



Verzekeringsbedrijf Buitendienst 2015/2016 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 9 maart 2015 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Verzekeringsbedrijf Buitendienst

UAW Nr. 11641

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) ter ener zijde: Verbond van Verzekeraars;

Partij(en) ter andere zijde: CNV Dienstenbond, FNV Bondgenoten en De Unie.

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 en IV 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 B.V. te Zeist en daartoe behorende dochtermaatschappijen,
 - tot AEGON N.V. te Den Haag behorende verzekeringsbedrijven,
 - tot Atradius te Amsterdam behorende verzekeringsbedrijven,
 - tot Delta Lloyd N.V. te Amsterdam behorende verzekeringsbedrijven,
 - tot ING Groep N.V. te Amsterdam behorende verzekeringsbedrijven,
 - tot Loyalys N.V. te Heerlen behorende verzekeringsbedrijven,
 - SNS REAAL N.V. te Utrecht,
 - zorgverzekeraars die per 1 januari 1994 de cao zorgverzekeraars toepassen,
 - werknemers in dienst van een natura-uitvaartverzekeraar die uitsluitend of in hoofdzaak werkzaamheden verrichten in de uitvaartafdeling.
 - b. Iedere werkgever die werknemers in dienst heeft die werkzaamheden verrichten in de organisatie en onder het gezag van een verzekeringsbedrijf als bedoeld in lid 1 sub a 1 dan wel in diens houdstermaatschappij, en die behoort tot hetzelfde groepsverband als waartoe het betreffende verzekeringsbedrijf behoort, een en ander echter alleen ten opzichte van die werknemers, die uitsluitend of in hoofdzaak werkzaamheden verrichten ten behoeve van het verzekeringsbedrijf, zulks met uitzondering van werknemers die in dienst zijn van een bankinstelling die valt onder de (algemeenverbindendverklaring van de) CAO voor het bankbedrijf en werkzaamheden verrichten ten behoeve van een verzekeringsbedrijf.



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

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.

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 in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde arbeidsverhoudingen de in Nederland geldende wettelijke bepalingen (waaronder de Wet Aanpassing Arbeidsduur) 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 partijen ter andere zijde. Dit overleg behoeft echter slechts plaats te vinden als de hier bedoelde afwijking grote groepen of categorieën werknemers betreft.
4. De arbeidsovereenkomst aangaan 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.

Artikel 1.3 Paritaire cao-commissie

1. Verschillen van interpretatie van deze cao tussen een werkgever en een werknemer kunnen worden voorgelegd aan de zogenaamde Paritaire cao-commissie.
2. Samenstelling en werkwijze van de commissie zijn bij afzonderlijk reglement vastgesteld (bijlage II bij deze cao).

Artikel 1.4 Overgangsbepalingen

1. 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.
2. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst(en). Individuele aanspraken die niet uit een eerdere collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien, blijven van kracht.

HOOFDSTUK 2 ARBEIDSVERHOUDING

Artikel 2.1 Aanstelling

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. Met ingang van 1 juli 2015 kan een dienstverband voor bepaalde tijd tot maximaal een totale periode van twee jaar 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 arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist in geval van bereiken van de door de werknemer gekozen ingangsdatum van het ouderdomspensioen, doch uiterlijk op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
 - f. De werkgever zal tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad een overzicht geven omtrent aard en omvang van tijdelijke dienstverbanden. Hij geeft daarbij een schriftelijke toelichting met betrekking tot de beweegredenen voor deze tijdelijke aanstellingen.
2. De werknemer ontvangt van de werkgever bij aanstelling een schriftelijke bevestiging daarvan, waarin (onverkort het bepaalde in artikel 7:655 BW) wordt vermeld:
 - b. de datum van aanstelling en indiensttreding;
 - c. indien een proeftijd is overeengekomen: de duur van de proeftijd;
 - d. bij aanstelling voor bepaalde tijd als bedoeld in lid 1 sub b en bij verlenging als bedoeld in lid 1 sub c: dat het een dienstverband voor een bepaalde tijd betreft, alsmede de duur van dit dienstverband;
 - e. de functie, het werkgebied, het vaste salaris, de geldende regelingen met betrekking tot inkomen uit wisselende inkomensbestanddelen (provisie e.d.), voor zover van toepassing, alsmede de bij de functie behorende onkostenregelingen.
Voor zover het een werknemer betreft die na eerste opleiding werkzaam zal zijn in de buitendienst, zal in afwijking van sub e worden vermeld:
 - f. het tijdens de eventuele opleiding voor de werknemer vaste salaris en eventuele andere financiële regelingen.
 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 en langer ten minste de opzegtermijn hanteert die de wet daarvoor aangeeft.
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 2.4 Verhuizing

