover zijn oordeel uit te spreken en zelf met suggesties te komen.

Bij dit overleg zullen worden betrokken:

- (de resultaten van) het employabilitybeleid;
- het beleid ter zake van (de omvang en frequentie van) meerwerk, tijdelijke dienstverbanden en het inzetten van uitzendkrachten.

Een actief beleid ter zake en de uitvoering van concrete plannen kunnen – naast de gebruikelijke werving en de inspanningen gericht op het aantrekken van speciale groepen – van invloed zijn op de mate waarin van de langere arbeidsduur gebruik moet worden gemaakt, en mogelijk tot een beperking van de toepassing daarvan leiden.

Een werknemer, op wie de langere arbeidsduur van toepassing is verklaard, kan verzoeken voor een gemiddeld 36-urige werkweek in aan-

merking te komen. Bij dit verzoek is het bepaalde in § 4 Kortere arbeidsduur analoog van toepassing.

1. In afwijking van het bepaalde in §1 kan de werkgever een arbeidsduur van meer dan gemiddeld 36 uur per week (= 1872 uur per jaar), maar niet meer dan 40 uur gemiddeld per week (= 2080 uur per jaar) vaststellen.
2. De langere arbeidsduur, als bedoeld in lid 1, kan van toepassing zijn op:
 - a. individuele werknemers;
 - b. groepen van werknemers.
3. Bij banken met minder dan circa 350 werknemers kan de werkgever de langere arbeidsduur van toepassing verklaren op het gehele of een gedeelte van het personeelsbestand. Indien de werkgever de langere arbeidsduur van toepassing verklaart zal hij hierover overleg voeren met zijn ondernemingsraad.
4. Indien voor de werknemer de langere arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week/2080 uur per jaar van toepassing is, geldt de volgende compensatieregeling.
Per jaar spaart de werknemer 208 uur op een persoonlijke tijdrekening.
Deze gespaarde uren kan hij voor de volgende bestedingsdoeleinden aanwenden:
 - A Sparen
 - a. Voor een vervroegde nonactiviteitsperiode voorafgaand aan de eventueel dan geldende VUT, of voorafgaand aan het pensioen.
 - b. Voor verbetering van de inkomenspositie ten tijde van de eventueel dan geldende VUT of verbetering van de pensioenvoorziening, binnen de grenzen van de fiscale wetgeving terzake, door uitbetaling van de gespaarde uren tegen 116,33% van het dan geldende uurloon.
 - c. Voor een met de werkgever overeen te komen periode van verlof voor een door de werknemer zelf te bepalen doel.
 - B (Gedeeltelijke) uitbetaling/roostervrij
 - a. De werknemer heeft het recht zich op de jaarultimo de in dat jaar gespaarde uren te laten uitbetalen tegen 116,33% van het voor hem op dat moment geldende uurloon tot een maximum van 128 uur per jaar.
 - b. De resterende uren van de in dat jaar gespaarde uren blijven op de persoonlijke tijdrekening staan tenzij in onderling overleg tussen werkgever en werknemer wordt besloten dat de werknemer deze uren tot een maximum van 80 roostervrije uren per jaar kan opnemen.

Voor werknemers met een arbeidsduur van gemiddeld meer dan 36 maar minder dan 40 uur per week, respectievelijk 1872 en 2080 uur

Algemene Bank-CAO 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

per jaar, zijn de rechten op de in de compensatieregeling genoemde uren naar evenredigheid van toepassing.

5. In geval van beëindiging van het dienstverband worden de op de persoonlijke tijdrekening gespaarde uren aan de werknemer uitbetaald tegen 116,33% van het dan geldende uurloon. In overleg tussen werkgever en werknemer kan worden besloten dat de werknemer de gespaarde uren voorafgaand aan de feitelijke datum van uitdiensttreding geheel of gedeeltelijk in vrije tijd zal opnemen.
In geval van overlijden worden de gespaarde uren tegen 116,33% van het op het moment van overlijden geldende uurloon uitgekeerd aan de erfgenamen.
6. Uitbetaalde uren vormen basis voor de pensioenopbouw, middels een geïndexeerd opbouw/middelloodsysteem, dan wel middels het afsluiten van koopsommen.

§3 Wijziging van arbeidsduur

Wijziging in de vastgestelde arbeidsduur dient de werkgever tijdig aan de betrokken werknemer of groep van werknemers mede te delen. Invoering van de nieuwe arbeidsduur geschiedt conform het bepaalde in § 1 dan wel § 2 van dit artikel.

Bij wisseling van de arbeidsduur in de loop van het jaar van 40 naar 36 uur worden de opgebouwde dan wel opgenomen ADV-rechten en vakantierechten pro rata verrekend.

§4 Kortere arbeidsduur

1. Uitgangspunten
 - a. In principe staan alle functies open voor een kortere arbeidsduur dan gemiddeld 36 uur per week.
 - b. De rechtspositie van de werknemer met een kortere arbeidsduur is in principe gelijk aan die van de werknemer met een basis arbeidsduur. Uitzonderingen daarop worden expliciet in deze CAO omschreven.
 - c. In loopbaanmogelijkheden wordt geen onderscheid gemaakt op grond van de omvang van de arbeidsduur. Een werknemer zal wanneer hij voor een andere functie in aanmerking wil komen aan de eisen die aan die functie gesteld worden, moeten voldoen.

2. Procedure

De werknemer kan conform de Wet aanpassing arbeidsduur verzoeken om voor een kortere arbeidsduur in aanmerking te komen.

De werkgever zal een verzoek van de werknemer voor een kortere arbeidsduur honoreren, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.

De werknemer dient een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur ten minste vier maanden voor het beoogde tijdstip van ingang schriftelijk bij de werkgever in. Uiterlijk één maand voor het beoogde tijdstip van ingang beslist de werkgever schriftelijk op een verzoek van de werknemer.

Indien de werkgever het verzoek afwijst, zal hij schriftelijk motiveren welke redenen aan deze beslissing ten grondslag liggen.

De werknemer kan tegen een afwijzende beslissing van de werkgever in beroep gaan op grond van een interne klachtenregeling.

De op de kortere arbeidsduur gebaseerde individuele werktijden worden vastgesteld in overleg tussen werkgever en werknemer.

§5 Verlenging arbeidsduur

Indien een werknemer met een kortere arbeidsduur verzoekt langer, maar maximaal gemiddeld 36 uur per week te mogen werken, geldt mutatis mutandis eveneens de procedure als hierboven vermeld in § 4 onder 2.

§6 Banken met een van oudsher kortere arbeidsduur

Een aantal banken kende ten tijde van de invoering van de gemiddeld 36-urige werkweek (uiterlijk per 1.10.1996) een werkweek van 37,5 uur per week resp. 7,5 uur per dag. De verkorting van de jaarlijkse arbeidsduur bedraagt voor die banken 78 uur op jaarbasis. Deze wordt toegekend in herkenbare vrije tijd in de vorm van eenheden van 20 halve, danwel 10 hele roostervrije dagen, alsmede in de nog resterende 3 uur.

Artikel 5

Vakantie

§1 Vakantieduur

1. De werknemer, die op 1 januari in dienst is en voor wie een werktijdregeling geldt gebaseerd op een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, heeft in het kalenderjaar recht op vakantie met behoud van salaris, die als volgt van de leeftijd afhankelijk is:

tot en met 34 jaar 180,0 uur

Algemene Bank-CAO 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

35 tot en met 44 jaar 194,4 uur
45 tot en met 54 jaar 208,8 uur
55 tot en met 64 jaar 216,0 uur

Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd die in de loop van het kalenderjaar wordt bereikt.

Voor de werknemer voor wie een werktijdregeling geldt, gebaseerd op een arbeidsduur van minder dan gemiddeld 36 uur per week worden de vakantierechten naar evenredigheid vastgesteld.

2. De werknemer voor wie een arbeidsduur geldt van gemiddeld 40 uur per week, heeft in het kalenderjaar recht op vakantie met behoud van salaris, die als volgt van de leeftijd afhankelijk is:

tot en met 34 jaar 200 uur
35 tot en met 44 jaar 216 uur
45 tot en met 54 jaar 232 uur
55 tot en met 64 jaar 240 uur

Voor de werknemer voor wie een werktijdregeling geldt van gemiddeld meer dan 36 uur, maar minder dan 40 uur per week wordt de vakantieduur naar evenredigheid van de vakantie-uren bij een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur vastgesteld.

3. Als er geen sprake is van een collectieve vakantie zal de werkgever overeenkomstig de wensen van de werknemer de vakantie vaststellen, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. In geval van gewichtige bedrijfsbelangen moet de werkgever bij de vaststelling van de vakantie in ieder geval zorgen voor een aaneengesloten vakantie van twee weken, of tweemaal één week, als de werknemer dat wil.

§2 Aanvang en beëindiging dienstverband

Bij aanvang respectievelijk beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt de vakantieduur naar evenredigheid vastgesteld. Voor de werknemer die in de loop van de maand in dienst treedt respectievelijk de dienst verlaat, telt deze maand niet mee voor de vaststelling van het evenredige deel van de vakantie.

§3 Andere dan algemeen erkende feestdagen/gewetensbezwaren

1. Indien op bepaalde dagen, zoals 15 augustus en 1 november, volgens plaatselijk of ander gebruik niet wordt gewerkt, staat het de werkgever vrij de door de werknemer op deze dagen niet gewerkte uren in mindering te brengen op de in dit artikel bedoelde vakantieduur.
2. Indien een werknemer vanuit zijn geloofsovertuiging gewetensbezwaren heeft tegen het werken op uit die geloofsovertuiging voortvloeiende godsdienstige feestdagen, kan hij niet tot arbeid op die dagen worden verplicht. De werknemer die daartoe de wens te kennen heeft gegeven, zal op grond van zijn geloofsovertuiging in de gelegenheid worden gesteld op de daaruit voortvloeiende godsdienstige feestdagen ADV, dan wel vakantie op te nemen als bedoeld in dit artikel.

§4 Arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, verwerft naar evenredigheid vakantieaanspraken.
2. Indien ziekte in de zin van arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie ontstaat, behoudt de werknemer aanspraak op de dientengevolge gemiste vakantie-uren, mits hij zijn werkgever onmiddellijk van zijn ziekte in kennis heeft gesteld en zich aan de ter zake geldende voorschriften heeft gehouden. Tot die voorschriften behoort de raadpleging van een arts en het overleggen van een medische verklaring omtrent de aard en de duur van de ziekte. Mocht in uitzonderingsgevallen een dergelijke medische verklaring niet worden verkregen dan zullen aard en duur van de ziekte bijvoorbeeld kunnen blijken uit nota's wegens geneeskundige behandeling. Over de wijze van opnemen van vervangende vakantie-uren beslist de werkgever na overleg met de werknemer.

Artikel 6

Werktijden

§1 Gebruikelijke werktijden

De gebruikelijke werktijden zijn gelegen op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 21.00 uur en op zaterdag tussen 08.00 en 17.00 uur.

§2 Individuele werktijden

1. De individuele werktijden worden op grond van de voor de werknemer geldende arbeidsduur in overleg tussen werkgever en werknemer overeengekomen.

Algemene Bank-CAO 2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Bij het inrichten van de arbeidsorganisatie en het overleg met de werknemer over de individuele werktijden wordt een goed functioneren van de organisatie en een zo groot mogelijk behoud van de werkgelegenheid van de in dienst zijnde werknemers nagestreefd.

Bij de wijze waarop de individuele werktijden vorm worden gegeven, wordt in verband hiermede voorzien in vormen van voor de werknemer herkenbare vrije tijd van ten minste een halve dag, zoals:

- een vierdaagse werkweek van 4 x 9 uur, waar dit organisatorisch mogelijk en zinvol is;
- een halve vrije dag per week of een vrije dag per twee weken;
- in aantal dagen verschillende werkweken op maand-, kwartaal- of halfjaarbasis. In dit geval zullen de afspraken daarover tijdig worden vastgelegd;
- variaties op deze vormgevingen.

