

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 12 MEI 2004 TOT ALGEMEEN
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET
VERZEKERINGSBEDRIJF BINNENDIENST**

UAW Nr. 10163

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 14-5-2004, nr. 92

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

Partij(en) te ener zijde: Verbond van Verzekeraars;

Partij(en) te anderzijde: CNV Dienstenbond, FNV Bondgenoten, De Unie en Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen (BBV).

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, VI en VII is bepaald:

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1

Begripsomschrijving

1. In deze overeenkomst wordt verstaan onder

Werkgever

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

zulks met uitzondering van

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

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Werknemer

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

Partner

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

Vast jaarsalaris

Het door de werknemer met een dienstverband van 1976 uur op jaarbasis feitelijk verdiend salaris, exclusief jaarlijkse uitkering, vakantietoeslag en/of andere toeslagen (zoals ook weergegeven in de salarisschalen van bijlage IV).

2. Partijen bij de CAO kunnen in bijzondere gevallen aan een werkgever desgevraagd dispensatie geven om niet onder de werkingssfeer van de CAO te vallen.
3. Deze overeenkomst is niet van toepassing op de bestuurders van een onderneming en de hoogste functionarissen die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken.
4. Deze overeenkomst is voorts niet van toepassing op vakantiewerkers en stagiairs.
5. De volgende artikelen van deze overeenkomst zijn niet van toepassing op werknemers die zijn ingedeeld boven de in artikel 4.1 genoemde salarisgroepen: artikel 3.4 (lid 1 t/m 3 en 5), 4.1, 4.3 (lid 1.a t/m 1.e en 2.b), 4.4 en 4.5 (lid 1 t/m 3).

Artikel 1.2

Algemene bepalingen

1. De werkgever is verplicht tegenover zijn werknemers de in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden na te leven.

2. Tenzij waar in deze CAO van de mogelijkheid gebruik is gemaakt om af te wijken van wettelijke voorschriften, zijn op de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde arbeidsverhoudingen de in Nederland geldende wettelijke bepalingen van toepassing, ook als deze niet in de CAO zijn genoemd.
3. Van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan in voor werknemers gunstige zin worden afgeweken na overleg tussen de werkgever en vakorganisaties. Dit overleg behoeft echter slechts plaats te vinden als de hier bedoelde afwijking grote groepen of categorieën werknemers betreft.
4. De arbeidsovereenkomst aangegaan tussen een werkgever en werknemer en een door de werkgever vastgesteld arbeidsreglement of arbeidsinstructie mogen op straffe van nietigheid geen bepalingen bevatten in strijd met deze CAO.

Artikel 1.3

Paritaire CAO-commissie

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

Artikel 1.4

Overgangsbepaling

Rechtens geldende salarissen en andere arbeidsvoorwaarden die anders dan uit hoofde van een voorgaande CAO in voor de werknemer gunstige zin van de bepalingen van deze CAO afwijken, blijven gehandhaafd.

HOOFDSTUK 2

ARBEIDSVERHOUDING

Artikel 2.1

Aanstelling en wijziging in groepsindeling

1.
 - a. Een werknemer zal in het algemeen aangesteld worden op basis van een dienstverband voor onbepaalde tijd.
 - b. Een dienstverband voor bepaalde tijd zal in beginsel in voorkomende gevallen een periode van één jaar niet overschrijden.
 - c. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan eenmalig tot maximaal een totale periode van drie jaar minus één dag worden verlengd, zonder dat daardoor voor zijn beëindiging voorafgaande opzegging nodig is.
 - d. Wanneer de arbeidsovereenkomst als bedoeld sub b na deze periode wordt voortgezet anders dan conform het bepaalde sub c, respectievelijk wanneer een verlengde arbeidsovereenkomst als bedoeld sub c wordt voortgezet, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - e. De werkgever zal tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad een overzicht geven omtrent aard en omvang van tijdelijke dienstverbanden. Hij geeft daarbij een schriftelijke toelichting met betrekking tot de beweegredenen voor deze tijdelijke aanstellingen.
2. De werknemer ontvangt van de werkgever bij aanstelling een schriftelijke bevestiging daarvan, waarin (onverkort het bepaalde in artikel 7:655 BW) wordt vermeld:
3.
 - b. de datum van aanstelling en indiensttreding;
 - c. indien een proeftijd is overeengekomen: de duur van de proeftijd;
 - d. bij aanstelling voor bepaalde tijd als bedoeld in lid 1 sub b en bij verlenging als bedoeld in lid 1 sub c: dat het een dienstverband voor een bepaalde tijd betreft, alsmede de duur van dit dienstverband;
 - e. het salaris en de salarisgroep voorzover de werknemer is ingedeeld in één van de groepen bedoeld in artikel 4.1 dan wel de vaststelling dat betrokkene is ingedeeld boven de in artikel 4.1 genoemde groepen.

3. Op de arbeidsovereenkomsten zijn in beginsel de wettelijke opzegtermijnen van toepassing.
Met de werknemer kan schriftelijk een langere opzegtermijn worden overeengekomen (van ten hoogste zes maanden). Voor de werkgever geldt in dat geval diezelfde termijn, met dien verstande dat de werkgever bij arbeidsovereenkomsten van vijf jaar of langer ten minste de opzegtermijn hanteert die de wet daarvoor aangeeft.
6. Van een wijziging van zijn groepsindeling ontvangt de werknemer van de werkgever schriftelijk mededeling onder vermelding van de nieuwe salarisgroep of van de vaststelling dat betrokkene boven de in artikel 4.1 genoemde groepen is ingedeeld en het nieuwe salaris.

Artikel 2.3

Bescherming privacy

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

Artikel 2.4

Vakbondswerk

3. Bescherming van vertegenwoordigers van de vakorganisaties
 1. De vertegenwoordiger van de vakorganisatie is de in de onderneming werkzaam zijnde persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent in het kader van zijn vereniging en die als zodanig door de betrokken vakorganisatie bij de ondernemingsleiding schriftelijk is aangemeld.
 2. De ondernemingsleiding draagt er zorg voor dat de vertegenwoordiger van een vakorganisatie uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad. De wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst zal niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een vakorganisatie.

Artikel 2.5

Verhuizing

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

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 2.6

Gewetensbezwaarden

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

Artikel 2.7

Positie sollicitant

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

Artikel 2.8

Discriminatie

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

HOOFDSTUK 3

ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

Artikel 3.1

Arbeidsduur

1. De jaarlijkse arbeidsduur is 1976 uur.
2. De werknemer met een arbeidsduur van 1976 uur en de werkgever kunnen overeenkomen dat op jaarbasis 104 uren meer dan wel minder worden gewerkt tegen evenredige aanpassing van de arbeidsduurgerelateerde CAO-arbeidsvoorwaarden (salaris, vakantiegeld, jaarlijkse uitkering, en bij vermindering vakantie). Geldende bedrijfs-eigen regelingen zullen in die gevallen niet worden aangepast aan de gewijzigde arbeidsduur.

Met ingang van 1 januari 2003 kan de werknemer met een arbeidsduur van 1976 uur per jaar vanaf het jaar waarin de 59-jarige leeftijd wordt bereikt, met de werkgever overeenkomen dat op jaarbasis extra 104 uren minder worden gewerkt tegen evenredige aanpassing van de arbeidsduurgerelateerde CAO-arbeidsvoorwaarden (salaris, vakantiegeld, jaarlijkse uitkering, en vakantie). Geldende bedrijfs-eigen regelingen zullen in die gevallen niet worden aangepast aan de gewijzigde arbeidsduur.

3. De werknemer kan verzoeken voor een kortere arbeidsduur (deeltijd-arbeid, anders dan bedoeld in lid 2) in aanmerking te komen. In dat geval worden de voor die werknemer geldende arbeidstijden overeenkomstig artikel 3.3 lid 5 bepaald. Op een verzoek tot deeltijd-arbeid dan wel tot aanpassing van de reeds bestaande deeltijd-arbeid, zijn de overwegingen uit de Wet aanpassing arbeidsduur van overeenkomstige toepassing.

Artikel 3.2

Arbeidsduur oudere werknemers

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

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Bovenstaande arbeidsduurvermindering geldt bij een arbeidsduur van 1976 uur per jaar. Werknemers die in deeltijdienstverband werken hebben recht op arbeidsduurvermindering naar evenredigheid.

