

CAO

voor het

bankbedrijf

collectieve arbeidsovereenkomst
voor de periode
1 april 1995 tot 1 april 1998

De overeenkomst is voor de eerste maal aangegaan
op 28 juni 1950 voor het jaar 1950.

PREAMBULE

9

**ATTENTIEPUNTEN BIJ DE INVOERING RESPECTIEVELIJK HET VERVALLEN
VAN EEN AANTAL BEPALINGEN OP UITERLIJK 1 OKTOBER 1996**

11

DEEL 1

Artikel 1	Begripsomschrijvingen en werkingssfeer	12
	§1 Begripsomschrijvingen	12
	§2 Werkingssfeer	13
	§3 Karakter van de CAO	13
	§4 Dispensatie	13
Artikel 2	Verplichtingen van de werkgever en de werknemer	14
	§1 Algemeen	14
	§2 Verplichtingen van de werkgever	14
	§3 Verplichtingen van de werknemer	14
Artikel 3	Aanstelling, schorsing en beëindiging van de arbeidsovereenkomst	15
	§1 Aanstelling	15
	§2 Schorsing	16
	§3 Termijnen van opzegging	16
Artikel 4	Arbeidsduur, arbeidsduurverkorting (tot uiterlijk 1.10.1996)	16
	§1 Arbeidsduur	16
	§2 Standaard jaarlijkse arbeidsduur	17
	§3 Basis jaarlijkse arbeidsduur (ADV op jaarbasis)	17
	§4 Aanwijzing en vormgeving roostervrije uren	17
	§5 Toeslag in plaats van arbeidsduurverkorting	18
	§6 Sparen van roostervrije uren	18
	§7 Ploegendienst en arbeidsduurverkorting	19
	§8 Uitzonderingsbepaling	19
Artikel 4(A)	Vormen van arbeidsduur (per uiterlijk 1.10.1996)	19
	§1 Arbeidsduur	19
	§2 Afwijkende arbeidsduur	21
	Invoeringsregeling bij artikel 4(A)	23
	§1 Invoeringsdatum	23
	§2 Overgangsbepaling bij artikel 4	23
	§3 Invoeringsbepalingen voor zover het bedrijfsbelang een verhinderende oplevert voor de invoering van een werkweek van gemiddeld 36 uur	23
	§4 Invoeringsbepalingen bij de invoering van een werkweek van gemiddeld 36 uur	24
	§5 Uitzonderingsbepaling voor banken met een van oudsher kortere arbeidsduur	25

Artikel 5	Vakantie	25
	§1 Vakantieduur (tot uiterlijk 1.10.1996)	25
	§1(A)Vakantieduur (per uiterlijk 1.10.1996)	26
	§2 Aanvang en beëindiging dienstverband	26
	§3 Andere dan algemeen erkende feestdagen	26
	§4 Arbeidsongeschiktheid	27
Artikel 6	Werktijden (tot uiterlijk 1.10.1996)	27
	§1 Overwerk	27
	§2 Arbeid op zaterdag	28
	§3 Arbeid wegens avondopenstelling	29
	§4 Variabele werktijden	30
	Invoeringsbepaling bij Artikel 6(A) en de wijzigingen in artikel 7	30
Artikel 6(A)	Werktijden (per uiterlijk 1.10.1996)	30
	§1 Gebruikelijke werktijden	30
	§2 Individuele werktijden	30
	§3 Toeslag van arbeid op zaterdag	31
	§4 Meerwerk	31
	§5 Meerwerkvergoeding	31
	§6 Variabele werktijden	32
Artikel 7	Ploegendienst	32
	§1 Ploegendienst en verschoven werktijden	32
	§2 Compensatie (leden 1 t/m 6 tot uiterlijk 1.10.1996, behoudens overgangsbepaling)	34
	Overgangsbepaling per uiterlijk 1.10.1996 bij §2 en §4	35
	§2(A)Compensatie (leden 1 t/m 5 per uiterlijk 1.10.1996)	35
	§3 Gewenningsuitkering	37
	§4 ADV-regeling (tot uiterlijk 1.10.1996, behoudens overgangsbepaling)	38
	§4(A)ADV-regeling (per uiterlijk 1.10.1996)	39
	§5 VUT-regeling	39
Artikel 8	Verlofregelingen	39
	§1 Buitengewoon verlof	39
	§2 Seniorenverlof (deels gewijzigd per uiterlijk 1.10.1996)	41
	§3 Prepensioneringsverlof	42
	§4 Vervulling militaire dienstplicht	42
Artikel 9	Salarisparagraaf	43
	§1 Algemene bepalingen	43
	§2 Basis voor salariering (tot uiterlijk 1.10.1996)	44
	§2(A)Basis voor salariering (per uiterlijk 1.10.1996)	44
	§3 Inschaling	44
	§4 Toekenning functiejaar	45
	§5 Inschaling in hogere salarisschaal	45
	§6 Promotie	45
	§7 Waarneming hogere functie	45
	§8 Verlaging in functie	46
	§9 Beoordelingstoeslag	46
	§10 Arbeidsmarkttoeslag	46
	§11 Arbeidsbezwarende omstandigheden	47