Daar waar er geen organisatorische belemmeringen zijn wordt de voorkeur van de individuele werknemer gevolgd. Doen zich wel organisatorische belemmeringen voor dan zal dit goed gemotiveerd aan de werknemer duidelijk worden gemaakt zodat deze zich op een andere voorkeur kan richten.

3. De normen van de overlegregeling uit de Arbeidstijdenwet vormen de kaders voor het overleg over de arbeids- en rusttijden op ondernemingsniveau tussen werkgever en ondernemingsraad.

§3 Toeslag voor arbeid op zaterdag

Indien de werknemer krachtens de met hem overeengekomen werktijden op zaterdag arbeid verricht, ontvangt hij per op de zaterdag gewerkt uur een toeslag van 25% van het uurloon.

§4 Meerwerk

1. Onder meerwerk wordt verstaan arbeid die incidenteel – met overschrijding van de overeengekomen werktijden – wordt verricht, en als zodanig is overeengekomen.
2. In bijzondere omstandigheden kan de werkgever de werknemer tot het verrichten van meerwerk verplichten, echter niet meer dan 45 uur per kwartaal.
Op zondag en algemeen erkende feestdagen zal de werknemer slechts in het uiterste geval tot meerwerk worden verplicht.

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van meerwerk.

3. De betrokken werknemer zal zoveel mogelijk van tevoren van het te verrichten meerwerk in kennis worden gesteld. Bij het verplichten tot meerwerk behoort rekening te worden gehouden met zwaarwegende belangen van de werknemer.

§5 Meerwerkvergoeding

1. a. In ondernemingen waar het model salarissysteem, neergelegd in bijlage I van Deel 2 Hoofdstuk III (Salarisparagraaf, Bijlagen bij artikel 9) is ingevoerd, komen voor meerwerkvergoeding in aanmerking werknemers, van wie de functie is ingedeeld in ten hoogste die functiegroep waaraan salarisschaal 10 is verbonden.
b. In ondernemingen waar een eigen salarissysteem in de zin van artikel 9 is ingevoerd, komen voor meerwerkvergoeding in aanmerking werknemers, van wie de functie is ingedeeld in ten hoogste die functiegroep waaraan een salarisschaal is verbonden, waarvan het eindsalaris het dichtst bij het eindsalaris van salarisschaal 10 van het model van de Salarisparagraaf ligt.
c. Indien een werknemer een persoonlijk salaris heeft liggend boven het eindsalaris van salarisschaal 10, of daarmee corresponderende salarisschaal in geval van een eigen salarissysteem, kan de werknemer geen aanspraak maken op meerwerkvergoeding.
2. Als meerwerkvergoeding wordt uitbetaald:
 - a. op maandag t/m vrijdag:
vóór 21.00 uur het uurloon + 25% daarvan;
ná 21.00 uur het uurloon + 50% daarvan, tenzij een compensatie in vrije tijd wordt gegeven van 125% resp. 150% van het aantal meeruren;
 - b. op zaterdag:
vóór 17.00 uur het uurloon + 50% daarvan (inclusief de 25% zaterdagtoeslag);
ná 17.00 uur het uurloon + 100% daarvan, tenzij compensatie wordt gegeven in vrije tijd van 150% resp. 200% van het aantal meeruren;
 - c. op zondag of een algemeen erkende feestdag het uurloon + 100% daarvan, tenzij compensatie wordt gegeven in vrije tijd van 200% van het aantal meeruren.
 - d. Indien korter dan een halfuur meerwerk wordt verricht, wordt geen vergoeding gegeven.
3. De werknemer heeft de keuze of de compensatie in vrije tijd dan wel in geld zal worden uitgekeerd, tenzij de werkgever op grond van praktische organisatorische overwegingen een duidelijk en gemotiveerd bezwaar tegen die keuze kan aanvoeren.

Algemene Bank-CAO 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Indien de werknemer als gevolg van meerwerk van twee uur of langer niet in staat is de avondmaaltijd thuis te gebruiken, wordt hij in de gelegenheid gesteld een maaltijdpauze te genieten van een halfuur. Deze tijd telt mee voor de berekening van de meerwerkvergoeding. In deze gevallen worden – tegen overlegging van de nota – de kosten van een maaltijd vergoed tot een richtbedrag van € 11,80, tenzij een maaltijd door de werkgever wordt verstrekt. Geen maaltijdvergoeding wordt gegeven indien de werknemer in de gelegenheid is de maaltijd thuis te gebruiken. De uit de maaltijdvergoeding c.q. -verstrekking eventueel voortvloeiende heffing van loonbelasting en sociale premies wordt door de werknemer gedragen.

§6 Variabele werktijden

Indien tot de invoering van een regeling voor variabele werktijden wordt overgegaan, gelden de volgende bepalingen.

1. De regeling kan een bepaling omvatten die inhoudt dat de arbeidsduur voor een nader te bepalen periode bijeengeteld kan worden. In dat geval zal een maximum aantal uren worden vastgesteld dat aan overschot of tekort mag optreden, welk overschot of tekort met de volgende periode kan worden verrekend.
2. De werknemers voor wie de regeling geldt, kan de vrijheid worden gegeven binnen nader te bepalen tijdslimieten hun arbeid aan te vangen, te onderbreken of te beëindigen.
3. Indien gedurende meer uren is gewerkt dan overeenkomt met lid 1, komen deze slechts voor vergoeding in aanmerking indien uitdrukkelijk meerwerk is overeengekomen of verplicht.

Verwijzing naar Regeling Ploegendienst en verschoven werktijden

Voor werknemers werkzaam in ploegendienst of op verschoven werktijden is de regeling van toepassing zoals opgenomen in Deel 2, die integraal onderdeel vormt van deze CAO.

Artikel 7

Arbeidsvoorwaardenkeuzesysteem (van toepassing op banken met meer dan 350 werknemers)

§1 Het kopen en verkopen van verlofuren

Een werknemer kan jaarlijks maximaal het aantal verlofuren gelijk aan de gemiddeld overeengekomen arbeidsduur per week kopen.

Een werknemer kan jaarlijks maximaal het aantal verlofuren gelijk aan de gemiddeld overeengekomen arbeidsduur per week verkopen.

In geval van verkoop dient in ieder geval het wettelijk minimum aantal verlofuren (vier maal de overeengekomen arbeidsduur) te resteren (bij een 36-urige werkweek zijn dit 144 uren).

§2 Verlofsparen

Voor een periode van langdurig verlof kan tijd worden gespaard op de verlofspaarrekening. Voor verlofsparen komen in aanmerking:

- de gekochte verlofuren zoals genoemd in § 1 van dit artikel;
- de uren boven gemiddeld 36 uur per week voor werknemers op wie een arbeidsduur van meer dan 36 uur per week van toepassing is;
- de bovenwettelijke verlofuren, die nog geregistreerd staan. Deze uren kunnen worden overgeboekt naar de verlofspaarrekening;
- de meerwerkuren.

Het saldo van de verlofspaarrekening mag niet meer bedragen dan 1800 uur. Het saldo wordt in tijd gespaard. Nu een uur sparen betekent later ook een uur ten behoeve van een periode van langdurig verlof. De gespaarde verlofuren verjaren niet.

Bij opname van uren van de verlofspaarrekening wordt het dan geldende uurloon doorbetaald.

In geval van tussentijdse beëindiging van het dienstverband of bij overlijden van de werknemer worden de gespaarde uren uitbetaald tegen 116,33% van het dan geldende uurloon. In overleg tussen de leidinggevende en de werknemer kan bij beëindiging van het dienstverband worden besloten dat de werknemer de gespaarde uren voorafgaand aan de feitelijke datum van uitdiensttreding geheel of gedeeltelijk in vrije tijd zal opnemen.

De spaarmogelijkheid als bedoeld in artikel 4 § 2 sub A-c wordt geacht onderdeel te vormen van dit artikel.

Uiterlijk in de maand oktober van ieder kalenderjaar kan de werknemer een keuze maken voor het kopen/verkopen van verlofuren voor het volgende kalenderjaar tegen het dan geldende uurloon.

§3 Bronnen

Voor het kopen van verlofuren komen de volgende bronnen in aanmerking:

Algemene Bank-CAO 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- het salaris;
- de vakantietoeslag;
- de dertiende maand;
- de meerwerkvergoeding;
- de ploegentoeslag.

Uitwerking van het bovenstaande dient te geschieden binnen het kader van de fiscale wetgeving.

Artikel 8

Verlofregelingen

§1 Buitengewoon verlof

Buitengewoon verlof met behoud van salaris wordt gegeven, mits – voor zover relevant – de plechtigheid of viering wordt bijgewoond:

- a. bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag,
- b. bij huwelijk van de werknemer: 3 dagen,
- c. bij huwelijk van:
 - een kind, stief- of pleegkind, kleinkind,
 - broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half, stief- en pleegbroer/zuster),
 - één der ouders of grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenoot:
1 dag mits de plechtigheid wordt bijgewoond,
- d. bij gezinsuitbreiding van de werknemer: 2 dagen (wettelijk kraamverlof),
- e. bij overlijden van:
 - zijn of haar echtgenoot,
 - een inwonend kind (daaronder begrepen een inwonend stief- of pleegkind):
van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie,
- f. bij overlijden van:
 - één der ouders (onder wie begrepen schoon-, stief- of pleegouders),
 - één der grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenoot,
 - een niet-inwonend kind of aangehuwd kind (daaronder begrepen een niet-inwonend stief- en pleegkind),
 - een broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegbroer/zuster),
 - een kleinkind:

- 1 dag en bovendien voor bijwoning van de begrafenis of de crematie een tweede dag;
indien de werknemer is aangewezen de begrafenis of de crematie te regelen:
van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie,
- g. bij 25-jarige dienst of huwelijk: 1 dag,
bij 40-jarige dienst of huwelijk: 2 dagen,
bij 50-jarige dienst: 3 dagen,
bij 25-,40- en 50-jarige dienst van zijn of haar echtgenoot: 1 dag,
bij 25-,40- en 50-jarige dienst of huwelijk van:
– grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenoot,
– ouders (onder wie begrepen schoon-, stief- en pleegouders),
– kinderen (daaronder begrepen schoon-, aangehuwde en pleegkinderen):
1 dag,
- h. bij verhuizing: maximaal 2 dagen per kalenderjaar.
- De hierboven genoemde buitengewoon verlobbepalingen betreffende familieomstandigheden zullen waar mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie, dat sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. Daarbij wordt als voorwaarde gesteld dat een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst is opge maakt.

§2 Adoptieverlof

De werknemer heeft in verband met adoptie van een kind recht op ten hoogste vier aaneengesloten weken verlof met behoud van salaris.

§3 Ouderschapsverlof

Indien de werknemer/ster gebruik maakt van de wettelijke mogelijkheden van ouderschapsverlof geldt ten aanzien van zijn/haar rechtspositie het volgende.

1. Het dienstverband blijft gedurende de periode van het (on)betaalde verlof gehandhaafd.
2. De arbeidsvoorwaarden worden in die periode naar evenredigheid van de (nieuwe) kortere arbeidsduur nader vastgesteld.
3. De personeelscondities blijven onverkort van kracht.
4. De pensioenregeling – indien van toepassing – wordt gecontinueerd, alsof het dienstverband wordt voortgezet zonder dat dit verlof wordt genoten.
5. Na beëindiging van het verlof keert de werknemer/ster terug in de

Algemene Bank-CAO 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

functie die hij/zij voor aanvang van het verlof laatstelijk vervulde, tenzij in onderling overleg anders overeengekomen.