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

Artikel 2.5 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 2.6 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 werving en selectie van de



Stichting van de Arbeid d.d. 23 oktober 2006 in acht nemen.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 3.1 Vakantie

1. a. Een werknemer met een voltijddienstverband heeft met behoud van salaris per kalenderjaar recht op 25 dagen vakantie.
Daarenboven heeft iedere werknemer met ingang van 1 januari 2001 recht op 1,5 dag vakantie per kalenderjaar, wegens het vervallen van buitengewoon verlof met behoud van salaris.
b. Voor werknemers die in dienst waren op 1 januari 2010 bij een werkgever die onder de cao voor het verzekeringsbedrijf (binnendienst en/of buitendienst) valt, is artikel 3.1.1.a niet van toepassing. Voor deze werknemers geldt de overgangsregeling uit bijlage VI.
2. Indien een werknemer in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, heeft hij voor dat jaar recht op een evenredig deel van het in het eerste lid genoemde aantal vakantiedagen, waarbij een aanspraak van minder dan een halve dag wordt afgerond op een halve dag en van meer dan een halve dag op een hele dag.
3. 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 vakantiedagen, waarbij een tegoed van minder dan een halve dag wordt afgerond op een halve dag en van meer dan een halve dag op een hele dag. De werknemer kan verlangen dat het tegoed aan vakantiedagen in geld wordt uitbetaald. Eventueel dient te veel genoten vakantie te worden verrekend.
b. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen om bovenwettelijke vakantiedagen uit te betalen in geld.
4. Van het totaal aantal vakantiedagen kan ten minste drie weken aaneengesloten vakantie worden opgenomen.
5. Bij bevalling van de partner heeft de werknemer het recht vakantie op te nemen in aansluiting op het kraamverlof.
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.
7. Werknemers die in deeltijddienstverband werken hebben recht op vakantie volgens het bepaalde in lid 1 naar evenredigheid van het aantal vakantiedagen voor werknemers in voltijddienstverband. De berekening van de vakantierechten als vorenbedoeld geschiedt maandelijks, waarbij zo nodig voor toekomstige maanden wordt uitgegaan van de in de berekeningsmaand geldende omvang van het dienstverband.
8. Ingeval van arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie ontstaan, behoudt de werknemer aanspraak op de dientengevolge gemiste vakantierechten, 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 vakantierechten beslist de werkgever na overleg met de werknemer.

Artikel 3.2 Feestdagen

1. Niet als werkdagen worden de volgende dagen aangemerkt:
 - Nieuwjaarsdag
 - Goede Vrijdag
 - Tweede paasdag
 - Hemelvaartsdag
 - Tweede pinksterdag
 - Eerste en tweede kerstdag
 - Koningsdag
 - 5 mei om de vijf jaar (vanaf 1995)

Artikel 3.3 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 3.1, 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 voor zover 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), voor zover de werkzaamheden dit toelaten en mits het verlof tijdig is aangevraagd.

