

**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 BUITENDIENST**

UAW Nr. 10164

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 14-05-2004, 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

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 (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 buiten-

Verzekeringsbedrijf Buitendienst 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

dienst 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.

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.

Artikel 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 3

Paritaire CAO-commissie

1. Verschillen van interpretatie van deze CAO tussen een werkgever en een werknemer dan wel tussen partij ter ene zijde en een of meer partijen ter andere zijde kunnen worden voorgelegd aan de 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 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 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. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan 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:
 - 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.), voorzover van toepassing, alsmede de bij de functie behorende onkostenregelingen.Voorzover 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.
4. De werknemer ontvangt van de werkgever bij een wijziging in functie en/of werkgebied een schriftelijke mededeling hiervan, onder vermelding van de in verband met deze wijziging in functie en/of werkgebied eventueel aan te passen arbeidsvoorwaarden.

Artikel 3

Bescherming privacy

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

Artikel 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 5

Verhuizing

Bij verhuizing van een werknemer op verzoek van de werkgever zal deze laatste de gebruikelijke kosten van transport en de kosten van telefoon aansluiting voor zijn rekening nemen en daarnaast naar redelijkheid

Verzekeringsbedrijf Buitendienst 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

en billijkheid een tegemoetkoming vaststellen voor alle andere in verband met de verhuizing door de werknemer gemaakte noodzakelijke kosten.

Artikel 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 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 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 WERKTIJDEN

Artikel 1

Vakantie

1. Een werknemer met een voltijddienstverband heeft met behoud van salaris per kalenderjaar recht op vakantie van ten minste het aantal dagen dat in de hierna volgende tabel wordt vermeld.

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 m.i.v. 1 januari 2001 recht op 1,5 dag vakantie per kalenderjaar, wegens het vervallen van buitengewoon verlof met behoud van salaris.

Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd die op 1 januari van het desbetreffende jaar is bereikt.

2. Indien een werknemer in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, heeft hij voor dat jaar recht op een evenredig deel van het in het eerste lid genoemde aantal vakantiedagen, waarbij een aanspraak van minder dan een halve dag wordt afgerond op een halve dag en van meer dan een halve dag op een hele dag.
3. 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 vakantie-uren uit te betalen in geld.
4. Van het totaal aantal vakantiedagen kan ten minste drie weken aangesloten 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 des-

Verzekeringsbedrijf Buitendienst 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

betreffende 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 voltijdsdienstverband. 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 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 vakantiedagen bij elke nieuwe ziekmelding met een halve dag verminderd met een maximum van tien halve dagen. Voor werknemers met een deeltijddienstverband wordt de aanspraak naar rato verminderd. De werknemer behoudt evenwel het recht op ten minste het bij de wet bepaalde minimum aantal vakantiedagen.
Er geldt een hardheidsclausule voor werknemers die aan een chronische ziekte lijden en om die reden veelvuldig verzuimen.
Twee ziekteperiodes die elkaar binnen vier kalenderdagen opvolgen, gelden in het kader van deze bepaling als één ziektegeval.

Artikel 2

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

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 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 4

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 gerelateerd wordt 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 gerelateerd wordt 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 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 vijf dagen extra verlof te nemen met behoud van salaris voor het bijwonen van cursussen ter voorbereiding op de aanstaande pensionering.

Artikel 6

Oudere werknemers

1. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd 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 pensioenrichtleeftijd bereikte: 4,5 dagen per kwartaal

Bovenstaande arbeidsduurvermindering geldt bij een voltijd-dienstverband.

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.

Verzekeringsbedrijf Buitendienst 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.

HOOFDSTUK 4

BELONING

Artikel 1

Salarissen

De op 30 november 2003 geldende vaste salarissen en salarisschalen worden met ingang van 1 december 2003 verhoogd met 2,5%.

Artikel 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 3

Vakantietoelage

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer een jaarlijkse vakantietoelage 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 minimumvakantietoelage het bedrag van de wettelijke minimumvakantietoelage.
 - 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 minimumvakantietoelage 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

Verzekeringsbedrijf Buitendienst 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 5

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 zesmaal het vaste maandsalaris 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.