6. De werkgever betaalt gedurende de eerste twee weken van het ouderschapsverlof 100% van het salaris of gedurende de eerste vier weken 50% van het salaris door.

§4 Zorgverlof

Op grond van de Wet arbeid en zorg zal de werkgever de eerste vijf dagen van het zorgverlof 100% van het salaris doorbetalen.

§5 Onbetaald verlof

De werkgever kan de werknemer verlof met inhouding van salaris geven indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.

§6 Verlof wegens loopbaanonderbreking

Als een werknemer verlof opneemt in het kader van loopbaanonderbreking zoals genoemd in artikel 7:1 Wet arbeid en zorg, wordt gedurende de verlofperiode de pensioenopbouw gecontinueerd alsof het dienstverband wordt voortgezet zonder dat dit verlof wordt genoten.

§7 Prepensioneringsverlof

De werknemer heeft in de twee jaren voorafgaand aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van hemzelf of zijn partner recht op in totaal 4 dagen prepensioneringsverlof met behoud van salaris bij deelneming aan cursussen over dit onderwerp.

§9 Vrijwilligersverlof

Voor de looptijd van deze CAO zal aan de werknemer die vrijwilligerswerk verricht dat noodzakelijkerwijs ook tijdens werktijd moet worden uitgevoerd, per jaar maximaal eenmaal de met hem overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week vrijwilligersverlof met 70% salarisdoorbetaling worden toegekend.

Het vrijwilligersverlof dient gericht te zijn op bijvoorbeeld:

- het begeleiden van reizen voor zieken, gehandicapten en ouderen;
- het leiding geven aan jeugdvakantiekampen; en wordt verricht onder auspiciën van een landelijk erkende organisatie.

In overleg met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging zal worden bepaald voor welke landelijk erkende organisaties dit vrijwilligersverlof zal worden verleend.

Artikel 9

Salarisparagraaf

§1 Algemene bepalingen

Werkingsfeer

1. De Salarisparagraaf regelt in al zijn onderdelen en tezamen als geheel voor alle werkgevers in de zin van deze CAO inhoudelijk de aldaar geldende salarissystemen, tenzij in de Salarisparagraaf anders is bepaald.

De Salarisparagraaf is neergelegd in dit artikel, dat de toepassingsregels bevat, en in de zogenaamde Systeemvoorschriften bij dit artikel,

Deze systeemvoorschriften zijn onderverdeeld naar:

- Algemene Bepalingen, die deels ook zijn opgenomen in dit artikel;
- Regelgeving Systeemuitwerking, waarin de bepalingen waaraan eigen salarissystemen moeten voldoen;
- Invoeringsregels en Overgangsbepalingen, in acht te nemen bij de invoering van een salarissysteem als bedoeld in dit artikel.

Vrijheden in de toepassing van het systeem kunnen uitsluitend berusten op de uitdrukkelijk in de Salarisparagraaf vastgelegde mogelijkheden.

Invoeringsplicht model of eigen salarissysteem

2. Elke werkgever dient een salarissysteem te hebben dat gebaseerd is op de voorschriften van de Salarisparagraaf. Dit systeem is bindend binnen de betrokken onderneming. De werkgever heeft daarbij de keuze tussen het modelsalarissysteem (zie Deel 2, Hoofdstuk III, bijlage I) en een eigen systeem dat past binnen de genoemde regelgeving, zulks ter toetsing en vaststelling door partijen.

Criteria

3. Het salarissysteem is gebaseerd op de volgende criteria:
 - de inhoud en zwaarte van de functie;
 - de mate waarin de werknemer zich ontwikkelt in zijn functie;
 - de wijze van functie-uitoefening en het resultaat daarvan.

Algemene Bank-CAO 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

De inhoud en zwaarte van de functie komt tot uitdrukking in de indeling van de functie in een functiegroep, waaraan een salarisschaal is gekoppeld.

De ontwikkeling van de werknemer in zijn functie, komt tot uitdrukking in de onderverdeling van de salarisschalen in functie jaren met de daarbij behorende functiesalarissen waarbij wordt uitgegaan van een voldoende ontwikkeling, beginnend met een functieaanvangsalaris en eindigend met een functie-eindsalaris.

De wijze van functie-uitoefening en het resultaat daarvan komt tot uitdrukking in de beoordelingstoeslag.

Publicatie

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

§2 Basis voor salariëring

1. Bij de toepassing van een salarissysteem zijn de daarbij op jaarbasis gehanteerde functiesalarissen gebaseerd op een arbeidsduur van 1872 uur per jaar, bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week. Het functie-uurloon bedraagt $1/1872$ e deel van het functiejaarsalaris.
2. Het individuele functiesalaris bedraagt op jaarbasis:
 - het functiesalaris gedeeld door 1872 uur x 52 x het overeengekomen gemiddeld aantal uren per week met een maximum van 36 uur per week of wel
 - het desbetreffende uurloon x 52 x het overeengekomen aantal uren per week met een maximum van 36 uur per week.

§3 Inschaling

1. De werknemer wordt gesalarieerd volgens de salarisschaal die behoort bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.
2. De werknemer kan tijdelijk worden ingeschaald volgens een lagere salarisschaal dan die bedoeld is in lid 1, indien hij wordt opgeleid voor een functie en in deze functie nog niet alle taken kan vervullen. De werkgever dient de opleidingstermijn schriftelijk aan betrokkene te bevestigen en de groei naar de juiste salarisschaal alsmede de daarbij behorende tijdlijn aan te geven.

§4 Inschaling in salarisschaal/toekenning jaarlijkse verhoging

1. Bij de inschaling in een salarisschaal – als bedoeld in § 3 – wordt tevens een bepaald functiejaar toegekend.
2. Aan de werknemer die zich in voldoende mate in zijn functie ontwikkelt, wordt – voor zover hij nog niet zijn functie-eindsalaris heeft bereikt – jaarlijks een standaardperiodiek toegekend. Een standaardperiodiek is het verschil tussen twee opeenvolgende functiesalarissen in de desbetreffende salarisschaal.
3. Aan de werknemer die zich in onvoldoende mate in zijn functie ontwikkelt, kan de werkgever een kleinere, dan wel geen periodiek als hierboven sub 2 bedoeld toekennen, met als gevolg een tragere doorloop door de desbetreffende salarisschaal.
4. Aan de werknemer die zich in meer dan voldoende mate in zijn functie ontwikkelt, kan de werkgever een grotere periodiek, dan wel meerdere periodieken als hierboven sub 2 bedoeld toekennen, met als gevolg een snellere doorloop door de desbetreffende salarisschaal.

§5 Promotie

1. Bij promotie naar een functie die is ingedeeld in een hogere functie-groep wordt het functiesalaris ten minste ingeschaald op het naast hogere schaalbedrag, verhoogd met een functiejaar in de salarisschaal van de nieuwe functiegroep.
2. Indien het functiesalaris in de situatie als bedoeld in lid 1 minder dan 2 periodieken lager ligt dan het functieaanvangssalaris (functiejaar 0) van de schaal die aan de nieuwe functiegroep is verbonden, vindt inschaling plaats in functiejaar 1. Is het verschil tussen het salaris en het functieaanvangssalaris groter dan 2 periodieken, vindt inschaling plaats op het functieaanvangssalaris (functiejaar 0).

§6 Vergoeding voor waarneming hogere functie

1. De werkgever kan een werknemer opdragen tijdelijk en anders dan wegens vakantie (beeldbepalende) taken uit een andere hoger ingeschaalde functie, waar te nemen.
Van waarneming is geen sprake indien in de functieomschrijving van de werknemer een mogelijk waarnemerschap is opgenomen en is meegewogen in de waardering van zijn functie.
2. De waarneming dient ten minste een periode van 2 maanden aaneengesloten te beslaan.

Algemene Bank-CAO 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. De vergoeding voor de waarneming is gerelateerd aan de duur van de waarneming en de mate waarin tot een hogere functie behorende taken worden waargenomen.
Op jaarbasis bedraagt de vergoeding ten minste 1 functieperiodiek in de bij de waargenomen functie behorende salarisschaal, indien de waar te nemen functie slechts gedeeltelijk wordt uitgevoerd. Indien sprake is van algehele of vrijwel algehele waarneming zal maximaal een vergoeding van 2 functieperiodieken worden uitbetaald.
De vergoeding wordt uitbetaald na afloop van de waarnemingsperiode of halfjaarlijks indien de waarnemingsperiode langer dan 6 maanden duurt.
De vergoeding telt niet mee als grondslag voor de berekening van enige andere in de CAO genoemde vergoeding, toeslag of uitkering alsook niet voor de berekening van de VUT- en pensioengrondslag.

§7 Verlaging in functie

2. In geval van reorganisaties, dan wel bij onderhoud of herziening van het functiewaarderings- of beloningssysteem, kunnen per onderneming voor het gehele werknemersbestand, dan wel voor één of meer groepen of in individuele gevallen nadere afspraken over een perspectiefgarantie worden gemaakt.

§8 Beoordelingstoelage

1. De werkgever zal binnen het salarissysteem de wijze van functie-uitoefening en het resultaat daarvan honoreren, indien en voor zolang het functioneren van de werknemer daartoe aanleiding geeft. Ten behoeve daarvan zal een marge van 15% boven het functiesalaris c.q. functie-eindsalaris worden vastgesteld.
2. De beoordeling en de daaraan verbonden toeslag kan betrekking hebben op de wijze van functie-uitoefening en het resultaat daarvan:
 - a. van de individuele werknemer;
 - b. van het organisatorisch verband waarin de werknemer werkzaam is (afdeling, team, projectgroep etc.).
3. Bij de toepassing van het in de vorige leden bepaalde zal de werkgever een beoordelingsmethode hanteren, die voldoet aan de in bijlage II van Deel 2 Hoofdstuk III genoemde criteria.
4. De beoordelingstoelage zal ieder jaar opnieuw worden vastgesteld en

kan maandelijks, per kwartaal, per half jaar of per jaar worden uitgekeerd.

§9 Arbeidsmarkttoeslag

Indien de situatie op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever in incidentele gevallen tijdelijk een hogere salariering vaststellen dan op grond van het binnen zijn onderneming geldende salarissysteem zou dienen te gelden. Het beleid zal er op gericht zijn niet meer dan incidenteel gebruik van deze mogelijkheid te maken.

§10 Garantiesalarissen

De werknemer die is ingedeeld in groep 2 en het functie-eindsalaris heeft bereikt, ontvangt – indien hij vijf jaar of langer in dienst van de werkgever is – een garantiesalaris per jaar van:

- € 19.328,86 per 1 februari 2004 indien hij de leeftijd van 35 jaar heeft bereikt; (= garantie-uurloon van € 10,33 per 1 februari 2004).
- € 19.801,77 per 1 februari 2004 indien hij de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt; (= garantie-uurloon van € 10,58 per 1 februari 2004).
- € 20.274,19 per 1 februari 2004 indien hij de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt; (= garantie-uurloon van € 10,83 per 1 februari 2004).

§11 Bijlagen

Deel 2 Hoofdstuk III bevat als bijlagen behorend bij artikel 9:

- I. : Model Salarissysteem/verwijzing naar eigen systeem
- II. : Criteria voor de methode van beoordelen van de functie-uitoefening.

Artikel 10

Inkomensaanpassingen

1. De salarissen van de werknemers en de salarisschalen behorende bij artikel 9 (Salarisparagraaf), de overige in de onderneming gehanteerde salarisschalen, alsmede de garantiesalarissen als bedoeld in artikel 9 § 10 worden en per 1 februari 2004 met 0,5%.

Artikel 11

Vakantietoeslag, 13e maand/jaarlijkse uitkering

§1 Vakantietoeslag

1. De werknemer ontvangt jaarlijks een vakantietoeslag op een door de

Algemene Bank-CAO 2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

werkgever te bepalen tijdstip tussen 1 mei en 1 juli, hierna te noemen betaaldatum. De vakantietoeslag wordt berekend over een periode van 12 maanden, hierna te noemen toeslagperiode.