Artikel 3.4 Verlof voor zorgtaken en mantelzorg

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

1. De werkneemster kan aanspraak maken op het wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof, met dien verstande dat de uitkering gerelateerd wordt aan het voor haar geldende brutosalaris.
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 gerelateerd wordt aan het voor hem geldende brutosalaris.
3. De werknemer kan na de bevalling van zijn partner aanspraak maken op het wettelijk kraamverlof. Dit verlof komt niet meer ten laste van het door de werknemer opgebouwde vakantierecht als bedoeld in artikel 3.1.
4. In voorkomend geval kan de werknemer aanspraak maken op het wettelijk calamiteitenverlof. De helft van de voor het calamiteitenverlof opgenomen tijd komt ten laste van het door de werknemer opgebouwde vakantierecht als bedoeld in artikel 3.1.
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 100% van het voor hem geldende brutosalaris vergoed.
6. De werknemer kan aanspraak maken op het wettelijk ouderschapsverlof. Voor het eventueel gespreid opnemen van het verlof gelden de wettelijke regels.
De werknemer die gebruikmaakt van het wettelijk 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 of teneinde mantelzorg te verlenen aan verdere familieleden of vrienden.
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 3.5 Verlof in verband met aanstaande pensionering

De werkgever stelt de werknemer in het jaar voorafgaand aan het jaar van zijn pensionering in de gelegenheid vier dagen extra verlof te nemen met behoud van salaris voor het bijwonen van cursussen ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. De kosten voor deelname aan deze cursussen worden in totaal voor maximaal 1.000 euro vergoed, mits de cursus plaatsvindt in Nederland en wordt georganiseerd door een gecertificeerd en erkend opleidingsinstituut.

Artikel 3.6 Overgangsregeling arbeidsduur oudere werknemers

Voor werknemers geboren voor 1 januari 1955 en in dienst op 1 januari 2010 gelden de overgangsmaatregelen uit bijlage VI.



HOOFDSTUK 4 BELONING

Artikel 4.1 Salarissen

De op 31 december 2014 geldende vaste salarissen worden per 1 januari 2015 structureel verhoogd met 1%.

De op 30 juni 2015 geldende vaste salarissen worden per 1 juli 2015 structureel verhoogd met 1%.

De op 31 december 2015 geldende vaste salarissen worden per 1 januari 2016 structureel verhoogd met 0,5%.

Daarnaast ontvangen werknemers die op 1 juni 2016 in dienst zijn per die datum een eenmalige uitkering van 0,5% van het op 31 mei 2016 voor hen geldende vaste jaarsalaris.

Artikel 4.2 Onkostenvergoedingen

Regelmatig doch in ieder geval eenmaal per jaar zal door de werkgever worden nagegaan of er aanleiding is om de bestaande onkostenvergoedingen aan te passen aan de ontwikkeling van het prijsniveau van de kosten waarvoor deze vergoedingen werden toegekend.

Artikel 4.3 Vakantietoeslag

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer een jaarlijkse vakantietoeslag uit te keren ten bedrage van 8% van:
 - a. het vaste jaarsalaris en (indien van toepassing);
 - b. het gedurende het voorgaande (kalender)jaar aan hem uit hoofde van de functie waarvoor hij is aangesteld uitbetaalde provisiebedrag zowel als de andere inkomensbestanddelen – onder welke naam dan ook toegekend – voortvloeiende uit behaalde productie.
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 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 4.4 Loondoorbetaling bij ziekte

Eerste en tweede ziektejaar

1. 1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), de Wet verbetering poortwachter (Staatsblad 2001, 628) en de toekomstige aanpassingen daarop.
2. Onder ziekte wordt verstaan het als gevolg van lichamelijk of geestelijk gebrek niet in staat zijn de bedongen arbeid te verrichten. Onder bedongen arbeid wordt verstaan de overeengekomen arbeid gedurende de overeengekomen arbeidsduur.
3. Werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis zijn werkzaamheden die door de zieke werknemer worden verricht en die primair tot doel hebben om op den duur de werknemer te reintegreren. Door het werken op arbeidstherapeutische basis worden de duurzaamheid en opbouw van de belastbaarheid van de zieke werknemer onderzocht en bevorderd. De ziekteperiode wordt niet onderbroken door het verrichten van werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis.
4. 1. De werknemer, die wegens ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, ontvangt, in aanvulling op het bepaalde in artikel 7:629 BW, zolang het dienstverband met de werkgever voortduurt:
 - a. gedurende het eerste jaar van de ziekte 100%
 - b. gedurende het tweede jaar van de ziekte 70% van het brutosalaris.
2. Indien het UWV oordeelt dat de werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht en op

grond daarvan het tijdvak waarop de werknemer jegens de werkgever recht heeft op loon, verlengt tot maximaal 156 weken, ontvangt de werknemer gedurende de toegekende periode een aanvulling tot 70% van het brutosalaris. Hetzelfde geldt indien werkgever en werknemer gezamenlijk een verzoek hebben ingediend tot verlenging van de wachttijd. De aanvulling wordt gestaakt zodra (en zolang) de werknemer (tijdelijk) zijn recht op loondoorbetaling verliest. De aanvulling vervalt tevens op het moment dat het dienstverband wordt beëindigd.