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

Artikel 3.3

Arbeidstijdenkader

1. De door de werkgever te hanteren arbeidstijden zijn gelegen:
 - tijdens het normale arbeidstijdenkader:
 - op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 19.00 uur en
 - tijdens het verlengde arbeidstijdenkader:
 - op maandag tot en met vrijdag tussen 19.00 uur en 21.00 uur, als ook
 - op zaterdag tussen 08.00 uur en 17.00 uur.
2. Binnen de wettelijke mogelijkheden en uitgaande van de in de onderneming geldende arbeidsduur kunnen systemen van glijdende of variabele arbeidstijden worden geïntroduceerd, mits na instemming van het vertegenwoordigend overleg. Indien gewenst kan daarbij worden betrokken een overloop van uren over een bepaalde periode.
3. In reeds bestaande systemen van glijdende of variabele arbeidstijden kan de werkgever die dit wenst, de aanvangs- en eindtijden aan de grenzen van het normale arbeidstijdenkader aanpassen. Voor verdergaande wijzigingen in het systeem dient instemming van het vertegenwoordigend overleg te worden verkregen.
4. De nadere regeling van de arbeidstijden (zowel binnen het normale als het verlengde arbeidstijdenkader) binnen de onderneming alsmede de voor de individuele werknemer met een arbeidsduur van

1976 uur op jaarbasis geldende arbeidstijden, kunnen worden vastgelegd in roosters die met inachtneming van de geldende wettelijke bepalingen in overleg met het vertegenwoordigend overleg worden vastgesteld.

5. De voor de individuele (deeltijd)werknemer geldende arbeidstijden worden in overleg tussen hem en zijn werkgever overeengekomen.
6. Bij de vaststelling van zijn arbeidstijden kan de werknemer aanspraak maken op voor hem herkenbare vrije tijd in een periode van vier weken en/of in de vorm van hele dagen. Andere (individuele) afspraken zijn toegestaan.
7. De werkgever dient bij inroostering voor het verrichten van werkzaamheden tijdens het verlengde arbeidstijdenkader rekening te houden met eventuele zorgtaken van de werknemer.
8. Tenzij een werknemer speciaal is aangenomen voor het verrichten van werkzaamheden tijdens het verlengde arbeidskader, kan hij niet worden verplicht zich te laten inroosteren op méér dan zes avonden na 19.00 uur en één zaterdag in een periode van drie weken.

Artikel 3.4

Overwerk

1. a. Overwerk is werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd. Niet als overwerk wordt beschouwd werk dat nodig is voor het afmaken van de gewone dagtaak en een duur van circa een half uur niet te boven gaat. Vergen die werkzaamheden meer dan een half uur, dan wordt ook het eerste half uur als overwerk beschouwd.
b. De werkgever zal er naar streven het verrichten van overwerk zoveel mogelijk te beperken.
2. Wanneer het bedrijfsbelang dit vordert kan de werkgever de werknemer verplichten overwerk te verrichten, echter tot niet meer dan een maximum van 6 uur per week, respectievelijk 30 uur per kwartaal.
Bij het opleggen van de verplichting tot het verrichten van overwerk zal rekening worden gehouden met eventuele zorgtaken van werknemers.
Werknemers van 50 jaar en ouder zullen bij het opleggen van de verplichting tot het verrichten van overwerk zoveel mogelijk worden ontzien.
Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet tot overwerk worden verplicht.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Ten aanzien van werknemers die een huishoudelijke, chauffeurs-, onderhouds-, corvee-, bewakings- of soortgelijke taak hebben is de werkgever niet gehouden aan de bepalingen van dit artikel. Hij kan in dat geval de vergoeding van overwerk op andere wijze regelen. Voor werknemers die zijn aangesteld in de binnendienst, maar die hun taak in belangrijke mate in de buitendienst verrichten, is de werkgever eveneens niet gehouden aan de bepalingen van dit artikel. Hij kan in dat geval de vergoeding van overwerk op andere wijze regelen.
4. Ingeval de maaltijdpauze is gelegen tussen het einde van de normale arbeidstijd en het begin van overwerk zal de werkgever, indien het overwerk ten minste twee uur zal vergen, een redelijke vergoeding voor de kosten van een maaltijd geven, tenzij hij deze maaltijd zelf verstrekt.
5. De betrokken werknemer zal, indien redelijkerwijs mogelijk, vóór 12.00 uur van het te verrichten overwerk in kennis worden gesteld.
6. De werkgever zal tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad een overzicht geven van het aantal uren dat in het laatste halfjaar in de onderneming is overgewerkt.

Artikel 3.5

Ploegdienstarbeid

1. Onder ploegdienstarbeid wordt verstaan: arbeid door twee of meer groepen werknemers verricht volgens een bepaald roulatiesysteem.
2. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet tot ploegdienstarbeid worden verplicht.
3. Bij 2- of 3-ploegdienstregeling zal in principe op zaterdagen buiten het verlengde arbeidstijdenkader als omschreven in artikel 3.3, lid 1, op zondagen en op algemeen erkende feestdagen geen ploegdienstarbeid verricht worden.
4. De werknemer in ploegdienst die overwerk verricht in directe aansluiting op of onmiddellijk voorafgaand aan de voor enige ploegdienst vastgestelde werktijd, zal de vastgestelde overwerkvergoeding als bedoeld in artikel 4.5 ontvangen. Als basis voor de berekening geldt het vaste uursalaris.

5. Ten behoeve van de werknemer die in ploegdienst werkzaam is, zal een deugdelijke van de arbeidsplaats gesepareerde ruimte ter beschikking worden gesteld die geschikt is voor het doorbrengen van pauzes gedurende de werktijd.
6. Ingeval het nuttigen van een warme maaltijd noodzakelijk is, wordt voor eventuele extra kosten die daarmee verband houden een redelijke vergoeding gegeven.
7. De vaststelling van de ploegdienstregeling behoeft de instemming van de ondernemingsraad.

Artikel 3.6

Vakantie

1. Een werknemer met een arbeidsduur van 1976 uur of meer, heeft met behoud van salaris per kalenderjaar recht op vakantie van ten minste het aantal uren dat in de hierna volgende tabel wordt vermeld:

tot en met 34 jaar	200 uur
35 tot en met 44 jaar	208 uur
45 tot en met 54 jaar	216 uur
55 jaar en ouder	224 uur

Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd die op 1 januari van het desbetreffende jaar is bereikt.
2. Indien een werknemer in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, heeft hij voor dat jaar recht op een evenredig deel van het in het eerste lid genoemde aantal vakantie-uren, waarbij een aanspraak van minder dan een half uur wordt afgerond op een half uur en van meer dan een half uur op een heel uur.
3.
 - a. Indien een werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst verlaat, heeft hij voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantie-uren, waarbij een tegoed van minder dan een half uur wordt afgerond op een half uur en van meer dan een half uur op een heel uur. De werknemer kan verlangen dat het tegoed aan vakantie-uren in geld wordt uitbetaald. Eventueel te veel genoten vakantie-uren dienen met het salaris te worden verrekend.
 - b. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen om bovenwettelijke vakantie-uren uit te betalen in geld.
4. Van het totaal aantal vakantie-uren kan ten minste drie kalenderweken aaneengesloten vakantie worden opgenomen.
5. Bij bevalling van de partner, heeft de werknemer het recht vakantie op te nemen.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. De werkgever heeft jaarlijks het recht uiterlijk 1 februari van het desbetreffende jaar na instemming van de ondernemingsraad één dag als collectieve vakantiedag aan te wijzen, hetgeen met de werknemer volgens zijn individuele rooster voor die dag wordt verrekend met zijn vakantie-uren.
7. Werknemers die in deeltijddienstverband werken hebben recht op vakantie volgens het bepaalde in lid 1 naar evenredigheid van het aantal vakantie-uren voor werknemers met een arbeidsduur van 1976 uur.
8. Ingeval van arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie ontstaan, behoudt de werknemer aanspraak op de dientengevolge gemiste vakantie-rechten, mits hij zijn werkgever terstond van zijn arbeidsongeschiktheid in kennis heeft gesteld en zich aan de voorschriften ter zake heeft gehouden. Daartoe behoort de raadpleging van een arts en de overlegging van een medische verklaring omtrent aard en duur van de ziekte.
Mocht in uitzonderingsgevallen een dergelijke medische verklaring niet kunnen worden verkregen, dan zullen aard en duur van de ziekte bijvoorbeeld kunnen blijken uit de nota's wegens geneeskundige behandeling. Over de wijze van opnemen van vervangende vakantie-rechten beslist de werkgever na overleg met de werknemer.
9. Indien een werknemer zich in een kalenderjaar tweemaal ziek heeft gemeld, wordt de aanspraak op het aantal vakantie-uren bij elke nieuwe ziekmelding met 4 uren verminderd met een maximum van 40 uren. Voor werknemers met een deeltijddienstverband wordt de aanspraak naar rato verminderd.
De werknemer behoudt evenwel het recht ten minste het bij de wet bepaalde minimum vakantierecht op te nemen.
Er geldt een hardheidsclausule voor werknemers die aan een chronische ziekte lijden en om die reden veelvuldig verzuimen.
Twee ziekteperiodes die elkaar binnen vier kalenderdagen opvolgen, gelden in het kader van deze bepaling als één ziektegeval.