Afhankelijk van het gebruik bij de werkgever loopt de toeslagperiode gelijk met het kalenderjaar, dan wel van 1 juli tot 1 juli.

Indien de toeslagperiode gelijk is aan het kalenderjaar ontvangt de werknemer, die na de betaaldatum in dienst van de werkgever is getreden, respectievelijk voor wie de proeftijd op de betaaldatum nog niet is beëindigd, de vakantietoeslag uiterlijk in de maand december.

2. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het op de betaaldatum voor de werknemer geldende salaris.
3. Indien het dienstverband van de desbetreffende toeslagperiode geen 12 volle maanden beslaat, dan wel wanneer in de loop van de toeslagperiode met de werknemer een wijziging in de arbeidsduur is overeengekomen, wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid berekend.
Indien bij toepassing van het kalenderjaar als toeslagperiode een dergelijke wijziging van de arbeidsduur plaatsvindt na de betaaldatum, zal het bedrag aan vakantietoeslag dat de werknemer te veel of te weinig heeft ontvangen – behoudens het gestelde in lid 4 – uiterlijk in de maand december worden verrekend.
4. Indien de werknemer de dienst verlaat en in de desbetreffende toeslagperiode voor de datum van zijn vertrek meer of minder vakantietoeslag heeft ontvangen dan waarop hij krachtens de leden 2 en 3 aanspraak heeft, wordt het verschil bij het vertrek alsnog verrekend. Verrekening van teveel betaalde vakantietoeslag vindt echter niet plaats wanneer de werknemer de dienst verlaat wegens vervroegd uittreden of pensionering.

§2 13e maand/jaarlijkse uitkering

Jaarlijks ontvangt de werknemer, wiens dienstverband in het voorafgaande jaar een vol jaar heeft geduurd, een uitkering ter grootte van een twaalfde deel van het salaris, zoals dat in het voorafgaande jaar voor hem gold.

Indien het dienstverband in het voorafgaande jaar korter heeft geduurd, wordt de uitkering naar evenredigheid berekend.

Deze uitkering komt in mindering op de aanspraken van werknemers op bij de werkgever geldende gratificatie-, tantième- en/of winstdelings-

regelingen, aangezien deze uitkering geacht wordt deel uit te maken van deze regelingen.

Artikel 12

Kostenvergoedingen

§1 Reiskosten woon-werkverkeer

1. A. De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks heen en weer reizen van de woning naar de standplaats, die is gebaseerd op de volgende regels:
 - a. de af te leggen afstand wordt bepaald via de meest gebruikelijke route. Ten hoogste 60 km wordt hierbij in aanmerking genomen;
 - b. bij de berekening wordt uitgegaan van de goedkoopste tarieven van het openbaar vervoer. Indien in de onderneming gebruik kan worden gemaakt van een collectief abonnement, geldt daarbij het hieruit voortvloeiende gereduceerde tarief.
- B. Indien de werkgever in afwijking van het in lid 1A bepaalde voor het dagelijks heen en weer reizen van de woning naar de standplaats abonnementen voor het openbaar vervoer verzorgt, gelden daarbij de volgende voorwaarden:
 - deze abonnementen gelden voor de meest gebruikelijke route op basis van de goedkoopste klasse;
 - de werknemer draagt in de kosten van het abonnement bij voor dat gedeelte dat een reisafstand van 60 km te boven gaat.
- C. In afwijking van het bepaalde in de leden 1A en 1B kan de werkgever een vergoeding toekennen bij een reisafstand van meer dan 60 km.
2. Indien de werkgever het vervoer van de werknemer geheel of ten dele in natura verzorgt, is lid 1 niet respectievelijk slechts voor het door de werkgever niet verzorgde deel, van toepassing.
3. De werkgever zal met de werknemer, aan wie op grond van voor het werk noodzakelijk autogebruik een vergoeding wordt verstrekt, een afwijkende regeling voor de vergoeding van de reiskosten in het woon-werkverkeer kunnen treffen.

§2 Werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering

1. De werkgever zal aan de werknemer, die niet verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet, een bijdrage verlenen op 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.

Algemene Bank-CAO 2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Het staat de werkgever vrij deze bijdrage uitsluitend te verbinden aan een door de onderneming gehanteerde collectieve verzekering.

2. De bijdrage bedraagt 60% van de door de werknemer te betalen premie. Als basis voor de berekening van de tegemoetkoming gelden de premies voor een verzekering in de laagste klasse van de binnen de onderneming gehanteerde collectieve regeling. Bij ontbreken van een collectieve regeling wijst de werkgever voor de berekening een particuliere standaard ziektekostenverzekering aan. Ook de bijdragen verschuldigd in het kader van de MOOZ (Medefinanciering als gevolg van oververtegenwoordiging van oudere ziekenfondsverzekerden) en de WTZ (Wet toegang ziektekostenverzekering) vormen basis voor de berekening, tenzij volgens een bij CAO-partijen bekend bestendig beleid in de onderneming een andere – gelijkwaardige – gedragslijn ten aanzien van de subsidie wordt gehanteerd.
3. De bijdrage van 60% van de door de werknemer te betalen premie is alleen van toepassing wanneer de werknemer een vast loon boven de loongrens op grond van de Ziekenfondswet heeft bij een werkgever op wie de Algemene Bank-CAO van toepassing is.

§3 Kinderopvang

1. De werkgever zal ten behoeve van zijn werknemers in overleg met zijn ondernemingsraad een regeling treffen ter zake van een bijdrage in de kosten van kinderopvang tijdens werkuren.
2. Onder kinderopvang wordt verstaan:
 - a. de voorschoolse opvang van kinderen in de leeftijd van 0 tot 4 jaar;
 - b. de buitenschoolse opvang van kinderen van 4 tot en met 12 jaar. De eigen bijdrage van de ouder(s) aan de buitenschoolse opvang zal procentueel niet lager zijn dan die aan de voorschoolse opvang.
3. De aan deze regeling verbonden kosten zullen voor de werkgever geen verhindering opleveren voor zover zij 0,4% van de bruto salarissom niet overstijgen.

Artikel 13

Arbeidsongeschiktheid en Uitkering bij Overlijden

Waar in dit artikel wordt gesproken van het tijdstip van het intreden van de arbeidsongeschiktheid wordt daarmee de eerste ziektedag bedoeld.

§1 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer, die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten, is verplicht er zorg voor te dragen dat dit de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid vóór 09.30 uur 's morgens aan zijn werkgever wordt gemeld, tenzij overmacht dit onmogelijk maakt.
2. De arbeidsongeschikte werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan door of vanwege de werkgever in te stellen medische controle. Bij het niet voldoen aan deze verplichting is de werkgever bevoegd de in de paragrafen 2, 3 en 4 vermelde aanvullende uitkeringen te staken.
3. Indien de werknemer bij zijn indiensttreding opzettelijk onjuiste of onvolledige inlichtingen omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt, kan hij geen aanspraak maken op de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen.

§2 Bovenwettelijke uitkeringen eerste jaar (WULBZ/ZW-periode)

1. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid, buiten opzet of grove schuld, niet in staat is zijn arbeid te verrichten en die op het tijdstip van het intreden van de arbeidsongeschiktheid reeds ten minste twee maanden in dienst van de werkgever is, ontvangt gedurende ten hoogste twaalf maanden het salaris verminderd met in dit kader verleende wettelijke rechten.
Aanspraken op vakantietoeslag en jaarlijkse uitkering blijven gehandhaafd.
2. Tot het salaris, als bedoeld in lid 1, worden eveneens geacht te behoren de toeslagen, welke worden meegeteld bij de vaststelling van het ZW-dagloon.
3. Voor de berekening van het in lid 1 bedoelde salaris worden de inkomensaanpassingen, vastgelegd in artikel 10 lid 1 in acht genomen.

§7 Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer zal de werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer een uitkering doen ter grootte van het salaris over de resterende dagen van de maand van overlijden en over de volgende zes maanden. Daarbij is de dag van overlijden bepalend voor de hoogte van het salaris.

In deze uitkering wordt mede geacht te zijn begrepen hetgeen aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer is verschuldigd op grond van artikel 7:674 BW en op grond van eventuele andere bepalingen van wettelijke ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

Voor de toepassing van dit artikel worden onder nagelaten betrekkingen verstaan de personen bedoeld in artikel 35 van de Ziektewet en wel in de volgorde van dat artikel.

Artikel 16

Slotbepalingen

§1 Interpretatie van de CAO

De interpretatie van de bepalingen van deze CAO is voorbehouden aan partijen bij de CAO. De ondernemingsraad heeft, conform de wet, tot taak het toezicht op naleving van de CAO-bepalingen.

- de systeemvoorschriften bij artikel 9 (Salarisparagraaf), desgewenst verkrijgbaar bij het contactadres van partijen;

DEEL 2

VOORSCHRIFTEN BIJ EN UITWERKINGEN VAN DEEL 1

I. Bevordering Werkgelegenheid

§1 Employability

1. Brede inzetbaarheid werknemers wederzijds belang

Door de snelle ontwikkelingen in de financiële sector zijn de organisatie en de functies daarbinnen voortdurend aan verandering onderhevig. Daarom bestaat er bij de ondernemingen behoefte aan goed opgeleide breed inzetbare werknemers met een flexibele instelling. Ook werkne-

mers hebben er – vanuit hun behoefte aan arbeidssatisfactie en werkzekerheid – alle belang bij zich voortdurend te ontwikkelen om te kunnen blijven voldoen aan de veranderende omstandigheden en functie-eisen.

De werknemer is daarbij in belangrijke mate zelf verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid. De leidinggevenden zullen de werknemers moeten stimuleren om gerichte opleidingen te volgen. Daarbij gaat het zowel om het bijhouden en verbreden van (vak)kennis, als om vaardigheden en gedrag. Doel daarvan is zoveel mogelijk bij te dragen aan de inzetbaarheid en daarmee aan de werkzekerheid van de werknemer. Het is de taak van de werkgever er voor te zorgen dat de leidinggevenden daarvoor kwalitatief voldoende zijn toegerust, daarvoor voldoende mogelijkheden krijgen en daarvan ook gebruik maken.

2. Ondernemingsniveau

- a. Om hieraan uitwerking te geven stelt de werkgever een opleidingsregeling op. Bij de invulling van de aspecten tijdbeslag en kosten in de opleidingsregeling worden in de volgende situaties onderstaande uitgangspunten gehanteerd.
 - De kosten van het onderhouden en vermeerderen van de kennis en vaardigheden ten behoeve van de huidige of eerstvolgende functie worden door de werkgever gedragen.
 - Het volgen van opleidingen noodzakelijk voor de directe functie-uitoefening vindt in werktijd plaats.
 - Opleidingen die, anticiperend op de verwachte ontwikkelingen, nodig zijn voor een blijvende inzetbaarheid van de werknemer, worden als regel voor de helft in eigen vrije tijd en voor de andere helft in bedrijfstijd gevolgd.
 - Indien de functie van de werknemer als gevolg van een reorganisatie vervalt, zijn de kosten van de opleiding voor een andere functie voor rekening van de werkgever, en zal de opleiding voor zover enigszins mogelijk in bedrijfstijd worden gevolgd.
 - Voor zover nodig zal het afleggen van school- en vakexamens in bedrijfstijd plaatsvinden.
 - Werknemers die avondopleidingen volgen die naar het oordeel van de werkgever van belang zijn voor de vakbekwaamheid in het bankbedrijf, zullen voor de normale duur van de opleiding en mits deze wordt gevolgd in de gelegenheid worden gesteld de dagelijkse werkzaamheden eerder te beëindigen, mits dat nodig is in verband met de vereiste reistijd en overigens met behoud van salaris.