5. 1. Indien de zieke werknemer werkzaamheden, niet zijnde op arbeidstherapeutische basis, voor ten minste 50% van de bedongen arbeidsduur gaat verrichten of hervatten, ontvangt de werknemer met ingang van de eerste dag van de werkhervatting, in afwijking van het bepaalde in lid 1.4.1 sub b en zolang het dienstverband met de werkgever voortduurt, in aanvulling op het bepaalde in artikel 7:629 BW, gedurende het tweede jaar van de ziekte 100% van het brutosalaris. Onder werkhervatting wordt in dit verband ook omscholing verstaan.
2. Indien het UWV oordeelt dat de werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht en op grond daarvan het tijdvak waarop de werknemer jegens de werkgever recht heeft op loon, verlengt tot maximaal 156 weken, ontvangt de werknemer gedurende de toegekende periode een aanvulling tot 100% van het brutosalaris. Hetzelfde geldt indien werkgever en werknemer gezamenlijk een verzoek hebben ingediend tot verlenging van de wachttijd. De aanvulling wordt gestaakt zodra (en zolang) de werknemer (tijdelijk) zijn recht op loondoorbetaling verliest. De aanvulling vervalt tevens op het moment dat het dienstverband wordt beëindigd.
6. 1. Indien de zieke werknemer werkzaamheden, niet zijnde op arbeidstherapeutische basis, voor minder dan 50% van de bedongen arbeidsduur gaat verrichten of hervatten, ontvangt de werknemer met ingang van de eerste dag van de werkhervatting, in afwijking van het bepaalde in lid 1.4.1 sub b en zolang het dienstverband met de werkgever voortduurt, in aanvulling op het bepaalde in artikel 7:629 BW gedurende het tweede jaar van de ziekte 85% van het brutosalaris. Onder werkhervatting wordt in dit verband ook omscholing verstaan.
2. Indien het UWV oordeelt dat de werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht en op grond daarvan het tijdvak, waarop de werknemer jegens de werkgever recht heeft op loon, verlengt tot maximaal 156 weken, ontvangt de werknemer gedurende de toegekende periode een aanvulling tot 85% van het brutosalaris. Hetzelfde geldt indien werkgever en werknemer gezamenlijk een verzoek hebben ingediend tot verlenging van de wachttijd. De aanvulling wordt gestaakt zodra (en zolang) de werknemer (tijdelijk) zijn recht op loondoorbetaling verliest. De aanvulling vervalt tevens op het moment dat het dienstverband wordt beëindigd.
7. De werknemer die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt is (flexibele keuring UWV) ontvangt, in afwijking van het bepaalde in lid 1.4.1 sub b, in aanvulling op het bepaalde in artikel 7:629 BW en zolang het dienstverband met de werkgever voortduurt, gedurende de 1^e tot en met de 24^e maand van de ziekte 100% van het brutosalaris.
8. Na de loondoorbetalingsperiode als hiervoor beschreven, wordt het salaris van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die werkzaamheden, niet zijnde op arbeidstherapeutische basis, gaat verrichten, vastgesteld op basis van de inschaling van de functie die de werknemer bij werkhervatting gaat uitoefenen en naar rato van het aantal uren dat de werknemer deze werkzaamheden gaat verrichten. Hierbij wordt uitgegaan van het aantal ervaringsjaren dat de werknemer in de (oude) schaal heeft bereikt. Bij werkhervatting in de eigen functie blijft de daarbij behorende inschaling gehandhaafd, waarbij het salaris behorende bij deze functie wordt vastgesteld naar rato van het aantal uren dat de werknemer deze werkzaamheden gaat verrichten.
2. 1. Voor de berekening van het brutosalaris zoals bedoeld in lid 1 wordt uitgegaan van het vaste jaarsalaris en de wisselende inkomensbestanddelen vermeerderd met de vakantietoeslag conform artikel 4.3.
De pensioenopbouw gedurende de periode van 104 weken vindt plaats over het laatstverdiende loon, voor zover wettelijk en fiscaal toegestaan.
2. Voor de berekening van de wisselende inkomensbestanddelen die de betrokken werknemer in zijn functie genoot en die in het brutosalaris zijn begrepen, zal worden uitgegaan van hetgeen de betrokken werknemer het laatste (kalender)jaar voorafgaande aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid als wisselend inkomen heeft genoten, met uitzondering van uitgekeerde bedragen die een incidenteel of uitzonderlijk karakter dragen.
3. Op de in lid 1 genoemde aanvullingen worden de wettelijk voorgeschreven inhoudingen toegepast.
3. 1. Het bepaalde in lid 1 geschiedt onder voorwaarde dat de uitkering krachtens de Ziektewet, WIA en/of WW wordt gecedeerd aan de werkgever.