Artikel 3.7

Feestdagen

1. Niet als werkdagen worden de volgende dagen aangemerkt:
 - Nieuwjaarsdag
 - Goede Vrijdag

- Tweede paasdag
 - Hemelvaartsdag
 - Tweede pinksterdag
 - Eerste en tweede kerstdag
 - Koninginnedag
 - 5 mei om de vijf jaar (vanaf 1995)
2. Werknemers die behoren tot een erkende niet-christelijke religieuze gemeenschap kunnen op voor hen geldende religieuze feestdagen onbetaald verlof opnemen tot een maximum van drie dagen per kalenderjaar.

Artikel 3.8

Buitengewoon verlof

1. Waar in dit artikel een relatie wordt gelegd naar verwanten van een partner op basis van burgerlijk huwelijk of naar gebeurtenissen met betrekking tot bedoelde partner, geldt een analoge toepassing ten aanzien van de partner op basis van geregistreerd partnerschap of samenlevingsovereenkomst als bedoeld in bijlage I.
2. Onverminderd het bepaalde in wettelijke regelingen waarin de werknemer op grond van zeer persoonlijke omstandigheden recht heeft op verlof, welk verlof ten laste komt van het door de werknemer opgebouwde vakantierecht als bedoeld in artikel 3.6, wordt buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend:
 - a. bij overlijden van de partner of een inwonend kind zonder partner: twee kalenderweken;
 - b. bij overlijden van (schoon)ouder(s) en een kind niet vallend onder sub a.: één dag en bovendien voor bijwoning van de begrafenis/crematie een tweede dag. Indien de werknemer is aangewezen de begrafenis/crematie te regelen: één dag of de tijd die daarvoor nodig is met een maximum van vijf dagen;
 - c. voor het bijwonen van vergaderingen van vakbonden, indien de werknemer deel uitmaakt van besturende colleges of afgevaardigde is van een onderdeel van die vakorganisatie, echter tot een maximum van tien dagen per kalenderjaar (eventueel in dagdelen op te nemen). Dit verlof wordt gegeven voorzover de werkzaamheden dit toelaten;
 - d. voor het volgen van door of namens de vakorganisaties georganiseerde cursussen, indien dit mede naar de opvatting van de werkgevers ook voor de onderneming van direct belang is, zulks met een maximum van zes dagen per kalenderjaar (eventueel in dagdelen op te nemen), voorzover de werkzaamheden dit toelaten en mits het verlof tijdig is aangevraagd.

Artikel 3.9

Verlof voor zorgtaken

Voorzover daarvan in dit artikel niet uitdrukkelijk wordt afgeweken, gelden de bepalingen zoals genoemd in de Wet arbeid en zorg.

1. De werknemster kan aanspraak maken op het wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof, met dien verstande dat de uitkering wordt gerelateerd aan het voor haar geldende brutosalair.
2. De werknemer die een kind adopteert dan wel duurzaam de zorg en opvoeding voor een pleegkind op zich neemt, kan aanspraak maken op het wettelijk adoptieverlof, met dien verstande dat de uitkering wordt gerelateerd aan het voor hem geldende brutosalair.
3. De werknemer kan na de bevalling van zijn partner aanspraak maken op het wettelijk kraamverlof. Dit verlof komt ten laste van het door de werknemer opgebouwde vakantierecht als bedoeld in artikel 3.6.
4. In voorkomend geval kan de werknemer aanspraak maken op het wettelijk calamiteitenverlof. Dit verlof komt ten laste van het door de werknemer opgebouwde vakantierecht als bedoeld in artikel 3.6.
5. De werknemer kan aanspraak maken op het wettelijk kortdurend zorgverlof als dit noodzakelijk is voor de verzorging bij ziekte van een partner, inwonend kind of eigen ouder. Tijdens dit kortdurend zorgverlof wordt 70% van het voor hem geldende brutosalair vergoed.
6. De werknemer kan aanspraak maken op het wettelijk ouderschapsverlof, met dien verstande dat de wettelijke basistermijn (met vier weken) wordt verlengd, en (derhalve) 17 weken bedraagt, en dat het verlof in één (aaneengesloten) periode dient te worden opgenomen. De werknemer die gebruikmaakt van het ouderschapsverlof, heeft na beëindiging ervan recht op terugkeer in de oude functie op basis van de oorspronkelijke overeengekomen arbeidsduur.
7. De werkgever zal de werknemer gedurende maximaal zes maanden in de gelegenheid stellen onbetaald verlof op te nemen teneinde een ernstig zieke partner, (pleeg)kind, (pleeg)ouder te verzorgen. De werknemer zal gedurende die periode ten minste 20 uur per week

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

Artikel 3.10

Verlof in verband met aanstaande pensionering

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

HOOFDSTUK 4

BELONING

Artikel 4.1

Indeling in salarisgroepen

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

Groep 1

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

Groep 2

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

Groep 3

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

Groep 4

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

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Artikel 4.2

Invoering indelingssysteem door ondernemingen

Partijen hebben afgesproken dat er bij ondernemingen met ten minste 100 werknemers een systeem van indeling van functies ter bepaling van de maximale beloning per functie zal gelden. Op dit systeem zijn de bepalingen in dit artikel van kracht. Het systeem zal van toepassing zijn op alle werknemers die vallen onder de werking van de CAO. Voor ondernemingen met minder dan 100 werknemers is, bij gebrek aan een indelingssysteem, de bijlage bij de CAO met schalen/indelingscriteria van toepassing. Als een onderneming met minder dan 100 werknemers besluit een indelingssystematiek te hanteren zal zij dat doen aan de hand van de onderstaande procedure.

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

Systeem voor indeling van functies

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

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

- openbaar;
- betrouwbaar/consistent qua uitkomsten.

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

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

Bezwaarbehandeling

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

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

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

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

Overgangsregeling

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

Garantie bij invoering nieuwe indelingssystematiek

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

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Garantie bij invoering nieuwe beloningssystematiek

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

Bestaande indelingssystematiek

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

Artikel 4.3

Salarisschalen en salarissen

Salarisschalen

1. a. De werkgever is verplicht aan de werknemers met een arbeidsduur van 1976 uur per jaar ingedeeld in één van de groepen als bedoeld in artikel 4.1 salarissen te betalen op grondslag van de als bijlage IV aan de CAO toegevoegde salarisschalen.
- b. In de salarisschalen zijn vermeld de door de werknemers te ontvangen bedragen, zonder aftrek van loonbelasting of andere ingevolge overheidsvoorschriften door de werkgever op het salaris in te houden bedragen.
- c. De werknemers moeten ten minste naar de minimumsalarissen overeenkomstig hun ervaringsjaar (bij jeugdschalen: leeftijd) en de groep waarin zij zijn geplaatst, worden gesalarieerd. Ervaringsjaren vóór de 23-jarige leeftijd tellen (voor de toepassing van dit lid) niet mee.
- d. De werknemers mogen elk afzonderlijk boven de maximum gemiddelde salarissen overeenkomstig hun ervaringsjaar (bij jeugdschalen: leeftijd) en de groep waarin zij zijn geplaatst, worden gesalarieerd.
Aan de werknemers van eenzelfde groep gezamenlijk mag ten

hoogste de som van de overeenkomstig hun ervaringsjaren geldende maximum gemiddelde salarissen worden betaald.

Deze berekening zal voor de werknemers van 23 jaar of ouder worden opgesteld.

- e. De salarisschalen zijn op werknemers met een deeltijddienstverband van toepassing naar de verhouding van het met hen overeengekomen aantal uren per jaar tot dat geldend voor werknemers die 1976 uur per jaar werkzaam zijn.

Salarissen

2. a. De op 30 november 2003 geldende salarissen en salarisschalen worden met ingang van 1 december 2003 verhoogd met 2,5% (bijlage IV).
- b. De salarissen worden voor een kalenderjaar bepaald naar de leeftijden van de werknemers op 1 januari van dat jaar.

Artikel 4.4

Compensatie voor werken tijdens het verlengde arbeidstijdenkader

(maandag tot en met vrijdag tussen 19.00 uur en 21.00 uur en zaterdag tussen 8.00 uur en 17.00 uur)

1. Aan werknemers die speciaal zijn aangenomen om arbeid te verrichten binnen het verlengde arbeidstijdenkader, wordt de volgende toeslag toegekend:
 - a. op de eerste vijf werkdagen van de week over de uren binnen het verlengde arbeidstijdenkader: 15% van het gewone uurloon;
 - b. op zaterdagen over de uren binnen het verlengde arbeidstijdenkader: 25% van het gewone uurloon.
Voor de vaststelling van het gewone uurloon als bedoeld in dit lid, dient het geldende vaste jaarsalaris te worden gedeeld door 1976. Voor werknemers met een arbeidsduur van minder dan 1976 uur per jaar vindt de vaststelling van het gewone uurloon op gelijke wijze plaats nadat het geldende salaris is herleid tot het salaris behorende bij een arbeidsduur van 1976 uur.
2. Voorzover een werknemer, anders dan bedoeld onder lid 1, volgens zijn overeenkomst arbeid binnen het verlengde arbeidstijdenkader verricht, wordt hem een toeslag toegekend:
 - a. op de eerste vijf werkdagen van de week over de uren binnen het verlengde arbeidstijdenkader: 25% van het gewone uurloon;
 - b. op zaterdagen over de uren binnen het verlengde arbeidstijdenkader: 35% van het gewone uurloon.
Voor de vaststelling van het gewone uurloon als bedoeld in dit lid, gelden de bepalingen van artikel 4.5 lid 1 sub f op overeenkomstige wijze.