De mate van korting van de werktijd en de frequentie daarvan worden door de werkgever na overleg met de werknemer vastgesteld. Conform het bepaalde in artikel 27 lid 1 sub f WOR worden hierover tussen werkgever en ondernemingsraad nadere afspraken gemaakt. Eenmaal per jaar doet de werkgever de ondernemingsraad verslag van de voortgang.

Algemene Bank-CAO 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. De werkgever zal bij het ontstaan van vacatures eerst binnen de onderneming de mogelijkheid openen intern naar deze vacatures te solliciteren, tenzij dit niet zinvol is.

Indien een werknemer met een kortere arbeidsduur de wens te kennen geeft gemiddeld 36 uur per week te willen werken, zal de werkgever indien een passende vacature beschikbaar is of komt, deze werknemer bij gebleken geschiktheid daarvoor voorrang geven boven externe kandidaten.

3. Individueel niveau

- a. Aangezien de werknemer – zoals gezegd – primair verantwoordelijk is voor zijn eigen inzetbaarheid, heeft hij recht op scholing. De werkgever is er voor verantwoordelijk dat de werknemer ook daadwerkelijk opleidingen kan volgen. Van de werknemer wordt verwacht dat hij van dat recht gebruik maakt door ook zelf initiatieven te nemen voor het deelnemen aan opleidingen en trainingen.

Indien de werknemer niet bereid is de noodzakelijke opleidingen en trainingen te volgen, dan wel zich daarvoor voldoende in te zetten, zal hij de eventuele consequenties van zijn mindere inzetbaarheid moeten aanvaarden.

- b. Om aan het bovengenoemde daadwerkelijk inhoud te geven wordt er in overleg tussen de werknemer en zijn leidinggevende een op de persoon van de werknemer toegesneden ontwikkelingsplan opgesteld. Als regel wordt éénmaal per jaar een gesprek gehouden waarin naast het feitelijk functioneren ook aandacht wordt besteed aan toekomstige ontwikkelingen in de arbeidsorganisatie en mogelijk daarmee verband houdende functie- en/of standplaatswijzigingen. Daarbij wordt rekening gehouden met de mogelijkheden en wensen van de werknemer met betrekking tot zijn toekomstig functioneren.

In dit persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken schriftelijk vastgelegd over:

- het volgen van opleidingen, cursussen, trainingen, stages, of het anderszins opdoen van kennis of ervaring binnen of buiten het bankbedrijf;
- verdeling werktijd/eigen tijd;
- de kosten;
- de tijdplanning, voortgang en evaluatie.

Wanneer er geen eenduidig beeld bestaat van de ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer, kan hij op kosten van de werkgever een

test afleggen die meer duidelijkheid geeft op welke wijze hij zijn capaciteiten en mogelijkheden het beste kan benutten.

De voorkeur van de werknemer zal in principe bepalend zijn bij het daarin in onderling overleg te kiezen bureau.

- c. Indien de werknemer er ondanks zijn inspanningen niet in slaagt zich de vereiste kennis, vaardigheden en gedrag eigen te maken, bij de beoordeling waarvan het niveau en de wijze van functioneren ten minste even belangrijk zijn als een diploma, zullen werkgever en werknemer gezamenlijk naar een oplossing zoeken. Plaatsing buiten het eigen bedrijf, eventueel met om-, her- of bijscholing kan daarbij aan de orde zijn.
De gezamenlijke inzet van werkgever en werknemer is laatstgenoemde van werk naar werk te brengen.

§2 Ouder wordende werknemer

1. De werkgever zal bevorderen dat de werkbelasting voor de werknemer bij het vorderen van zijn leeftijd zodanig is dat hij zijn ervaring en capaciteiten zoveel mogelijk kan blijven benutten in een daarmee overeenkomende functie en bij kan blijven in de benodigde ontwikkeling van vakkennis. Dit is met name van belang bij het inhoud geven aan organisatiewijzigingen en scholingstrajecten. Tijdens het jaarlijkse gesprek zal hier telkens aandacht aan worden besteed. Indien er een spanningsveld blijkt te bestaan tussen de werkbelasting en de mogelijkheid van de werknemer om binnen redelijke grenzen aan de functie-eisen te voldoen zal naar oplossingen worden gezocht. Voorkomen moet worden dat dit spanningsveld leidt tot disfunctioneren.
2. Andere functie

Bij het zoeken naar oplossingen kunnen zowel de werknemer als de werkgever initiatieven nemen in de richting van het vervullen van een andere functie, hetzij op hetzelfde niveau, dan wel een lager functieniveau.
3. Speciale regeling verkorting arbeidsduur

Werknemers van 58 jaar en ouder en/of werknemers met ten minste 40 dienstjaren bij dezelfde werkgever hebben de mogelijkheid de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur terug te brengen van 36 naar 32 uur. Het salaris, de pensioenopbouw blijven gebaseerd op de oorspronkelijke 36-uursituatie.

§3 Verlaging in functie

In het jaarlijkse gesprek kan naar voren komen dat de werknemer in zijn huidige functie niet meer naar behoren functioneert. De werkgever zal – waar mogelijk – een andere gelijkwaardige functie aan de werknemer aanbieden. Wanneer dat niet tot de mogelijkheden behoort wordt gezocht naar plaatsing in een lagere functie. Alsdan zijn de volgende situaties te onderscheiden.

- Indien de werknemer korter dan drie jaar in dienst is dan wel zijn promotie naar een hogere functie minder dan drie jaar geleden heeft plaatsgevonden zal de werknemer het salaris ontvangen dat bij zijn nieuwe functie hoort. In het geval van terugplaatsing na promotie zal de inschaling niet lager zijn dan de inschaling die hoort bij de functie die vervuld werd voordat promotie plaatsvond waarbij de ervaringsjaren in de nieuwe functie zullen meetellen bij de inschaling in de lagere functiegroep.
- Indien de werknemer zijn huidige functie langer dan drie jaar vervult, zal bij plaatsing in een functie waaraan een lagere salarisschaal is verbonden, hij in die lagere salarisschaal worden ingeschaald. Zolang het huidige salaris het maximum van de lagere salarisschaal overtreft zal het salaris niet worden aangepast met de eventuele inkomensaanpassingen volgens artikel 10 lid 1 CAO.
- Indien de werknemer op eigen verzoek geplaatst wordt in een functie waaraan een lagere salarisschaal is verbonden wordt hij in die lagere salarisschaal ingeschaald. Indien het huidige salaris het maximum van de lagere salarisschaal overtreft, zal het verschil tussen het huidige en het nieuwe salaris worden toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt vervolgens in drie opeenvolgende jaren afgebouwd. In het eerste jaar wordt de toeslag vastgesteld op 75% van het verschil, in het tweede jaar op 50% en in het derde en laatste jaar op 25%. In deze situatie wordt als grondslag voor de pensioenopbouw na de functiewisseling het nieuwe jaarincome genomen. De opgebouwde pensioenrechten tot het tijdstip van functiewisseling worden aangemerkt als slapersrechten. Voor de berekening van het ouderdomspensioen worden de opgebouwde rechten van voor en na de functiewisseling bij elkaar geteld.

Eventuele bestaande persoonlijke toeslagen en garanties – voor zover niet opgenomen in het salaris – blijven buiten beschouwing.

- Indien de werknemer zijn huidige functie langer dan drie jaar vervult en 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing in een nieuwe lagere functie zal het huidige salaris worden gegarandeerd.

Het salaris zal uitsluitend nog worden aangepast met de inkomensaanpassingen volgens artikel 10 lid 1 CAO.

§4 Interbancair kwalificatietraject

Er is een interbancair kwalificatietraject ontwikkeld dat tot doel heeft werknemers in staat te stellen zich te kwalificeren voor een goede functie vervulling dan wel een betere uitgangspositie te geven op de arbeidsmarkt. Dit zogenaamde Versneld MBO-traject is als volgt vorm gegeven:

- a. een basis-, vervol- en afrondende opleiding die in de derde fase een officieel MBO-diploma als eindkwalificatie kent;
- b. iedere opleiding kent toelatingseisen. Het is mogelijk de drie opleidingen achtereenvolgens te doorlopen, of direct met de vervol- of afrondende opleiding te starten, zulks afhankelijk van de toelatingseisen;
- c. ook de basis- en vervolopleiding worden afgesloten met een officieel examen en certificering. Het is mogelijk dat – in overleg met de werkgever – na afronding van de eerste of de tweede fase het beoogde doel reeds bereikt is;
- d. de basis- en vervolopleiding kenmerken zich door een theoriepakket met daaraan toegevoegd functiegerichte verrijking, nader in te vullen per bank.

Algemene Bank-CAO 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

III BIJLAGEN BIJ ARTIKEL 9 CAO, DE SALARISPARAGRAAF

Verwijzing naar eigen salarissysteem

De werkgever heeft de keuze tussen het hieronder uitgewerkte Model Salarissysteem en een eigen salarissysteem. Indien hij kiest voor een eigen systeem moet dit voldoen aan de systeemvoorschriften zoals genoemd in Deel 1, artikel 9, § 1 lid 1 CAO.

BIJLAGE IA

Model salarissysteem bruto salarisbedragen op jaarbasis per 1.2.2004 in euro's

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Baaspunten	21-44	45-69	70-95	96-122	150	179	209	240	272	305	339	374	410	447	485	
Functie-																
aanvangssalaris	7.069,97	7.171,55	8.781,41	12.202,84	15.688,48	19.839,14	22.298,01	25.105,21	28.321,56	32.475,59	37.181,07	43.213,73	50.186,93	58.794,42	69.098,48	
Functiejaar	1	8.174,35	8.397,63	10.142,60	13.670,87	17.330,91	20.549,68	23.094,32	26.003,09	29.333,01	33.635,55	38.510,16	44.735,43	51.956,81	60.872,86	
	2	9.278,25	9.624,18	11.501,88	15.139,40	18.977,19	21.256,87	23.891,10	26.899,53	30.343,00	34.794,55	39.839,26	46.258,10	53.730,05	62.951,78	
	3	10.381,21	10.850,27	12.860,68	16.607,44	19.609,16	21.966,94	24.687,89	27.795,49	31.354,90	35.953,55	41.149,18	47.779,80	55.499,47	65.032,64	
	4	11.483,67	12.076,82	14.220,45	18.077,87	20.241,60	22.674,60	25.484,19	28.691,94	32.367,30	37.113,52	42.458,16	49.301,98	57.270,80	67.109,63	
	5	12.588,54	13.301,49	15.579,24	18.641,81	20.874,05	23.382,26	26.280,97	29.589,82	33.377,77	38.272,52	43.765,69	50.822,25	59.041,64	69.189,51	
	6	13.691,96	14.527,08	16.938,51	19.205,73	21.505,53	24.090,90	27.075,36	30.486,26	34.390,65	39.430,56	45.074,18	52.343,48	60.813,45	71.266,99	
	7	14.795,87	15.753,64	18.297,31	19.769,67	22.139,43	24.800,48	27.872,63	31.382,22	35.401,61	40.579,52	46.383,16	53.867,57	62.581,89	73.347,36	
	8	15.898,34	16.979,23	18.820,51	20.335,99	22.770,43	25.506,23	28.670,86	32.280,10	36.411,12	41.721,26	47.692,61	55.388,30	64.352,26	75.425,32	
	9	16.339,61	17.449,26	19.342,76	20.900,87	23.401,92	26.216,78	29.467,15	33.176,06	37.422,56	42.864,46	49.000,62	56.910,97	66.124,55	77.505,21	
	10	16.781,36	17.922,15	19.867,40	21.463,37	24.033,40	26.923,96	30.262,03	34.072,99	38.433,50	44.006,69	50.309,58	58.431,23	67.895,88	79.583,18	
	11	17.221,20	18.393,61	20.388,21	22.030,17	24.667,28	27.633,54	31.058,33	34.969,91	39.446,38	45.147,49	51.618,08	59.953,90	69.666,24	81.664,02	
Functie-																
eindsalaris	12	17.663,43	18.863,64	20.912,86	22.594,11	25.298,29	28.341,22	31.855,11	35.866,83	40.451,10	46.291,15	52.970,05	61.475,13	71.437,10	83.742,94	