5. De aanvullingen genoemd in dit artikel worden stopgezet zodra de werknemer het recht op doorbetaling of op een uitkering uit hoofde van arbeidsongeschiktheid verliest.
6. Bij tussentijdse wettelijke wijzigingen betreffende ziekte en arbeidsongeschiktheid zullen de wettelijke bepalingen onverkort worden toegepast.

Artikel 4.5 Uitkering bij overlijden

De werkgever zal bij overlijden van de werknemer aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer een uitkering ineens doen die gelijkstaat aan het voor deze situatie fiscaal vrije niveau van driemaal het vaste maandsalaris, inclusief vakantietoeslag geldend op de dag van overlijden alsmede het gemiddelde van het genoten inkomen uit wisselende inkomensbestanddelen (provisie e.d.) over het laatste (kalender)jaar voorafgaand aan overlijden, met uitzondering van uitgekeerde bedragen die een incidenteel of uitzonderlijk karakter hadden.

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;
- (zo nodig) 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 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 de gevolgen van eventuele keuzes voor de sociale verzekeringen en voor de overige arbeidsvoorwaarden;
- het systeem wordt met instemming van het vertegenwoordigend overleg vastgesteld.

Artikel 5.3 Aanvullende criteria

- Werknemers kunnen per kalenderjaar maximaal tien extra vakantiedagen kopen. Een daartoe strekkend verzoek dient uiterlijk drie maanden tevoren te zijn ingediend.
De bepalingen die gelden voor de reguliere vakantierechten als bedoeld in lid 1 van artikel 3.1, zijn overeenkomstig van toepassing op de gekochte vakantiedagen. Werknemers die in deeltijddienstverband werken kunnen naar evenredigheid vakantiedagen kopen.
Per gekochte vakantiedag wordt een deel van het salaris ingehouden, dat als volgt wordt berekend: $0,44\% \times 1,08 \times \text{het vaste jaarsalaris}$.
Het kopen van vakantiedagen heeft geen invloed op overige arbeidsvoorwaarden, zoals de pensioenopbouw.
- Omrekenfactoren voor bronnen en doelen, waarbij als uitgangspunt voor cao-bronnen geldt, dat één te sparen dag 116,33% kost en voor bedrijfseigen uitkeringen nadere afspraken met het vertegenwoordigend overleg kunnen worden gemaakt.
- Voor de werknemer die tot en met 31 december 2005 langdurig verlof heeft gespaard als aanwending van de uitruil geldt dat hij bij opname van dit verlof en dat hij mag blijven deelnemen in de



personeelsregelingen alsof zijn arbeidsduur niet is gewijzigd. Tevens heeft hij na ommekomst van zijn langdurig verlof recht op terugkeer in zijn oude dan wel in een gelijkwaardige functie.