Artikel 4.5

Overwerkvergoeding

1. Het overwerk wordt als volgt betaald:
 - a. op de eerste vijf werkdagen van de week wordt over de overuren binnen het normale arbeidstijdenkader (van 07.00 uur tot 19.00 uur) het gewone uurloon plus 25% daarvan betaald;
 - b. over de uren volgend op die bedoeld sub a en vallend binnen het verlengde arbeidstijdenkader (van 19.00 uur tot 21.00 uur) wordt het gewone uurloon plus 40% daarvan betaald;
 - c. over de uren op de eerste vijf werkdagen van de week voorafgaand aan het normale arbeidstijdenkader (van 00.00 uur tot 07.00 uur) en over de uren volgend op die bedoeld sub b en vallend buiten het verlengde arbeidstijdenkader (van 21.00 uur tot 24.00 uur) wordt het gewone uurloon plus 50% daarvan betaald;
 - d. op zaterdagen wordt over de uren vallend binnen het verlengde arbeidstijdenkader (van 08.00 uur tot 17.00 uur) het gewone uurloon plus 60% daarvan betaald;
 - e. op zaterdagen over de uren van 00.00 uur tot 08.00 uur en de uren vanaf 17.00 uur, op zondagen, alsmede op de in artikel 3.7 lid 1 genoemde feestdagen wordt het gewone uurloon plus 100% daarvan betaald;
 - f. voor de vaststelling van het gewone uurloon als bedoeld in dit lid, dient het geldende vaste jaarsalaris te worden gedeeld door 1976. De minimumuurloonvergoeding voor overwerk, niet inbegrepen de onder a t/m e genoemde toeslag berekend over deze vergoeding, is gelijk aan het geldende minimumsalaris voor een 23-jarige in CAO-salarisschaal I gedeeld door 1976. Louter en alleen omdat in de CAO april 1998–april 2000 een andere uurloonbepaling gold, wordt het aldus gevonden (minimum-)uurloon voor de berekening van het overwerk verhoogd met 12%.
2. Tenzij bijzondere bedrijfsomstandigheden dit verhinderen, kan de werknemer zijn overwerkuren in plaats van betaling in overeenkomstige vrije tijd opnemen. Deze vrije tijd dient voor het einde van het daaropvolgende kwartaal te zijn opgenomen. De overwerktoeslag als bedoeld in lid 1 wordt dan niet in geld noch in omgerekende vrije tijd uitgekeerd.

Artikel 4.6

Vergoeding bij werken in ploegendienst

1. De werknemer werkzaam in ploegendienst ontvangt een compensatie die bestaat uit: hetzij een ploegentoeslag in de vorm van een toeslag op het vaste salaris, hetzij een verkorting van de voor de onderneming geldende normale arbeidsduur dan wel een combinatie van beide.
3. a. Indien een werknemer die werkzaam is in ploegendienst hetzij de leeftijd van 50 jaar bereikt en alsdan geen ploegendienstarbeid meer wenst te verrichten, hetzij om organisatorische dan wel om gezondheidsredenen in een andere functie wordt geplaatst waarvoor geen ploegendienst geldt, zal voorzover daarmee inkomstenvermindering gepaard gaat – een afbouwregeling worden toegepast.
- b. Deze regeling strekt zich uit over een periode gelijk aan de tijd die in ploegendienst is gewerkt echter tot een maximum van 4 jaar. Gedeelten van maanden zullen daarbij naar boven worden afgerond op hele maanden. De afbouw geschiedt in maandelijkse termijnen. Indien tijdens de periode waarin in ploegendienst is gewerkt, de ploegentoeslag gewijzigd is, wordt indien de afbouwregeling van toepassing is, het gedurende de laatste 13 weken vóór beëindiging van de ploegendienstarbeid gemiddeld ontvangen ploegentoeslagbedrag in aanmerking genomen.

Artikel 4.7

Vakantietoeslag

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer uit te keren een jaarlijkse vakantietoeslag ten bedrage van 8% van het vaste jaarsalaris geldend in de maand van uitbetalen, welke toeslag niet in de salarisschalen is begrepen.
2. a. Voor werknemers die in het betreffende kalenderjaar de leeftijd van 23 jaar of ouder bereiken, bedraagt de minimumvakantietoeslag het bedrag van de wettelijke minimumvakantietoeslag.
- b. Voor werknemers met een deeltijddienstverband geldt een minimum naar evenredigheid van het overeengekomen aantal arbeidsuren.
- c. Voor werknemers beneden de leeftijd van 23 jaar wordt voor de vaststelling van de minimumvakantietoeslag een aftrek toegepast conform de percentages die gelden voor de wettelijke minimumjeugdlonen.
3. Indien het dienstverband in het desbetreffende kalenderjaar korter

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

heeft geduurd, wordt de in het eerste lid bedoelde uitkering naar evenredigheid verminderd.

4. Indien een werknemer die de dienst verlaat in het desbetreffende kalenderjaar vóór de datum van zijn vertrek meer vakantietoeslag heeft ontvangen dan waarop hij krachtens lid 3 aanspraak heeft, wordt het verschil bij het vertrek alsnog verrekend.

Artikel 4.8

Jaarlijkse uitkering

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

Artikel 4.10

Uitkering bij overlijden

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

HOOFDSTUK 5

FLEXIBELE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 5.1

Keuzesysteem

De werknemer die dit wenst kan via een in de onderneming gehanteerd keuzesysteem een aantal voor hem geldende arbeidsvoorwaarden als bron (gedeeltelijk) aanwenden voor andere voor hem geldende arbeidsvoorwaarden als doel.

Artikel 5.2

Uitgangspunten keuzesysteem

Het door de werkgever te hanteren systeem voldoet aan de volgende uitgangspunten:

- benoeming van de arbeidsvoorwaarden die als bron kunnen dienen en de (daaraan gerelateerde) arbeidsvoorwaarden die als doel kunnen dienen, op basis van uurwaardeberekening en omrekenfactoren van geld naar tijd en andersom;
- maximering van de omvang van aangewezen bronnen en doelen;
- (zodanig) stellen van randvoorwaarden aan het systeem op grond van bedrijfseconomische en -organisatorische redenen;
- definiëren van keuzetijdstippen en te hanteren termijnen;
- in beginsel dient sprake te zijn van een jaarlijks keuzemenu;
- definiëren wie wanneer aan het systeem kan deelnemen, bronnen kan aanwijzen c.q. doelen kan aanwenden;
- eventuele nadere objectieve criteria en randvoorwaarden waarbinnen de uitruil dient plaats te vinden;
- het systeem dient rekening te houden met wettelijke voorschriften;
- sociale voorzieningen (waaronder kinderopvang) blijven buiten dit systeem;
- binnen het vastgestelde systeem is de werknemer vrij van elke geboden keuzemogelijkheid gebruik te maken. De werknemer dient vooraf geïnformeerd te zijn over mogelijke gevolgen van eventuele keuzes voor de sociale verzekeringen en voor de overige arbeidsvoorwaarden;
- de werkgever geeft de werknemer een zo volledig mogelijk beeld van de mogelijke keuzes binnen het keuzesysteem en de gevolgen daarvan. De werkgever informeert de werknemer hierover bij indiensttreding. Ten minste eenmaal per jaar zal de werkgever de werknemer wijzen op de mogelijkheid om keuzes binnen het keuzesysteem te maken;
- het systeem wordt met instemming van het vertegenwoordigend overleg vastgesteld.

Artikel 5.3

Uitruil van arbeidsvoorwaarden

Het systeem dient ten minste de volgende elementen te bevatten:

- gespaarde arbeidstijd (met 104 uren per jaar) als bron aan te wenden voor geld (salarisverhoging) dan wel voor tijd (vormen van langdurig verlof);
- salaris als bron aan te wenden voor (104 uur) arbeidsduurverkorting als doel;
- jaarlijkse uitkering, eventueel bedrijfseigen winstdelingsregeling en/of andere geldelijke uitkeringen vanwege de werkgever als bron aan te wenden voor (vormen van) langdurig verlof als doel;
- bovenwettelijke vakantiedagen als bron aan te wenden voor (vormen van) langdurig verlof als doel.