Garantiesalarissen op grond van § 10 van de Salarisparagraaf (artikel 9 CAO) voor werknemers met een functie ingedeeld in functiegroep 2:

35 jaar of ouder: 19.328,86

40 jaar of ouder: 19.801,77

45 jaar of ouder: 20.274,19

Algemene Bank-CAO 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE IB

Model salarissysteem bruto functie-uurlonen per 1.2.2004 in euro's (functiesalarissen op jaarbasis gedeeld door 1872)

Salaris- schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Basyspunten	21-44	45-69	70-95	96-122	123-150	151-179	180-209	210-240	241-272	273-305	306-339	340-374	375-410	411-447	448-485
Functie- aanvangssalaris	3,78	3,83	4,69	6,52	8,38	10,6	11,91	13,41	15,13	17,35	19,86	23,08	26,81	31,41	36,91
Functiejaar	1	4,37	4,49	5,42	7,3	9,26	10,98	12,34	13,89	15,67	17,97	20,57	23,9	27,75	32,22
	2	4,96	5,14	6,14	8,09	10,14	11,36	12,76	14,37	16,21	18,59	21,28	24,71	28,7	33,63
	3	5,55	5,8	6,87	8,87	10,47	11,73	13,19	14,85	16,75	19,21	21,98	25,52	29,65	34,74
	4	6,13	6,45	7,6	9,66	10,81	12,11	13,61	15,33	17,29	19,83	22,68	26,34	30,59	35,85
	5	6,72	7,11	8,32	9,96	11,15	12,49	14,04	15,81	17,83	20,44	23,38	27,15	31,54	36,96
	6	7,31	7,76	9,05	10,26	11,49	12,87	14,46	16,29	18,37	21,06	24,08	27,96	32,49	38,07
	7	7,9	8,42	9,77	10,56	11,83	13,25	14,89	16,76	18,91	21,68	24,78	28,78	33,43	39,18
	8	8,49	9,07	10,05	10,86	12,16	13,63	15,32	17,24	19,45	22,29	25,48	29,59	34,38	40,29
	9	8,73	9,32	10,33	11,16	12,5	14,00	15,74	17,72	19,99	22,9	26,18	30,4	35,32	41,4
	10	8,96	9,57	10,61	11,47	12,84	14,38	16,17	18,2	20,53	23,51	26,87	31,21	36,27	42,51
	11	9,2	9,83	10,89	11,77	13,18	14,76	16,59	18,68	21,07	24,12	27,57	32,03	37,21	43,62
Functie- eindsalaris	12,944	10,08	11,17	12,07	13,51	15,14	17,02	19,16	21,61	24,73	28,27	32,84	38,16	44,73	52,59

Garantie-uurlonen voor werknemers met functie ingedeeld in functiegroep 2:

35 jaar of ouder: 10,33

40 jaar of ouder: 10,58

45 jaar of ouder: 10,83

BIJLAGE II

CRITERIA VOOR DE METHODE VAN BEOORDELEN VAN DE FUNCTIE-UITOEFENING

- Werknemer en beoordelaar moeten inzicht hebben in de inhoud van de functie op basis van een functiebeschrijving.
- Onderwerp van beoordeling kunnen zijn:
 - de wijze van functie-uitoefening (kwalitatieve eisen en verwachtingen);
 - het resultaat van de functie-uitoefening (kwantitatieve doelstellingen).
- Aan het begin van de beoordelingsperiode worden telkens opnieuw tussen werknemer en beoordelaar daarover afspraken gemaakt.
- Deze afspraken zijn gerelateerd aan de hoofdtaken van de functie en aan ondernemings- en/of afdelingsplannen.
- De afspraken moeten meetbaar zijn en door de werknemer zelf beïnvloedbaar.
- De beoordeling moet gebaseerd zijn op een regelmatige persoonlijke waarneming van de beoordelaar.
- De beoordeling wordt schriftelijk aan de werknemer medegedeeld en vervolgens inhoudelijk met deze besproken door de beoordelaar.
- De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld bezwaar te maken tegen de beoordeling bij de beoordelaar en zijn naast hogere chef.
- Indien de beoordelaar en de werknemer van mening blijven verschillen over de beoordeling wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om in beroep te gaan. Hij mag zich daarbij desgewenst doen bijstaan (bijvoorbeeld door zijn vakorganisatie).

IV PLOEGENDIENST

§1 Ploegendienst en verschoven werktijden

1. Ploegendienst: het werken in een dienstrooster dat volgens een vaste regeling het werken buiten de gebruikelijke werktijden met zich meebrengt.
Continudienst: arbeid verricht in semi- of volcontinudienst.
Semicontinudienst: een systeem van ploegendienst, waarbij gedurende vijf etmalen zonder onderbreking arbeid wordt verricht.

Algemene Bank-CAO 2004 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Volcontinudienst: een systeem van ploegendienst, waarbij de gehele week zonder onderbreking arbeid wordt verricht.

Verschoven werktijden werktijden die vaste afwijkingen vertonen ten opzichte van de gebruikelijke werktijden.

Ploegentoeslag: de geldelijke toeslag ter compensatie van het werken in ploegendienst of verschoven werktijden.

Dit artikel is niet van toepassing op werknemers in schoonmaakdiensten.

2. Zowel bij ploegendienst als bij verschoven werktijden dient het werken op afwijkende werktijden in een rooster te zijn vastgelegd en als zodanig uitdrukkelijk aan een functie te zijn verbonden.

Bij instelling of wijziging van roosters voor ploegendienst of verschoven werktijden wordt zo tijdig mogelijk overleg gepleegd met de betrokken werknemers.

In beginsel worden roosters voor een periode van ten minste 3 maanden vastgelegd of zoveel langer als de roostercyclus dit nodig maakt.

Bij het opstellen van een rooster voor ploegendienst wordt ernaar gestreefd dat de werknemer ten minste twee aaneengesloten vrije dagen per week kan opnemen. Indien deze vrije dagen na een nachtdienst vallen, wordt de slaaptijd na de nachtdienst niet als vrije dag aangemerkt.

3. In beginsel zal aan de werknemer in ploegendienst geen meerwerk worden opgedragen. Indien dit in uitzonderlijke omstandigheden toch noodzakelijk blijkt, zal de compensatie bij voorkeur plaatsvinden in vrije tijd. De meerwerkvergoeding wordt berekend overeenkomstig artikel 6 § 5 lid 2. Daarbij wordt het uurloon afgeleid van het salaris inclusief de gemiddelde ploegentoeslag, als bedoeld in lid 4.
4. Aan de betrokken werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van:
 - de functie en een korte omschrijving daarvan;
 - het geldende rooster met de daarbij geldende dan wel overeengekomen compensaties in tijd en in geld;
 - regelingen met betrekking tot de maaltijden.

De werknemer zal een gespecificeerd overzicht ontvangen van de

berekeningen inzake de totale werktijd en de ploegtoeslag. Deze toeslag zal worden vastgesteld als een gemiddeld percentage van het salaris aan de hand van de volledige cyclus.

5. Indien ten gevolge van ploegendienst of verschoven werktijden de werknemer niet in de gelegenheid is een warme maaltijd thuis te gebruiken, worden -tegen overlegging van de nota- de kosten daarvan vergoed, tenzij een maaltijd door de werkgever wordt verstrekt. Voor deze kosten geldt een richtbedrag van € 11,80. De uit de maaltijdvergoeding c.q.verstrekking eventueel voortvloeiende heffing van loonbelasting en sociale premies wordt door de werknemer gedragen.
6. Tijdens vakantiedagen zal het salaris worden doorbetaald met inachtneming van de volgens lid 4 berekende ploegtoeslag.

§2 Compensatie (behoudens het bepaalde in de Overgangsbepaling)

1. Indien aan de bepalingen van § 1 wordt voldaan, zal de compensatie voor het werken in ploegendienst of in verschoven werktijden worden vastgesteld aan de hand van de volgende urenindex. Daarin is het gewicht van een gewoon uur in een gewone dagfunctie op 100 gesteld.

maandag t/m vrijdag:

uren van 00.00 – 07.00 uur 150

uren van 07.00 – 21.00 uur 100

uren van 21.00 – 07.00 uur 150

zaterdag:

uren van 00.00 – 08.00 uur 150

uren van 08.00 – 17.00 uur 125

uren van 17.00 – 24.00 uur 200

zondag:

uren van 00.00 – 24.00 uur 200

Een rustpauze van een half uur die gelegen is in de uren van 00.00 tot 07.00 of van 20.00 tot 24.00 en op zaterdagochtend tot 08.00 uur zal tot de werktijd worden gerekend. Indien in aansluiting op het tijdvak van 00.00 uur tot 07.00 uur en op zaterdagochtend tot 08.00 uur, ook doorlopend op de uren gelegen tussen 07.00 en 09.00 in continudienst wordt gewerkt, zal ook voor deze uren een compensatie gelden van 150.

2. Elke algemeen erkende feestdag die niet op zondag valt en die wel in het rooster voor ploegendienst is opgenomen, heeft hetzelfde

Algemene Bank-CAO 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gewicht als een zondag en leidt bovendien tot een vervangende extra vakantiedag. De werknemer die dienst heeft op een algemeen erkende feestdag die op zaterdag of zondag valt, ontvangt over de gewerkte uren op zaterdag tot 17.00 uur bovendien een extra toeslag van 25% en op zaterdag ná 17.00 uur en op zondag bovendien een extra toeslag van 50% van het uurloon. Over de gewerkte uren op oudejaarsavond na 20.00 uur zal een extra toeslag worden gegeven ter overbrugging van het verschil in gewicht van deze uren en de uren op nieuwjaarsdag. Indien op nieuwjaarsdag een extra toeslag van 50% van kracht is, wordt de extra toeslag van oudejaarsavond met 50% verhoogd.

3. Het uurloon dat basis vormt voor toeslagen, zal voor een werknemer van 23 jaar of ouder ten minste gelijk zijn aan het garantie-uurloon dat voor een 45-jarige werknemer in groep 2 (artikel 9), van kracht is.
4. De compensatie zal deels in de vorm van tijd en deels in de vorm van een geldelijke toeslag (ploegentoeslag) geschieden. Daarbij zal, met inachtneming van praktische, sociale en organisatorische overwegingen, worden gestreefd naar evenveel compensatie in procenten van de normale arbeidsduur als in procenten van het uurloon. Door de hier genoemde compensatie in tijd wijzigt de overeengekomen arbeidsduur niet. Voor werknemers met een kortere arbeidsduur kan in overleg de afweging worden gemaakt de toeslag tot 100% in geldelijke vorm te compenseren. Indien door overwegingen als hierboven genoemd een dienst op verzoek van de werkgever eerder wordt beëindigd, zal de dienst volledig worden gehonoreerd.
5. De in de roosters ingebouwde vrije tijd dient volgens de urenindex te worden gewogen als opgenomen in § 2 lid 1.
6. a. De ploegentoeslag vormt basis voor de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 11 § 1. Deze vakantietoeslag wordt naar verkiezing van de werkgever hetzij op de in artikel 11 § 1 genoemde betaaldatum, hetzij in de vorm van verhoging van de geldelijke toeslag uitbetaald. De werkgever zal aan de werknemer zijn keuze op dit punt nader bekendmaken.
b. De ploegentoeslag vormt basis voor de uitkeringen ingevolge artikel 13 in die zin dat deze toeslag in aanmerking wordt genomen door deze op te tellen bij het salaris.