De overlijdensuitkering als omschreven in dit artikel vervangt de oude regeling met ingang van 1 januari 1999.

HOOFDSTUK 5

FLEXIBELE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 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 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 (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 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 3

Uitruil van arbeidsvoorwaarden

Het systeem dient ten minste de volgende elementen te bevatten:

Verzekeringsbedrijf Buitendienst 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- geldelijke uitkeringen vanwege de werkgever als bron aan te wenden met (vormen van) langdurig verlof als doel;
- bovenwettelijke vakantiedagen als bron aan te wenden met (vormen van) langdurig verlof als doel;
- omrekenfactoren voor bronnen en doelen, waarbij als uitgangspunt voor CAO-bronnen geldt, dat een te sparen dag 116,33% kost en voor bedrijfseigen uitkeringen nadere afspraken met het vertegenwoordigend overleg gemaakt dienen te worden.

Artikel 4

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 deeltijdverband werken kunnen naar evenredigheid vakantiedagen kopen.
Per gekochte vakantiedag wordt een deel van het salaris ingehouden, dat als volgt wordt berekend: $0,44\% \times 1,08 \times$ het vaste jaarsalaris.
Het kopen van vakantiedagen heeft geen invloed op overige arbeidsvoorwaarden, zoals de bijdrage ziektekostenverzekering.
- Onder langdurig verlof wordt niet verstaan vakantiedagen/-uren.
- Omrekenfactoren voor bronnen en doelen (anders dan onder het eerste punt hiervoor begrepen), 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.
- 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 ingebrachte dag blijft bij aanwending een dag 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.

HOOFDSTUK 6

WERKGELEGENHEID EN EMANCIPATIE

Artikel 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 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.

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 desbetreffende Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening onder vermelding van de inhoud van de functie (aard, niveau, werkomstandigheden, werktijden e.d.) en de eisen die aan de werknemer worden gesteld, qua opleiding en ervaring.
 - b. De werkgever zal bijzondere aandacht besteden aan het wervings-, selectie- en opleidingsbeleid gericht op vrouwen.

Artikel 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 werknemerals
 - 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 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;

Verzekeringsbedrijf Buitendienst 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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;
 - h. als er functies in de buitendienst vacant komen die minder gericht zijn op productie en inkomen uit wisselende inkomensbestanddelen (provisie e.d.), zullen deze bij voorrang aan daartoe geschikte oudere werknemers worden aangeboden.
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. Het verslag zal ook ter kennisneming aan partijen ter andere zijde worden gezonden. 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 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 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

Verzekeringsbedrijf Buitendienst 2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 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-, 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.

Artikel 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, een en ander conform de bepalingen van artikel 3 leden 2 en 3 Arbwet en het Publicatieblad „Seksuele intimidatie, agressie en geweld in de Arbwet” (P195).

Artikel 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 artikel zijn zowel van toepassing op kinder-

opvang 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 onderling overleg 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 12 vaste maandsalarissen + vakantietoeslag + – voorzover van toepassing jaarlijkse uitkering) 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 vinden zal de werkgever, waar mogelijk, meewerken aan het vinden van een plaats.

HOOFDSTUK 7

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel 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 in stemming, 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 2

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 3

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/reïntegratie dienst 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.

Verzekeringsbedrijf Buitendienst 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. De werkgever zal geen drempel opwerpen voor het aanvragen van een second opinion met betrekking tot passende arbeid. De werkgever zal zich ervoor 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 4

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 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 behoeft niet te worden voldaan indien de gezamenlijke huishouding aantoonbaar reeds vijf jaar of langer bestaat.

Verzekeringsbedrijf Buitendienst 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 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 1.1 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 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 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 1.1 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 bedoeld in artikel 4, respectievelijk 5 wordt behandeld, staken, wordt een tweede vergadering belegd. Indien de stemmen dan opnieuw sta-

Verzekeringsbedrijf Buitendienst 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

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 UWR 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.