Artikel 5.4

Aanvullende criteria

- Onder langdurig verlof wordt niet verstaan vakantiedagen/-uren.
- Voor omrekenfactoren voor bronnen en doelen bij uitruil van tijd en geld, geldt als uitgangspunt voor CAO-bronnen dat één te sparen dag 116,33% kost en dat over de omrekening voor bedrijfseigen uitkeringen nadere afspraken met het vertegenwoordigend overleg kunnen worden gemaakt.
- De waarde van door de werknemer in het systeem ingebrachte bron-elementen in tijd, moet zodanig worden geïndexeerd dat ten tijde van aanwending een vergelijkbare waarde wordt genoten, bijvoorbeeld een nu ingebracht uur blijft bij aanwending een uur ook al is het onderliggende salaris op dat moment anders dan ten tijde van de inleg.
- Werkgevers hebben de mogelijkheid in het kader van verlofsparen gespaarde uren onder te brengen in een bedrijfsfonds.
- Voor de werknemer die langdurig verlof spaart als aanwending van de uitruil geldt dat hij na ommekomst van zijn langdurig verlof recht heeft op terugkeer in zijn oude dan wel in een gelijkwaardige functie.

- Als de arbeidsduur als gevolg van de uitrui van arbeidsvoorwaarden wordt verlengd c.q. verkort, worden de arbeidsduurgerelateerde CAO-arbeidsvoorwaarden (salaris, vakantietoeslag, jaarlijkse uitkering, en bij vermindering vakantie) evenredig aangepast. Geldende bedrijfseigen regelingen zullen in die gevallen niet worden aangepast aan de gewijzigde arbeidsduur.
- De werknemer heeft het recht extra arbeidsduurvermindering op te nemen in hele dagen die worden gerelateerd aan de bij de onderneming voorkomende dagelijkse arbeidsduur en de met de werknemer(s) overeengekomen arbeidstijden. Conform de Arbeidstijdenwet zal de arbeidsduur in het algemeen niet langer zijn dan 9 uur per dag. Tenzij werknemer en leidinggevende hierover andere afspraken maken, heeft de werknemer recht op één hele dag per vier weken. Mits de onderneming zulks binnen de randvoorwaarden van het desbetreffende keuzemenu heeft toegestaan (wanneer bedrijfsorganisatorische en bedrijfseconomische redenen zich daartegen niet verzetten), bestaat de mogelijkheid een werkweek van 36 uur in te vullen via een rooster van 4 maal 9 uur.

HOOFDSTUK 6

WERKGELEGENHEID EN EMANCIPATIE

Artikel 6.1

Werkgelegenheid

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

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- voor individuele werknemers zoveel mogelijk te voorkomen, respectievelijk te beperken door een met de vakorganisaties overeen te komen sociaal plan/sociale paragraaf. Er zal daarbij tevens naar gestreefd worden om gedwongen ontslagen te voorkomen.
- e. Ingeval er een sociaal plan totstandkomt, zullen hierin onder meer afspraken dienen te zijn opgenomen inzake:
- informatieverschaffing gedurende de looptijd van het sociaal plan;
 - de aard en frequentie van het overleg tussen partijen gedurende de looptijd van het sociaal plan.
- Tevens kan hierin dan op hoofdlijnen aandacht zijn voor:
- arbeidsvoorwaarden en procedures bij interne overplaatsingen;
 - financiële gevolgen van overplaatsingen;
 - eventuele faciliteiten om elders werk te vinden, alsmede daarmee samenhangende aanvullings- of vertrekregelingen;
 - de mogelijkheden die er zijn om verlies van arbeidsplaatsen zoveel mogelijk te beperken door gebruik te maken van de mogelijkheden die het werken in deeltijd biedt;
 - de mogelijkheid van verdergaande arbeidsduurverkortingen, wanneer dat in het belang van het behoud van werkgelegenheid is; bij de financiering kan mede gebruik worden gemaakt van eventuele toekomstige initiële loonsverhogingen op grond van de CAO.
3. Bijzondere afspraken
- a. De werkgever zal o.a. door middel van gerichte scholing c.q. omscholing, opleiding en begeleiding bij zijn aanstellingsbeleid bijzondere aandacht besteden aan werkloze jongeren.
- b. Werkgelegenheid bijzondere groepen
1. De werkgever zal een actief beleid voeren, teneinde gehandicapten te werk te stellen. Waar nodig en mogelijk zullen in overleg met de ondernemingsraad voorzieningen worden getroffen.
Door middel van het Sociaal Jaarverslag zal verslag worden gedaan omtrent het gevoerde beleid.
 2. Eveneens zal een actief beleid worden gevoerd ten aanzien van het aantal leerplaatsen voor jeugdige werknemers. Leer- en arbeidsovereenkomsten zullen zijn gekoppeld.
 3. De werkgever zal bijzondere aandacht besteden aan het wervings-, selectie- en opleidingsbeleid gericht op vrouwen.
- c. Wervingsbeleid
1. Bij vacatures waarvoor externe wervingsactiviteiten worden

- ondernemen dienen de werknemers ook in de gelegenheid te worden gesteld daarnaar te solliciteren.
2. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures kenbaar maken aan het desbetreffende Centrum voor Werk en Inkomen, onder vermelding van de inhoud van de functie (aard, niveau, werkomstandigheden, werktijden e.d.) en de eisen die aan de werknemer worden gesteld, qua opleiding en ervaring.
 3. De werkgever zal tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad een overzicht geven van het aantal uitzendkrachten dat in de onderneming werkzaam is. In het algemeen zal de werkgever voor de vervulling van vacatures voor tijdelijke werkzaamheden, alsmede deeltijdvacatures geen gebruik maken van door uitzendbureaus bemiddelde arbeidskrachten dan na raadpleging van de ondernemingsraad.
- d. Deeltijdarbeid
- De werkgever zal afwegen welke mogelijkheden aanwezig zijn voor deeltijddienstverband naast voltijddienstverband, teneinde deeltijdarbeid zoals bedoeld in artikel 3.1.3 te bevorderen.

Artikel 6.2

Sociaal beleid in de onderneming

1. Het sociaal beleid is een volwaardig deel van het totale ondernemingsbeleid. Het richt zich op de werknemer binnen de arbeidsorganisatie zowel:
 - vanuit het oogpunt van welzijn en ontplooiingsmogelijkheden van de werknemer
als
 - vanuit het oogpunt van een doelgericht functioneren van de onderneming.

Het door de ondernemingen te voeren sociaal beleid gaat uit van zorgvuldigheid waar het gaat om de positie van werknemers, zowel collectief als individueel. Onnodige onderscheidingen naar leeftijd, afkomst, geslacht, nationaliteit, functie of aard van het dienstverband zullen worden vermeden bij de uitvoering van het sociaal beleid. Bijzondere aandacht zal worden besteed aan oudere werknemers.

Het sociaal beleid dient bij te dragen aan een zo goed mogelijke ontplooiing van de werknemers en het begrip tussen werknemers onderling te bevorderen. Bij de inrichting van de organisatie zal, rekening houdend met de noodzakelijke continuïteit van de onderneming, zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de menselijke maat.

2. De uitwerking van het sociaal beleid dient binnen de onderneming te

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

geschieden, teneinde daarin het eigen karakter van de onderneming tot uitdrukking te kunnen brengen.

3. Het sociaal beleid is gebaseerd op onder meer de volgende uitgangspunten:
 - a. het welzijn van de werknemer, zowel individueel als collectief;
 - b. de gelijkwaardigheid in behandeling van de werknemer, ongeacht leeftijd, afkomst, geslacht en nationaliteit;
 - c. de bestaanszekerheid van de werknemer die afhankelijk is van de werkgelegenheid, door het streven naar continuïteit van de onderneming;
 - e. de voldoening in het werk door permanente aandacht voor arbeidsklimaat, samenwerkingsverband en werkomstandigheden. Deze wordt onder meer bevorderd door te streven naar het geven van verantwoordelijkheid en bevoegdheden overeenkomstig capaciteiten en ambities en door het stimuleren van de onderlinge samenwerking, gebaseerd op onderling respect;
 - f. het streven naar evenwichtige zeggenschapsverhoudingen waarbij de werknemers medeverantwoordelijkheid dragen en ruimte wordt gelaten voor een slagvaardig management;
 - g. bijzondere aandacht aan de opleiding van de werknemers.
4. De wijze waarop de hierboven genoemde uitgangspunten worden geconcretiseerd, wordt mede bepaald door de werkomstandigheden, organisatorische verhoudingen en de omvang van de onderneming.
5. Bij de uitwerking van het te voeren sociaal beleid zal door de ondernemingen aandacht worden besteed aan o.a. de volgende aspecten, voorzover niet geregeld in de CAO:
 - a. arbeidsvoorwaardenbeleid;
 - b. werkgelegenheidsbeleid;
 - c. personeelsbeleid;
 - d. loopbaanontwikkeling;
 - e. medezeggenschap.Voor de verdere uitwerking van lid 5 sub b, c en d wordt verwezen naar artikel 6.3.
6. Ondernemingen waarin meer dan 100 werknemers werkzaam zijn stellen eenmaal per jaar een Sociaal Jaarverslag op waarin verslag gedaan wordt van het in het verslagjaar gevoerde beleid. Teneinde dit verslag te kunnen bespreken in de ondernemingsraad, zal het Sociaal Jaarverslag na overleg met de ondernemingsraad ter beschikking worden gesteld aan alle werknemers in de onderneming. De

vormgeving van het Sociaal Jaarverslag kan per onderneming, na overleg met de ondernemingsraad nader worden uitgewerkt, waarbij ook met de omvang van de onderneming rekening kan worden gehouden.