Overgangsbepaling bij § 2 Compensatie leden 1 t/m 6 en § 4 ADV-regeling

Voor werknemers die bij de invoering van artikel 4 (CAO 1995-1998), reeds werkzaam waren in ploegendienst of verschoven werktijden blijft de toen geldende compensatieregeling gebaseerd op de toenmalige urenindex onverkort van toepassing, in die zin dat:

- indien op deze werknemers de verkorting van de arbeidsduur van toepassing is, het totaal van basissalaris en toeslagen – bij gelijkblijvende roosters – gelijk blijft, zoals ook het salaris van de overige werknemers geen wijziging ondergaat;
- indien de arbeidsduur ongewijzigd blijft, deze werknemers de extra uren toegekend krijgen met het gewicht van een gewoon uur, met dezelfde bestedingsmogelijkheden als de overige werknemers (sparen, gedeeltelijke uitbetaling, roostervrije ADV-uren).
Voor zover deze extra uren feitelijk in tijd worden genoten, worden zij gewogen overeenkomstig de toenmalige urenindex voor gewerkte uren.

In het kader van deze overgangsbepaling wordt onder uurloon verstaan: het salaris gedeeld door 2000. In geval van een kortere arbeidsduur wordt voor de berekening uitgegaan van 50x het overeengekomen gemiddeld aantal uren per week.

§3 Gewenningsuitkering

1. Bij elke vorm van ploegendienst en van verschoven werktijden die een ploegentoeslag van meer dan 5% van het salaris met zich meebrengt, is een gewenningsuitkering van kracht voor het geval deze toeslag komt te vervallen op grond van wijzigingen in de ploegendienst of verschoven werktijden om bedrijfsorganisatorische redenen, dan wel op grond van medische afkeuring van de werknemer voor de desbetreffende ploegendienst of verschoven werktijden, dan wel op grond van door de werkgever erkende sociale redenen die het voor de werknemer onmogelijk maken in ploegendienst of verschoven werktijden werkzaam te zijn. Deze gewenningsuitkering is ook van toepassing als om één van de genoemde redenen een vermindering van de toeslag optreedt met meer dan 5% van het salaris, echter alleen voor zover deze vermindering niet het gevolg is van een vervanging van compensatie in geld door compensatie in tijd.
2. In het volgende overzicht wordt aangegeven hoe de looptijd van de gewenningsuitkering samenhangt met de bestaansduur van de toeslag en tevens hoe hoog de gewenningsuitkering is in procenten van de toeslag dan wel toeslagvermindering. Bij deze berekening wordt het bedrag van de toeslag vastgesteld als de toeslag die in de 12 maanden voorafgaande aan de beëindiging dan wel de vermindering van de toeslag gemiddeld werd genoten over de periode waarin de toeslag werd ontvangen.

Algemene Bank-CAO 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Bij een bestaansduur van de ploegentoeslag		bedraagt de gewenningsuitkering gedurende 4 achtereenvolgende perioden (in maanden):				van de ploegentoeslag
van	tot	80%	60%	40%	20%	
1/2 jaar	3/4 jaar	1	1	1	1	maand
3/4 jaar	1 jaar	2	2	2	2	maanden
1 jaar	2 jaar	3	3	3	3	maanden
2 jaar	3 jaar	4	4	4	4	maanden
3 jaar	4 jaar	5	5	5	5	maanden
4 jaar	5 jaar	6	6	6	6	maanden
5 jaar	6 jaar	7	7	7	7	maanden
6 jaar	7 jaar	8	8	8	8	maanden
7 jaar	8 jaar	9	9	9	9	maanden
8 jaar	9 jaar	10	10	10	10	maanden
9 jaar	10 jaar	11	11	11	11	maanden
10 jaar	15 jaar	12	12	12	12	maanden
15 jaar	20 jaar	15	15	15	15	maanden
20 jaar of langer		18	18	18	18	maanden

3. De werknemer van 60 jaar of ouder, die 10 jaar of langer een toeslag als bedoeld in dit artikel geniet, ontvangt een gewenningsuitkering ter hoogte van die toeslag die ongewijzigd van kracht blijft tot de pensioendatum.
 Bereikt een werknemer de leeftijd van 60 jaar tijdens de looptijd van een gewenningsuitkering die voortvloeit uit een toeslag die 10 jaar of langer had bestaan, dan blijft de gewenningsuitkering die op de 60ste verjaardag van kracht is tot de pensioendatum ongewijzigd van toepassing.
4. Voor de werknemer van 55 jaar of ouder die 15 jaar of langer een toeslag als bedoeld in dit artikel geniet, bedraagt de gewenningsuitkering ten minste 75% van hetgeen in lid 3 voor 60-jarigen is bepaald.
5. De gewenningsuitkeringen worden aangepast aan de wijzigingen van de salarissen van werknemers door toepassing van artikel 10 lid 1.

6. Als het dienstverband wordt beëindigd, vervalt ook de gewenningsuitkering die de werknemer eventueel mocht genieten.
7. a. Voor de werknemer van 45 jaar en ouder is bij elke vorm van ploegdienst en van verschoven werktijden die een ploegen-toeslag van meer dan 10% van het salaris met zich meebrengt, een gewenningsuitkering van kracht voor het geval deze toeslag komt te vervallen om andere dan in lid 1 genoemde redenen. Deze gewenningsuitkering is ook van toepassing als om een dergelijke reden een vermindering van de toeslag optreedt met meer dan 10% van het salaris, echter alleen voor zover deze vermindering niet het gevolg is van een vervanging van compensatie in geld door compensatie in tijd.
b. Deze gewenningsuitkering is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer en is vastgesteld op onderstaande percentages van de gewenningsuitkering als bedoeld in lid 2:
45 t/m 49 jaar: 12,5%
50 t/m 54 jaar: 25,0%
55 t/m 59 jaar: 37,5%
60 jaar en ouder: 50,0%
8. Lid 5 en lid 6 zijn van overeenkomstige toepassing.
9. Zowel in het geval van een gewenningsuitkering ingevolge lid 1 als van een gewenningsuitkering ingevolge lid 7a is de werkgever bevoegd daarop verhogingen van het salaris van de betrokken werknemer geheel of ten dele in mindering te brengen.
Hierbij worden uitgezonderd verhogingen uit hoofde van algemene salarismaatregelen – ingevolge artikel 10 lid 1 – dan wel op grond van een hogere leeftijd of toegenomen ervaring van de werknemer.

§4 ADV-regeling

Indien in overleg tussen werkgever en werknemer op grond van het bepaalde in artikel 4 § 2 lid 4 sub B,b besloten wordt dat de werknemer tot een maximum van 80 uren per jaar roostervrij kan opnemen, worden deze uren toegekend met het gewicht van een gewoon uur als bedoeld in § 2 lid 1.

Bij de feitelijke inroostering worden deze roostervrije uren echter gewogen overeenkomstig de urenindex voor gewerkte uren, zoals weergegeven in § 2 lid 1 en op de gebruikelijke wijze ingeroosterd.

Algemene Bank-CAO 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE BIJ DE ALGEMENE BANK-CAO

Salarisbepalingen

Systeemvoorschriften bij artikel 9 cao, salarisparagraaf

Bepalingen inzake de systeemvoorschriften bij artikel 9 cao, salarisparagraaf, zoals genoemd in artikel 9 §1 lid, desgewenst verkrijgbaar bij het contactadres van partijen bij de CAO

§1 Algemene Bepalingen

Zoals reeds in de CAO 1983-1983 in het Protocol Functieweging en Herziening Salarisstructuur is overeengekomen, zullen de werkelijk verdiende persoonlijke salarissen zoals die bestaan op het moment van de inschaling niet worden aangetast.

Artikel 1

Werkingsfeer

De in onderstaande bepalingen neergelegde systeemvoorschriften vormen samen met artikel 9 CAO de Salarisparagraaf van de Algemene Bank-CAO, die in al zijn onderdelen en te zamen als geheel voor alle werkgevers in de zin van deze CAO inhoudelijk de aldaar geldende salarissystemen regelt, tenzij in de Salarisparagraaf anders is bepaald.

Artikel 2

Keuze voor salarissystemen

1. Elke werkgever dient een salarissysteem te hebben dat gebaseerd is op de voorschriften van de Salarisparagraaf, artikel 9 CAO en deze systeemvoorschriften.
2. Ter uitvoering van het gestelde in lid 1 zal de werkgever vaststellen of hij het uitgewerkte model salarissysteem dan wel een eigen systeem zal hanteren dat past binnen de ter zake geldende regelgeving (§2 de artikelen 6 t/m 11). Een eventuele keuze voor een eigen systeem zal de werkgever niet eerder maken dan nadat hij zijn voornemen daartoe gemeld heeft bij partijen bij de CAO en deze vervolgens in de gelegenheid heeft gesteld met hem daarover overleg te voeren.

3. Bij de toepassing van het volgens lid 2 gekozen en volgens lid 4 ingevoerde systeem dienen de bepalingen betreffende de toepassing van het salarissysteem, zoals neergelegd in artikel 9 CAO, in acht te worden genomen.
4. Bij de invoering van het aldus gekozen salarissysteem dienen de bepalingen van deze paragraaf betreffende de invoeringsregels en overgangsbepalingen in acht te worden genomen (§3 de artikelen 12 t/m 17).
5. De stijging van de loonsom die van invoering van het in het eerste lid bedoelde systeem het gevolg zal zijn, zal voor de betrokken onderneming geen verhindering opleveren om tot invoering daarvan over te gaan, voor zover deze stijging niet groter is dan 2%.

Artikel 3

Toetsing en vaststelling eigen systeem

1. De werkgever zal, indien hij kiest voor een eigen salarissysteem, dat systeem ter toetsing en vaststelling voorleggen aan partijen bij de CAO.
2. Partijen toetsen een door de werkgever voorgelegd salarissysteem aan de in §2 de artikelen 6 t/m 11 vastgelegde regelgeving.
3. Partijen voeren een additionele technische toetsing uit op het niveau van de functie-eindsalarislijn van het voorgelegde salarissysteem ten opzichte van de functie-eindsalarislijn van het op dat moment bij de werkgever van kracht zijnde systeem.
4. Indien uit de in het tweede lid bedoelde toetsing blijkt dat het voorgelegde salarissysteem weliswaar voldoet aan de genoemde regelgeving, maar uit de in het derde lid bedoelde additionele toetsing blijkt dat beide functie-eindsalarislijnen structureel van elkaar afwijken, zijn partijen niet gehouden tot vaststelling van dat systeem. In dat geval zullen partijen met de werkgever nader overleggen over de voorwaarden waaronder het voorgelegde systeem in al dan niet aangepaste vorm, onder handhaving van de in artikel 2 gegeven voorschriften, zal worden vastgesteld, daarmee inhoudelijk geregeld zijnde.
5. Indien partijen middels deze toetsing tot het oordeel komen dat het betreffende salarissysteem aan de genoemde regelgeving voldoet, stellen zij – behoudens in het geval bedoeld in het vierde lid – dat salarissysteem formeel vast, dat daarmee inhoudelijk is geregeld.

Algemene Bank-CAO 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 4

Invoeringsdata

De werkgever dient aansluitend op de invoering binnen zijn instelling van een methode van functiewaardering-BASYS of een daarmee correlerende methode, een salarissysteem als bedoeld in artikel 2 lid, in te voeren.

Indien hij kiest voor een eigen systeem, zal hij dit, conform artikel 2 lid 2 en artikel 3 lid 1, melden bij en ter toetsing en vaststelling voorleggen aan partijen bij de CAO.

Hij zal het eigen systeem invoeren uiterlijk een half jaar nadat dit systeem formeel is vastgesteld conform het bepaalde in artikel 3.