HOOFDSTUK 6 WERKGELEGENHEID EN EMANCIPATIE

Artikel 6.1 Rechtspositie en 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 voorgenomen activiteiten zinvol overleg mogelijk is. Onder zinvol wordt in ieder geval verstaan de mogelijkheid van de vakorganisaties tot het raadplegen van hun leden.
 - c. De door de ondernemer te verstrekken informatie zal de vakorganisaties en de ondernemingsraad inzicht moeten geven in de motieven die aan de voorgenomen activiteiten ten grondslag liggen, de aard, de omvang en de plaats ervan, alsmede de te verwachten werkgelegenheidseffecten en/of de gevolgen voor de bestaande rechtspositie van de werknemers.
 - d. Er zal naar gestreefd worden de eventuele nadelige gevolgen voor individuele werknemers zoveel mogelijk te voorkomen, respectievelijk te beperken door een met de vakorganisaties overeen te komen sociaal plan/sociale paragraaf. Er zal daarbij tevens naar gestreefd worden om gedwongen ontslagen te voorkomen.
 - e. Ingeval er een sociaal plan tot stand komt, zullen hierin onder meer afspraken dienen te zijn opgenomen inzake:
 - informatieverschaffing gedurende de looptijd van het sociaal plan;
 - de aard en frequentie van het overleg tussen partijen gedurende de looptijd van het sociaal plan.Tevens kan hierin dan op hoofdlijnen aandacht zijn voor:
 - arbeidsvoorwaarden en procedures bij interne overplaatsingen;
 - financiële gevolgen van overplaatsingen;
 - eventuele faciliteiten om elders werk te vinden, alsmede daarmee samenhangende aanvullings- of vertrekregelingen.
3. *Bijzondere afspraken*
 - a. Wervingsbeleid
 1. Bij vacatures waarvoor externe wervingsactiviteiten worden ondernomen dienen de werknemers ook in de gelegenheid te worden gesteld daarnaar te solliciteren.
 2. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures kenbaar maken aan het UWV 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.
 - b. De werkgever zal bijzondere aandacht besteden aan het wervings-, selectie- en opleidingsbeleid gericht op vrouwen.

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 de inzetbaarheid van 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 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;
 - 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, voor zover 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 ten minste 50 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

Vanuit het gezamenlijk belang van werkgevers en werknemers is het werkgelegenheids- en opleidingsbeleid, als onderdeel van het sociaal beleid binnen de onderneming, 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 werkgelegenheids- en opleidingsbeleid, met name bij het begeleiden en stimuleren van werknemers bij het bijhouden en verbreden van hun kennis en vaardigheden, zal de werkgever er attent op zijn dat het management daarvoor kwalitatief voldoende is toegerust en daarvoor voldoende mogelijkheden krijgt en 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 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 opleidingsplan op 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 bedrijfsoplei-

dingsplan 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.

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 voor zover 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. Er zal specifieke aandacht worden besteed aan inzetbaarheid.
- d. Voor zover 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.
- 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. Werkgevers stimuleren medewerkers om een persoonlijk ontwikkelingsplan op te stellen, 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. In het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt aandacht geschonken aan aspecten die raken aan de inzetbaarheid van de medewerker. Hierbij moet onder meer worden gedacht aan het, indien voor de individuele medewerker noodzakelijk, ruimer toekennen van opleidingen en opleidingstijd.
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 gesprek over het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt voor medewerkers die niet beschikken over een diploma op het niveau waarop zij een functie vervullen, bezien of deelname aan een EVC-procedure toegevoegde waarde heeft. Iedere werknemer krijgt de mogelijkheid om eenmaal in de drie jaar, op kosten van de werkgever, in het kader van zijn persoonlijk ontwikkelingsplan een toekomstgerichte loopbaancheck te doen.
- d. De werknemer kan als hij dat wenst buiten zijn direct leidinggevende om een second opinion vragen over zijn ontwikkelingsmogelijkheden.
- e. Indien de werknemer er ondanks zijn inspanningen niet in slaagt zich de vereiste kennis, vaardigheden en gedrag eigen te maken, bij de beoordeling waarvan het niveau van functioneren tenminste even belangrijk is als een diploma, zullen werkgever en werknemer gezamenlijk naar een oplossing zoeken. Plaatsing buiten het eigen bedrijf, eventueel met om-, her- of bijscholing kan daarbij aan de orde komen.
- f. De verantwoordelijkheid voor de begeleiding naar een functie buiten het eigen bedrijf berust bij de werkgever indien de herplaatsing op zijn initiatief geschiedt. De gezamenlijke inzet van werkgever en werknemer is laatstgenoemde van werk naar werk te brengen.
- g. Gedurende de looptijd van deze cao kan de werknemer wederom eenmalig gebruik maken van een opleidingsbudget ter waarde van € 500, waarmee de werknemer op duurzame inzetbaarheid gerichte trainingen en ontwikkeltrajecten kan financieren. Dit budget wordt niet in geld uitgekeerd en vervalt indien en voor zover werknemer binnen de vastgestelde periode geen gebruik heeft gemaakt van het budget. De start datum van de gekozen training of het ontwikkeltraject moet liggen voor 30 juni 2016.