Artikel 6.3

Werkgelegenheids- en opleidingsbeleid

Algemeen

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

1. Ondernemingsniveau

- a. De werkgever brengt de toekomstige ontwikkelingen zo vroeg mogelijk onder de aandacht van de werknemers. Hij stelt een ontwikkelingsplan op waarin wordt aangegeven welke functies voor de organisatie in de toekomst nodig zijn en welke opleidingen voor welke werknemers zijn vereist om aan de ondernemingsdoelstelling te kunnen beantwoorden. Dit ontwikkelingsplan wordt in de overlegvergadering besproken met de ondernemingsraad. Ten minste eenmaal per jaar doet de werkgever aan de ondernemingsraad verslag van de voortgang bij de uitvoering van het ontwikkelingsplan. Het management in de onderneming zal de werknemer stimuleren om gerichte opleidingen te volgen. Het gaat daarbij naast vakkennis ook om vaardigheden en gedrag. Doel daarvan is zoveel mogelijk bij te dragen aan de werkzekerheid van de werknemer, zijn inzetbaarheid te vergroten en

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de interne mobiliteit te bevorderen. De werkgever zal de werknemer bewustmaken van zijn eigen verantwoordelijkheid daarin door middel van voorlichting.

- b. 1. De werkgever stelt een bedrijfsopleidingsplan op als bedoeld in artikel 27 van de Wet OR, met vermelding van faciliteiten zoals tijdsbeslag en investeringskosten, waardoor werknemers de benodigde kwalificaties kunnen verwerven om aan de ondernemingsdoelstelling c.q. het ontwikkelingsplan te voldoen. In dit bedrijfsopleidingsplan wordt in het bijzonder aandacht besteed aan leeftijdbewust personeelsbeleid, waarbij onder andere Persoonlijke Ontwikkelingsplannen van de medewerkers, opleidingen, loopbaanchecks en functie-invulling aan de orde komen. Hij legt dit plan ter instemming aan de ondernemingsraad voor.
2. Bij de invulling van faciliteiten als tijdsbeslag en investeringskosten gelden de volgende uitgangspunten:
 - werkinstructies voor de huidige functie vinden plaats in werktijd;
 - kosten verbonden aan opleiding ten behoeve van de huidige of eerstvolgende functie komen in beginsel voor rekening van de werkgever;
 - voor preventieve opleidingen (gericht op het voorkomen van verlies van de toekomstige werkgelegenheid van de werknemer) zullen werkgever en werknemer in beginsel een gezamenlijke inspanning leveren. Hierbij zal ten minste de helft van de voor opleiding benodigde tijd in bedrijfstijd vallen;
 - indien de functie van de werknemer door een reorganisatie vervalt, zullen de kosten van de opleiding voor een andere functie voor rekening van de werkgever komen en zal de opleiding voorzover enigszins mogelijk in bedrijfstijd geschieden.
3. Eenmaal per jaar doet de werkgever aan de ondernemingsraad verslag van de voortgang bij de uitvoering van het opleidingsplan.
- c. Scholing is afhankelijk van de individuele situatie van de medewerker. Iedere leeftijdsgroep en ieder functieniveau zal daarbij zijn eigen specifieke aandacht krijgen.
- d. Voorzover het eigen bedrijfsonderdeel niet kan voorzien in de vervulling van een vacature zal deze intern worden gemeld zodat alle werknemers daarvan kennis kunnen nemen.

2. Individueel niveau

- a. Werkgever en werknemer hebben beiden belang bij een zo breed mogelijke inzetbaarheid van de werknemer. Vanuit dit gemeenschappelijk belang is de werkgever ervoor verantwoordelijk dat de werknemer ook daadwerkelijk aan opleidingen kan deelnemen door faciliteiten ter beschikking te stellen voor zijn ontwikkeling, in beginsel gericht op doorstroming binnen de onderneming.
- b. De werknemer heeft recht op scholing, maar is primair zelf verantwoordelijk voor zijn eigen inzetbaarheid. Van hem wordt verwacht dat hij daartoe aan opleidingen en trainingen zal deelnemen en zelf initiatieven onderneemt.
Hij dient te trachten de opleiding en training met succes te voltooien.
Indien de medewerker niet bereid is de noodzakelijke opleiding/training te volgen zal hij de eventuele consequenties daarvan voor zijn loopbaan moeten aanvaarden.
- c. De werkgever stelt met de werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan op dat is gericht op maatwerk en reële functie-eisen en dat aansluit op de individuele scholingsbehoefte. In het plan zullen kennis, vaardigheden en gedrag aan de orde komen. Eenmaal per jaar vindt met de werknemer een gesprek plaats (eventueel in het kader van een beoordelings-/functioneringsgesprek) over de tenuitvoerlegging van het ontwikkelingsplan.
In het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt aandacht geschonken aan aspecten die raken aan de leeftijd van de medewerker. Hierbij moet onder meer worden gedacht aan het, indien voor de medewerker noodzakelijk, ruimer toekennen van opleidingen en opleidingstijd.
Vanaf zijn 55e jaar heeft een werknemer eenmaal het recht om, op kosten van de werkgever, in het kader van zijn persoonlijk ontwikkelingsplan een toekomstgerichte loopbaancheck te ondergaan.
- d. De werknemer kan als hij dat wenst buiten zijn direct leidinggevende om een second opinion vragen over zijn ontwikkelingssmogelijkheden.
- e. Indien de werknemer er ondanks zijn inspanningen niet in slaagt zich de vereiste kennis, vaardigheden en gedrag eigen te maken, bij de beoordeling waarvan het niveau van functioneren tenminste even belangrijk is als een diploma, zullen werkgever en werknemer gezamenlijk naar een oplossing zoeken. Plaatsing buiten het eigen bedrijf, eventueel met om-, herof bijscholing kan daarbij aan de orde komen.
- f. De verantwoordelijkheid voor de begeleiding naar een functie buiten het eigen bedrijf berust bij de werkgever indien de herplaatsing op zijn initiatief geschiedt.
De gezamenlijke inzet van werkgever en werknemer is laatstgenoemde van werk naar werk te brengen.

Artikel 6.4

Emancipatie

1. Algemeen
De werkgever voert binnen het geformuleerde sociaal beleid een actief beleid dat erop is gericht gelijke kansen te scheppen voor mannen en vrouwen.
Teneinde de achterstandspositie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verkleinen, zal de werkgever bijzondere aandacht besteden aan de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt en binnen de eigen onderneming.
Met name zal daarbij aandacht worden besteed aan:
 - a. instroom, vooral voor hogere functies;
 - b. doorstroom, vooral door middel van opleidingen;
 - c. uitstroom; waar dat organisatorisch mogelijk is kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het aanbieden van deeltijdbanen voor werknemers/-neemsters die voor de keuze komen tussen gezin of arbeid.
2. Herindiensttreding
Onder andere voorrang bij vacatures voor een werknemer/-neemster indien deze na beëindiging van het dienstverband wegens geboorte of adoptie van een kind, binnen 4 jaar bij de werkgever naar een functie solliciteert.
3. Tegengaan seksuele intimidatie
De maatschappijen voeren een beleid gericht op het tegengaan van seksuele intimidatie, een en ander conform de bepalingen van artikel 3 leden 2 en 3 Arbowet en het Publicatieblad „Seksuele intimidatie, agressie en geweld in de Arbowet” (P195).

Artikel 6.5

Kinderopvang

1. De werkgever biedt de werknemer een faciliteit in de vorm van financiering van kinderopvang. In het kader van dit artikel wordt verstaan onder kinderopvang:
het in georganiseerd verband en tegen vergoeding verzorgen van kinderen van 0 jaar tot en met einde basisschoolleeftijd, door anderen dan de eigen ouders, pleeg- of stiefouders op uren dat ouders/verzorgers hiervoor niet beschikbaar zijn. De bepalingen van dit arti-

kel zijn zowel van toepassing op kinderopvang in erkende kindercentra, als op kinderopvang door gastoudergezinnen via bemiddeling van een erkend gastouderbureau.