Tot het tijdstip van invoering van het nieuwe systeem bij de werkgever zijn de bepalingen ter zake van het oud salarissysteem onverkort van kracht en zullen alsdan vervallen.

Artikel 5

Publicatie

De werkgever publiceert het voor zijn instelling vastgestelde systeem op zodanige wijze dat alle werknemers hiervan kennis kunnen nemen.

§2 Regelgeving Systeemuitvoering

Artikel 6

Criteria

1. Het salarissysteem als bedoeld in artikel 2 lid 1 is, naast het reeds bij de algemene bepalingen geregelde, gebaseerd op drie criteria:
 - de inhoud en zwaarte van de functie,
 - de mate waarin een werknemer zich ontwikkelt in zijn functie,
 - de wijze van functie-uitoefening en het resultaat daarvan
2. De inhoud en zwaarte van de functie komt tot uitdrukking in de indeling van de functie in een functiegroep, waaraan een salarisschaal is gekoppeld.
3. De ontwikkeling van de werknemer in zijn functie komt tot uitdrukking in de onderverdeling van de salarisschalen in functie jaren met

de daarbij behorende functiesalarissen, beginnend met een functie-aanvangssalaris en eindigend met een functie-eindsalaris.

4. De wijze van functie-uitoefening en het resultaat daarvan komt tot uitdrukking in de beoordelingstoeslag.

Artikel 7

Functiegroepen

1. Iedere functiegroep omvat een bepaald bereik van BASYS-punten (bandbreedte).
2. Het aantal functiegroepen is ten hoogste 16, geleidelijk oplopend in BASYS-punten analoog aan de functiegroepen in de structuur van het in deel 2, sub III CAO uitgewerkte model systeem.
3. Bij toepassing van een eigen functiewaarderingsstelsel gelden de met de BASYS-punten correlerende aantallen punten. Deze correlatie dient te worden vermeld in de publicatie als bedoeld in artikel 5.
4. Functies worden, met inachtneming van de BASYS-procedures, op basis van het aantal vastgestelde BASYS-punten ingedeeld in functiegroepen als bedoeld in de voorgaande leden.

Artikel 8

Salarisschalen

1. Ieder salarissysteem als bedoeld in artikel 2 lid 1 heeft een stelsel van salarisschalen.
2. Iedere salarisschaal is gekoppeld aan een functiegroep.
3. Iedere salarisschaal omvat een aantal functie jaren. Het aantal functie jaren per salarisschaal zal zijn gebaseerd op de ontwikkeling van de werknemer in zijn functie. Iedere salarisschaal begint met een functieaanvangssalaris en bevat vervolgens maximaal 15 functie jaren, eindigend in een functie-eindsalaris.

Artikel 9

Functieperiodieken

Het verschil tussen twee opeenvolgende functiesalarissen heet standaardperiodiek. Een standaardperiodiek bedraagt minimaal 2% van het voor die functie geldende functie-eindsalaris.

Algemene Bank-CAO 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 10

Functieaanvangssalaris

1. Het functieaanvangssalaris van ieder salarissysteem dient voor wat betreft de salarisgroepen 1 en 2 op het functieaanvangssalaris van salarisschaal 1 resp. 2 van het model salarissysteem (CAO, deel 2, III).
2. Het niveau van de functieaanvangssalarissen mag overigens niet meer dan 10% afwijken ten opzichte van het niveau van de functieaanvangssalarissen van genoemd model.

Artikel 11

Functie-eindsalaris

1. De functie-eindsalarislijn van ieder salarissysteem dient te liggen binnen de grenzen als aangegeven in bijlage 1, met dien verstande dat voor een werkgever in een onderneming met minder dan 250 werknemers vaststelling van functie-eindsalarissen boven de bovengrens van die bijlage mogelijk is.
2. Onder de functie-eindsalarislijn van een salarissysteem wordt verstaan de lijn die het verband aangeeft tussen de middens van de in artikel 7 lid 1 bedoelde bereiken (bandbreedtes) enerzijds en de daarbij behorende functie-eindsalarissen anderzijds.

§3 Invoeringsregels en Overgangsbepalingen

Artikel 12

Algemeen

1. Bij de invoering van het nieuwe salarissysteem is het bepaalde in artikel 9 CAO van toepassing, voor zover onderstaand daar niet van wordt afgeweken.
2. Op het tijdstip van invoering van het nieuwe salarissysteem komt de bij de werkgever van toepassing zijnde wijze van salariering te vervallen. Werknemers kunnen hieraan dan geen andere rechten meer ontlenen dan vermeld in artikel 16.

Artikel 13

(Oud) persoonlijk salaris

1. Op het moment van invoering van het nieuwe salarissysteem wordt in de oude om te zetten methodiek onder het (oude) persoonlijk functiesalaris verstaan het feitelijk verdiende salaris
 - inclusief eventuele persoonlijke toeslagen
 - exclusief
 - toeslagen voor ploegendiensten, verschoven werktijden en arbeidsbezwarende omstandigheden
 - toeslag op grond van de wijze van functie-uitoefening, welke toeslag als zodanig wordt gehandhaafd in het nieuwe salarissysteem.
2. In de situatie dat volgens de oude methodiek het feitelijk verdiende salaris geacht kan worden mede op grond van de wijze van functie-uitoefening te zijn vastgesteld, zonder dat het hierop betrekking hebbende deel exact kan worden bepaald, zal de werkgever op het moment van invoering – op basis van de beoordeling van de wijze van functie-uitoefening op dat moment – na overleg met de werknemer vaststellen welk deel van het salaris in redelijkheid als toeslag op grond van de wijze van functie-uitoefening moet worden aangemerkt. Hierna treedt het bepaalde in lid 3 in werking.
3. Het totaal van het in lid 1 bedoelde (oude) persoonlijk functiesalaris en de toeslag op grond van de wijze van functie-uitoefening, zoals dat bestaat op het moment van de inschaling, zal niet worden aangetaast.

Artikel 14

Inschalingstoeslag

1. Indien het (oude) persoonlijk functiesalaris zich bevindt tussen het functieaanvangs- en het functie-eindsalaris van de schaal die aan de nieuwe functiegroep is verbonden, wordt dat persoonlijk salaris ingeschaald in de voor de werknemer geldende salarisschaal.
2. Daarbij wordt een zodanig schaaljaar toegekend dat het bijbehorende functiesalaris zo dicht mogelijk ligt bij het (oude) persoonlijk functiesalaris, maar niet daar boven. Het verschil tussen het nieuwe functiesalaris en het (oude) persoonlijk functiesalaris wordt aangemerkt als inschalingstoeslag en zal gehandhaafd blijven totdat het functie-eindsalaris wordt bereikt.
3. Het functiesalaris en de inschalingstoeslag te zamen vormen de grondslag voor het toekennen van de toeslag op grond van de wijze

Algemene Bank-CAO 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

van functie-uitoefening, andere toeslagen, zomede voor de voor iedere werknemer geldende algemene inkomensaanpassingen, vastgelegd in artikel 10 CAO.

Artikel 15

Verhoging van het (oud) persoonlijk functiesalaris tot functieaanvangssalaris

1. Indien het (oude) persoonlijk functiesalaris zich ten hoogste 7,5% bevindt onder het functieaanvangssalaris van de voor de werknemer geldende salarisschaal dan zal het (nieuwe) persoonlijk salaris gebracht worden op dat functieaanvangssalaris.
2. Is het verschil als bedoeld in lid 1 groter dan 7,5% dan zal het (oude) persoonlijk functiesalaris op het moment van invoering van het nieuwe salarissysteem worden verhoogd met ten minste 7,5%.

Artikel 16

Garantie persoonlijk salaris

1. Indien het (oude) persoonlijk functiesalaris zich bevindt boven het functie-eindsalaris van de nieuwe salarisschaal die aan de functie verbonden is, wordt dit als (nieuw) persoonlijk salaris gegarandeerd.
2. Dit persoonlijk salaris wordt alleen aangepast met de, voor iedere werknemer geldende algemene inkomensaanpassingen, vastgelegd in artikel 10 CAO.

Artikel 17

Salarisperspectief

1. Indien het te bereiken functie-eindsalaris in de salarisschaal die aan zijn nieuwe functiegroep is verbonden, lager ligt dan het te bereiken functie-eindsalaris volgens de voor de invoering geldende wijze van salariering, dan zal de werknemer desalniettemin worden gehonoreerd volgens de salarisschaal die aan zijn nieuwe functiegroep is verbonden. Het volgens deze salarisschaal te bereiken eindsalaris treedt in de plaats van het oude salarispectief, echter met dien verstande dat in ieder geval gedurende drie jaar de salarisgroei conform de oude salarisschaal wordt gegarandeerd.

2. In geval van aperte onbillijkheid kan hiervan voor de betrokken werknemer in gunstige zin worden afgeweken.

Algemene Bank-CAO 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 1

Grenzen functie-eindsalarissen

De kolommen C en D geven respectievelijk de ondergrens en bovengrens aan van de functie-eindsalarissen corresponderend met de in kolom B opgenomen BASYS-punten. Cursief gedrukt zijn in kolom A de schaalnummers van het model, en in de kolommen B, C en D de daarmee corresponderende BASYS-punten, en de daarbij behorende onder- en bovengrens voor het functie-eindsalaris.

A Nr.	B Basy- punten	C Ondergrens (x € 682,69) (1.7.03) (x € 686,10) (1.2.04)	D Bovengrens (x € 682,69) (1.7.03) (x € 686,10) (1.2.04)	A Nr.	B Basy- punten	C Ondergrens (x € 682,69) (1.7.03) (x € 686,10) (1.2.04)	D Bovengrens (x € 682,69) (1.7.03) (x € 686,10) (1.2.04)
1	30 32,5 40 50 57 60 70 80 82,5 90 100 109 110	21,5 22,5 22,5 23,5 24,0 25,0 26,0 27,5 27,5 28 29,5 30,5 30,5	25,5 25,5 26,5 27,5 28,5 29,0 30,5 32,5 32,5 33,5 35,5 37,0 37,0	9	256,5 260 270 280 289 290 300 310 20 322,5 330 340 350	54,5 55,5 58,0 61,0 64,0 64,0 66,5 70,0 73,5 74,5 77,0 80,5 83,0 87,0 87,5 90,5 94,0 98,05	

A Nr.	B Basis- punten	C Ondergens (x € 682,69) (1.7.03) (x € 686,10) (1.2.04)	D Bovengrens (x € 682,69) (1.7.03) (x € 686,10) (1.2.04)	A Nr	B Basis- punten	C Ondergens (x € 682,69) (1.7.03) (x € 686,10) (1.2.04)	D Bovengrens (x € 682,69) (1.7.03) (x € 686,10) (1.2.04)
	120	31,5	38,5	12	357	87,5	101,5
	130	33,0	40,5		360	88,5	102,5
5	136,5	34,0	41,5		370	92,0	106,0
	140	34,5	42,0		380	96,0	110,0
	150	36,0	44,0		390	99,5	114,0
	160	37,0	46,0	13	392,5	100,0	115,0
6	165	38,0	47,0		400	103,0	118,0
	170	38,5	48,0		410	107,0	122,5
	180	40,0	49,5		420	111,5	127,5
	190	41,5	51,5	14	429	115,5	132,5
7	194,5	42,0	52,0		430	115,5	132,5
	200	43,0	53,0		440	119,5	138,0
	210	45,0	55,5		450	23,0	143,0
	220	46,5	57,0		460	127,0	148,0
8	225	47,5	58,0	15	466,5	130,0	153,5
	230	48,5	59,5		470	131,5	155,5
	240	51,0	62,0		480	135,0	162,0
	250	53,0	64,0				

Algemene Bank-CAO 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2004.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

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 in dictum I opgenomen bepalingen houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepalingen de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juli 2004 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum VI

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 27 april 2004

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M. H. M. van der Goes.