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 gedacht worden aan het aanbieden van deeltijdbanen voor werknemers/-neemsters die voor de keuze komen tussen gezin of arbeid.

2. *Herindiensttreding*

Onder andere voorrang bij vacatures voor een werknemer/-neemster indien deze na beëindiging van het dienstverband wegens geboorte of adoptie van een kind, binnen 4 jaar bij de werkgever naar een functie solliciteert.

3. *Tegengaan seksuele intimidatie*

De maatschappijen zullen een beleid voeren gericht op het tegengaan van seksuele intimidatie.

HOOFDSTUK 7 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel 7.1 Milieu

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

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

De (gewezen) deelnemer dient in te staan voor de juistheid van de gegevens, zoals die in de notarieel verleden samenlevingsovereenkomst of het gewaarmerkte uittreksel hiervan zijn vermeld. Aan het vereiste van een notarieel verleden akte behoeft niet te worden voldaan indien de gezamenlijke huishouding aantoonbaar reeds vijf jaar of langer bestaat.



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.
 2. De commissie heeft ook daar een taak waar de cao dat expliciet vermeldt.
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 vanaf 1 juli 1996.
 5. Aan de commissie wordt een ambtelijk secretaris toegevoegd.
3. *Secretariaat*

Verzoeken om uitspraak in een verschil van interpretatie 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 1.1 van de cao;
 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 zo nodig 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 zal de wederpartij schriftelijk verzoeken tot het indienen van een verweerschrift, binnen veertien dagen na ontvangst van dit verzoek. De commissie kan de indiener van het verzoek en de wederpartij, alvorens uitspraak te doen, tevens in de gelegenheid stellen een mondelinge toelichting te geven. Indien een of meerdere leden van de commissie zelf direct partij zijn in een bepaalde kwestie, dan zullen die leden niet als lid van de commissie aanwezig zijn bij de behandeling van die kwestie door de commissie. In dat geval kan ervoor worden gekozen een andere vertegenwoordiger af te vaardigen. Voor het behandelen van een kwestie en het doen van een uitspraak zal in ieder geval het quorum aanwezig moeten zijn, zijnde minimaal twee vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie en twee vertegenwoordigers van vakorganisaties.
 7. De uitspraak van de commissie wordt aan de beide partijen die een verschil van interpretatie van de cao hebben, toegezonden.
6. *Staken der stemmen*