2. De werkgever betaalt de kosten van kindplaatsen met inachtneming van het bepaalde in dit artikel en met dien verstande dat de werknemer, die gebruikmaakt van de regeling, per maand een van het netto-gezinsinkomen afhankelijke ouderbijdrage is verschuldigd.
Zowel voor plaatsen in een kindercentrum, als voor opvang door een gastoudergezin geldt dat deze eigen ouderbijdrage in beginsel conform de VWS-Adviestabel Ouderbijdragen Kinderopvang is. Als een werknemer kiest voor een vorm van kinderopvang (zoals hiervoor onder 1. omschreven), waarvan de kosten in belangrijke mate lager zijn dan de in de regel aan opvang in een kindercentrum verbonden kosten, zullen werkgever en werknemer in onderlingoverleg een afwijkende, lagere ouderbijdrage overeenkomen. In dit laatste geval kan een werkgever ook gebruikmaken van een voor dit doel in overleg met de ondernemingsraad nader op te stellen algemene personeelsregeling.
De inning van de ouderbijdrage geschiedt bij voorkeur door het kindercentrum/gastouderbureau en niet door de werkgever.
In beginsel vergoedt de werkgever ten hoogste 50% van de kosten van kinderopvang tenzij de werknemer aantoont dat de werkgever van zijn partner geen enkele of een lagere tegemoetkoming/bijdrage voor kinderopvang toekent. In dat geval wordt tot maximaal 100% aangevuld minus de ouderbijdrage.
3. De werkgever zal maximaal een aantal volledige kinderopvangplaatsen financieren dat overeenkomt met 0,5% van de totale bruto loonsom (zijnde vaste jaarsalarissen + vakantietoeslag + – voorzover van toepassing – jaarlijkse uitkering ex artikel 4.8) in de onderneming per 31 december van het voorgaande kalenderjaar.
4. De werknemer verplicht zich zoveel als mogelijk eraan mee te werken dat de werkgever voor de voorziening een eventueel door de gemeente uit het Gemeentefonds te verstrekken subsidie verkrijgt.
5. De door de werkgever te financieren opvang vindt plaats in kindercentra of via bemiddeling van gastouderbureaus bij gastoudergezinnen, welke voldoen aan de criteria genoemd in het Tijdelijk Besluit Kwaliteitsregels Kinderopvang (Stb. 1995, 578), alsmede aan eventuele aanvullende gemeentelijke verordeningen.
Een en ander dient te blijken uit een ter zake door de gemeente afgegeven verklaring of een door de gemeente verstrekte vergunning.
6. Daar waar de werknemer er na intensieve en tijdige pogingen niet in slaagt zelf een kinderopvangvoorziening als in dit artikel bedoeld te

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

vinden zal de werkgever, waar mogelijk, meewerken aan het vinden van een plaats.

Artikel 6.6

Leerlingwezen

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

Artikel 6.7

Scholing en vorming voor 17-jarigen

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

HOOFDSTUK 7

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel 7.1

Arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer is verplicht:
 - a. de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid vóór 9.30 uur 's morgens de werkgever over zijn arbeidsongeschiktheid te informeren;
 - b. zich te gedragen naar de aanwijzingen door de arbodienst gegeven;
 - c. de arbodienst alle inlichtingen te verstrekken die deze wenselijk acht en zich aan een onderzoek te onderwerpen, indien deze een onderzoek noodzakelijk mocht achten;
 - d. medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak;
 - e. gevolg te geven aan gegeven redelijke voorschriften, gericht op reïntegratie;
 - f. mee te werken aan getroffen maatregelen ter bevordering van de reïntegratie in eigen of passende arbeid;
 - g. passende arbeid te verrichten. Onder passende arbeid wordt verstaan hetgeen hierover is bepaald in art. 658a, lid 3 BW.
2. De werkgever is verplicht:
 - a. uiterlijk 13 weken na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid aangifte te doen bij het UWV;
 - b. zo tijdig mogelijk alle, redelijkerwijs nodige maatregelen te nemen om – met ondersteuning van de arbodienst/het reïntegratiebedrijf – de arbeidsongeschikte werknemer in eigen of passende arbeid in zijn eigen bedrijf of in passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever aan de slag te krijgen. De werkgever zal hierbij steeds waar mogelijk een arbeidsongeschikte werknemer in de eigen organisatie proberen te plaatsen. Wanneer dit niet lukt zal, zoveel mogelijk met wederzijdse instemming, een plaats buiten de eigen organisatie worden gezocht;
 - c. samen met de arbeidsongeschikte werknemer een plan van aanpak op te stellen en periodiek te evalueren.

Artikel 7.2

Beeldschermen

1. Werknemers voor wie de werkzaamheden voor een belangrijk deel bestaan uit het werken met beeldschermen zullen vooraf worden

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

onderworpen aan een ogentest. Werknemers kunnen, wanneer daartoe aanleiding bestaat, om een herhaling van de ogentest verzoeken.

2. Aan werknemers die op grond van de ogentest niet meer met beeldschermen mogen werken, zullen zonodig hulpmiddelen worden verstrekt en/of er zal voor hen een andere functie worden gezocht.
3. De werkgever zal aandacht besteden aan de ergonomische aspecten die verbonden kunnen zijn aan het werken met beeldschermen, alsmede aan het onderbreken van de effectieve werktijd.

Artikel 7.3

Ziektekostenverzekering

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

Artikel 7.4

Arbeidsongeschiktheidsbeleid

1. Elke werkgever zal een beleid voeren ter voorkoming van ziekteverzuim. Daarnaast zal de werkgever een verzuimbeleid voeren waarbij met name aandacht besteed wordt aan een verzuimregistratie, analyse van verzuimpatronen en de bespreking daarvan binnen de onderneming, alsmede aan het individueel bespreekbaar maken van het verzuim.
2. De werkgever zal een beleid voeren dat gericht is op reïntegratie van zijn arbeidsongeschikte werknemers, in hun eigen functie of een passende functie binnen het eigen bedrijf dan wel in een passende functie buiten het eigen bedrijf.
Voorts zal dat beleid voorzien in de procedures, verplichtingen en

verantwoordelijkheden rond ziekte en arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in de Wet verbetering poortwachter.

Een aanbod tot passende arbeid zal altijd schriftelijk worden gedaan. Daarbij zal tevens de mogelijkheid tot het aanvragen van een second opinion bij het UWV worden vermeld.

3. De werkgever zal voorzien in bedrijfsgezondheidszorg. Dat kan door het instellen van een eigen arbodienst/reïntegratiedienst, aansluiting bij een arbodienst/reïntegratiedienst of anderszins. Elke werkgever zal voorzien in professionele ondersteuning bij reïntegratie. Kwaliteit en professionele integriteit staan daarbij voorop. Keuze van reïntegratiedeskundigheid geschiedt met instemming van de ondernemingsraad.
4. De werkgever zal, in overleg met de ondernemingsraad, zijn medewerkers en leidinggevenden voorlichten over het verzuimbeleid en het reïntegratiebeleid.
6. De werkgever zal geen drempel opwerpen voor het aanvragen van een second opinion met betrekking tot passende arbeid. De werkgever zal zich er voor inspannen dat het aanvragen van een second opinion de positie van de werknemer in de desbetreffende functie of andere functies niet nadelig zal beïnvloeden.
7. In het geval de werknemer een second opinion heeft aangevraagd en het UWV verklaart dat het door de werkgever gedane aanbod niet als passende arbeid behoort te worden aangemerkt, dan zal de vóór het aanbod gedane rechtspositie voor de werknemer gelden, voorzover die inmiddels al zou zijn gewijzigd.
8. Als een medewerker passende arbeid bij een andere werkgever heeft aanvaard en binnen een halfjaar na aanvang van de werkzaamheden blijkt dat deze herplaatsing niet tot een contract voor onbepaalde tijd zal leiden, worden door de oude werkgever met de medewerker mogelijke vervolgacties besproken. In dit gesprek komen expliciet de mogelijkheden aan de orde tot individuele begeleiding gefinancierd uit REA-subsidie en het Persoonsgebonden Reïntegratiebudget.

Artikel 7.5

Milieu

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

Artikel 7.6

Telewerken

Indien een onderneming telewerken structureel als werkmethode inzet, gelden de volgende randvoorwaarden:

- a. werknemers nemen vrijwillig deel aan de telewerkregeling, tenzij men als „telewerker” is aangenomen. Werkgever kan per werknemer een individuele afweging maken of telewerken tot de mogelijkheden behoort;
- b. er moet voldoende aandacht worden besteed aan de organisatie van het werk en aan de balans tussen werk en privé;
- c. bij het invoeren van telewerken zal er aandacht zijn voor de fiscale aspecten rond telewerken;
- d. indien een onderneming telewerken als structurele werkmethode inzet, wordt in overleg met het vertegenwoordigend overleg een regeling opgesteld die in ieder geval aan de volgende voorwaarden dient te voldoen:
 - regeling inrichting werkplek op basis van Arbo-normen inclusief werkinstructie;
 - aantal dagen waarop thuis minimaal en maximaal gewerkt gaat worden;
 - communicatievoorzieningen die werknemer van werkgever verstrekt krijgt;
 - eventuele vergoedingen die werknemer zal ontvangen;
 - bepalingen omtrent evaluatie en bijstelling van de regeling.