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



BIJLAGE VI, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 3.6 EN 3.1 CAO

Overgangsregeling arbeidsduur oudere werknemers in dienst op 1-1-2010

1. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geboren is voor 1 januari 1955 en in dienst was op 1 januari 2010 heeft recht op de volgende arbeidsduurvermindering:
in het jaar waarin de 58-jarige leeftijd wordt bereikt: 1 dag per kwartaal
in het jaar waarin de 59-jarige leeftijd wordt bereikt: 2 dagen per kwartaal
in het jaar waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt: 3 dagen per kwartaal
in het jaar waarin de 61-jarige leeftijd wordt bereikt: 4,5 dagen per kwartaal
alsmede in de eventuele dienstjaren gelegen na het jaar waarin hij de 61-jarige leeftijd bereikte: 4,5 dagen per kwartaal
Bovenstaande arbeidsduurvermindering geldt bij een voltijddienstverband.
Werknemers die in deeltijddienstverband werken hebben recht op arbeidsduurvermindering naar evenredigheid.
2. De arbeidsduurvermindering zal worden opgenomen in dagen per kwartaal. In incidentele gevallen kan de werknemer in overleg met de werkgever, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, de arbeidsduurvermindering op andere wijze opnemen.
3. Indien een werknemer in een jaar gebruikmaakt van het recht op arbeidsduurvermindering en zijn inkomen uit wisselende inkomensbestanddelen (provisie e.d.) in het jaar daardoor afneemt, zal de werkgever een aanvulling geven op basis van ten hoogste het aantal uit hoofde van dit recht niet gewerkte dagen in verhouding tot het totaal aantal werkdagen in dat jaar.
4. De in lid 3 genoemde aanvulling wordt, ter keuze van de werknemer, gerelateerd aan:
 - a. het inkomen uit wisselende inkomensbestanddelen dat gemiddeld is verdiend in de twee kalenderjaren of, indien dat voor de betrokkene gunstiger is, het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin de 58-jarige leeftijd wordt bereikt of
 - b. het inkomen uit wisselende inkomensbestanddelen dat gemiddeld is verdiend in de twee kalenderjaren of, indien dat voor de betrokkene gunstiger is, het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin de arbeidsduurvermindering wordt genoten.
5. De werknemer dient zijn keuze tussen de in lid 4 genoemde mogelijkheid a. of b. tijdig voor het jaar waarin de 58-jarige leeftijd wordt bereikt aan de werkgever kenbaar te maken. De keuze is éénmalig.
6. Gedurende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid alsmede tijdens Vakanties, ontstaat geen aanspraak op arbeidsduurvermindering.
7. De arbeidsduurvermindering welke de werknemer geniet, zal in principe niet mogen leiden tot aantasting van zijn functieniveau.

Overgangsregeling vakantie

Voor werknemers die in dienst waren op 1 januari 2010 bij een werkgever die onder de cao voor het verzekeringsbedrijf (binnendienst en/of buitendienst) valt, is artikel 3.1.1. a niet van toepassing. Per 1 december 2009 bestaat voor hen per kalenderjaar recht op het aantal vakantiedagen met behoud van salaris volgens onderstaande staffel:

tot en met 34 jaar	–	25 dagen
35 tot en met 44 jaar	–	26 dagen
45 tot en met 54 jaar	–	27 dagen
55 jaar en ouder	–	28 dagen

Daarenboven heeft iedere werknemer met ingang van 1 januari 2001 recht op 1,5 dag vakantie per kalenderjaar, wegens het vervallen van buitengewoon verlof met behoud van salaris.

Werknemers kunnen gerekend vanaf 1 januari 2010, nog maximaal tweemaal een stap in de staffel maken. Het toegekende aantal vakantiedagen wordt daarna niet meer op basis van leeftijd aangepast. Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd die op 1 januari van het desbetreffende jaar is bereikt.

Bij verandering van werkgever binnen de werkingssfeer van de cao kan de werknemer geen aanspraak meer maken op deze overgangsregeling en is artikel 3.1.1.a. van toepassing.

De volgende categorieën werknemers behouden aanspraak op de overgangsregeling vakantie bij verandering van werkgever binnen de werkingssfeer van de cao:

1. de werknemer die op 1 januari 2010 50 jaar of ouder was;
2. de werknemer waarvoor de verandering van werkgever binnen de werkingssfeer van de cao aantoonbaar en rechtstreeks het gevolg is van het op initiatief van de vorige werkgever beëindigen van het dienstverband met de werknemer en deze beëindiging plaatsvond in het kader van collectief ontslag of op grond van een sociaal plan en de werknemer direct aansluitend op dit dienstverband een dienstverband met de nieuwe werkgever is aangegaan. Het is aan de werkne-



mer om dit bij de nieuwe werkgever te melden en aan te tonen.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2016.

Dictum III

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

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juli 2016 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 9 maart 2015

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*