BIJLAGE I,

als bedoeld in artikel 1.1 CAO

PARTNER ANDERS DAN OP BASIS VAN BURGERLIJK HUWELIJK OF GEREGISTREERD PARTNERSCHAP

1. Als partner wordt beschouwd de man of vrouw met wie de (gewezen) deelnemer onmiddellijk vóór diens overlijden een gemeenschappelijke huishouding heeft gevoerd mits aan alle navolgende voorwaarden is voldaan:
 - a. de partner is niet een bloed- of aanverwant van de (gewezen) deelnemer in de rechte linie of in de tweede graad in de zijlinie;
 - b. de (gewezen) deelnemer en de partner zijn beiden ongehuwd of ongeregistreerd;
 - c. de (gewezen) deelnemer en de partner voeren uitsluitend met elkaar en eventueel met hun kinderen een gemeenschappelijke huishouding;
 - d. de gemeenschappelijke huishouding is aangevangen vóór de pensioendatum en heeft, na het verlijden van de onder 2.b. genoemde samenlevingsovereenkomst, ten minste zes volle maanden geduurd;
 - e. de (gewezen) deelnemer en de partner hebben zich uitsluitend wegens de tussen hen bestaande affectieve relatie tegenover elkaar verbonden elkaar het nodige te verschaffen.

2. De (gewezen) deelnemer, die aan alle in lid 1 omschreven voorwaarden voldoet, dient zich bij de werkgever c.q. de pensioenverzekeraar te melden onder overlegging van:
 - a. uittreksel uit het bevolkingsregister en – indien de werkgever c.q. de pensioenverzekeraar zulks verlangt – uit de registers van de burgerlijke stand, waaruit blijkt dat aan de in lid 1 onder a. t/m d. omschreven voorwaarden is voldaan;
 - b. een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst of een gewaarmerkt uittreksel hiervan waarin ten minste zijn opgenomen:
 - de volledige namen en de geboortedata van de (gewezen) deelnemer en de partner;
 - een regeling met betrekking tot de verdeling van de kosten van de gemeenschappelijke huishouding.

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

Aan het vereiste van een notarieel verleden akte hoeft niet te worden voldaan indien de gezamenlijke huishouding aantoonbaar reeds vijf jaar of langer bestaat.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE II,

als bedoeld in artikel 1.3 CAO

REGLEMENT PARITAIRE CAO-COMMISSIE

1. Taak van de commissie
 1. De commissie doet uitspraak over aan haar voorgelegde verschillen van interpretatie en toepassing van de CAO tussen een werkgever en een werknemer dan wel tussen de werkgeversorganisatie en een of meer vakorganisaties.
 2. De commissie heeft ook daar een taak waar de CAO dat expliciet vermeldt.
 3. De commissie neemt wanneer een CAO-artikel die mogelijkheid kent, tevens verzoeken om dispensatie van het betreffende CAO-artikel in behandeling.
2. Samenstelling
 1. In de commissie hebben zitting maximaal vier leden benoemd door de werkgeversorganisatie en maximaal vier leden benoemd door vakorganisaties.
 2. Ongeacht het aantal ter vergadering aanwezige leden brengen partijen een gelijk aantal stemmen uit.
 3. De leden van de commissie worden benoemd voor de looptijd van de CAO plus 12 maanden. Tussentijdse vacatures worden binnen een maand vervuld.
 4. Het voorzitterschap wordt per zes maanden beurtelings vervuld door een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie of een vertegenwoordiger van vakorganisaties. De werkgeversorganisatie vervult het voorzitterschap voor de eerste zes maanden vanaf 1 juli 1996.
 5. Aan de commissie wordt een ambtelijk secretaris toegevoegd.
3. Secretariaat
Verzoeken om uitspraak in een verschil van interpretatie en verzoeken om dispensatie worden ingediend bij het secretariaat van de commissie, dat is gevestigd ten kantore van de werkgeversorganisatie: Bordewijklaan 2, Postbus 93450, 2509 AL Den Haag.
4. Procedure bij verschil van interpretatie van de CAO
 1. Verzoeken om uitspraak moeten bij het secretariaat van de commissie per aangetekende brief worden ingediend door:

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

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

bedoeld in artikel 4, respectievelijk 5 wordt behandeld, staken, wordt een tweede vergadering belegd. Indien de stemmen dan opnieuw staken zal aan partijen worden bericht dat de commissie geen uitspraak heeft gedaan met vermelding van het staken der stemmen.

BIJLAGE III,

als bedoeld in artikel 4.1 CAO

ENKELE RICHTLIJNEN VOOR DE INDELING VAN DE WERKNEMERS IN GROEPEN

Groep 1

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

Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend werkzaamheden als de volgende:

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

Groep 2

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

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

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Groep 3

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

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

Groep 4

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

Algemene opmerkingen

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

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

BIJLAGE IV,

Als bedoeld in artikel 4.3 CAO

De bedragen in deze tabel zijn aangepast zonder inachtneming van de brutering van de overhevelingstoelage per 1 januari 2001.

Omdat die aanpassing per bedrijf anders kan zijn, dient iedere werkgever de daar gehanteerde methodiek op de salarisaanpassingen toe te passen.

Salarisschalen per 1 december 2003

Erv jrn	GROEP 1		GROEP 2		GROEP 3		GROEP 4	
	Min.	Max.gem.	Min.	Max.gem.	Min.	Max.gem.	Min.	Max.gem.
0	18.345,68	18.837,56	18.531,83	19.629,40	19.086,40	19.997,34	19.585,99	20.614,12
1	18.445,03	19.099,90	18.700,13	20.221,58	19.604,32	21.112,27	20.283,79	21.810,54
2	18.576,19	19.361,27	18.900,26	20.726,48	20.090,41	21.966,31	21.044,27	22.920,17
3	18.694,34	19.598,05	19.061,80	21.218,36	20.439,07	22.739,81	21.810,55	23.973,86
4			19.224,32	21.599,32	20.881,76	23.375,40	22.452,88	24.995,71
5			19.429,75	22.022,73	21.287,32	24.036,07	23.088,47	25.962,11
6			19.548,38	22.390,67	21.711,21	24.684,88	23.624,72	26.853,29
7					21.991,39	25.226,71	24.117,08	27.700,57
8					22.303,39	25.797,39	24.671,17	28.580,65
9					22.614,92	26.273,64	25.083,00	29.365,73
10	19.548,38				22.914,38	26.635,31	25.476,02	30.094,87
11							25.899,90	30.773,86
12							26.298,23	31.516,51
13							26.635,31	32.120,26

Jeugdsalarisschalen per 1 december 2003

Lft	GROEP ML*	GROEP J	GROEP J1	GROEP J2	GROEP J3
17	5.995,20	8.097,70	10.142,38	10.329,00	
18	6.906,00	9.450,37	11.513,85	11.700,96	
19	7.968,00	10.796,77	12.866,53	13.047,36	
20	9.334,20	12.573,81	14.250,06	14.424,63	
21	11.004,00	14.349,88	15.614,79	15.796,11	16.356,95
22	12.901,20	16.138,49	16.985,78	17.166,62	17.734,21
23	15.177,60	17.653,19			

* Bedragen in deze schaal betreffen het wettelijk minimumloon per 1 juli 2003. Aanpassing van de in deze schaal genoemde bedragen vindt plaats wanneer het wettelijk minimumloon wijzigt. De „ML-schaal” is bestemd voor deelnemers aan Werkervaringsplaatsen met een opleiding lager dan HBO.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Vanaf leeftijd 23 jaar bedraagt het maximaal te betalen salaris € 15.177,60. Deelnemers aan Werkervaringsplaatsen met een HBO-opleiding of hoger worden beloond conform de bedragen in groep J.

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

- a. inclusief alle compensaties
- b. exclusief vakantietoeslag
 - het maximum-gemiddelde is niet van toepassing op werknemers in de leeftijd 17 t/m 22 jaar.
- c. de minimum-uurloonvergoeding bij overwerk bedraagt € 10,40.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 mei 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

Op grond van een daartoe strekkend verzoek van CAO-partijen is dit besluit niet van toepassing op de binnen de organisaties van de UWV te Amsterdam en Loyalis te Heerlen opererende werkmaatschappijen die het verzekeringsbedrijf uitoefenen.

Dictum VI

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 juni 2004 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum VII

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

's-Gravenhage, 12 mei 2004

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

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