	§12	Garantiesalarissen (per uiterlijk 1.10.1996 inclusief uurlonen)	47
	§13	Verwijzing naar Deel 2 Hoofdstuk IV	47
Artikel 10		Inkomensaanpassingen	47
	§1	Algemene inkomensaanpassingen	47
	§2	Eenmalige uitkering voor postactieven	48
Artikel 11		Vakantietoeslag, 13e maand/jaarlijkse uitkering	48
	§1	Vakantietoeslag	48
	§2	13e maand/jaarlijkse uitkering	49
Artikel 12		Kostenvergoedingen	49
	§1	Reiskosten woon-werkverkeer	49
	§2	Werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering	49
Artikel 13		Arbeidsongeschiktheid en uitkering bij overlijden	50
	§1	Verplichtingen van de werknemer	50
	§2	Bovenwettelijke uitkeringen eerste jaar (ZW-periode)	50
	§3	Bovenwettelijke uitkeringen tweede jaar (eerste jaar WAO)	51
	§4	Bovenwettelijke uitkeringen vanaf het derde jaar (tweede jaar WAO e.v.)	51
	§5	Periodiek geneeskundig onderzoek	52
	§6	Uitkering bij overlijden	53
Artikel 14		Vrijwillig vervroegd uittreden	53
	§1	Voorwaarden	53
	§2	De overeenkomst	54
	§3	Faciliteiten	54
	§4	Overbruggingsuitkering	54
	§5	Rekengrondslag	54
	§6	Hoogte van de uitkering	55
	§7	Neveninkomsten	55
	§8	Bijzondere regeling vervroegd uittreden	55
Artikel 15		Pensioenvoorziening	56
	§1	Pensioenplicht	56
	§2	Wisseling dienstverband	56
	§3	Toetreding en medische keuring	56
	§4	Voortgezette opbouw van aanspraken tijdens arbeidsongeschiktheid	56
	§5	Criteria beloningsbestanddelen en pensioenbedragen	56
	§6	Vrijstelling van de Pensioenprotocollen	56
Artikel 16		Slotbepalingen	57
	§1	Interpretatie van de CAO	57
	§2	Arbitrage en beroepsprocedure	57
	§3	Voorschriften en bijlagen	57
	§4	Duur, wijziging en opzegging	58

Hoofdstuk

I	Werving	59
	§1 Intern solliciteren	59
	§2 Vacaturemelding RBA	59
	§3 Uitzendkrachten	59
	§4 Gehandicapte werknemers	59
	§5 Psychotechnisch en grafologisch onderzoek	59
II	Bevordering Werkgelegenheid	60
	§1 Loopbaanbegeleiding	60
	§2 Leerlingwezen	63
	§3 Interbancair kwalificatietraject	64
	§4 Persoonlijke arbeidsduur	64
	§5 Sectorale arbeidsmarktbemiddeling	68
	§6 Bevordering werkgelegenheid van personen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt	70
	§7 Protocol Emancipatie	71
	§8 Preventieve voorzieningen arbeidsongeschiktheid	74
III	BASYS, de methode van functiewaardering in het bankbedrijf	75
IV	Bijlagen bij artikel 9, de Salarisparagraaf	76
	IA Model salarissysteem functiesalarissen op jaarbasis	76
	IB Model salarissysteem functie-uurlonen	76
	II Beoordelingscriteria	78
	III Arbeidsbezwarende omstandigheden	78
V	Pensioenprotocollen bij artikel 15	79
	I Pensioenplicht	79
	II Overdracht van gekapitaliseerde pensioenaanspraken	79
	III Toetreding tot de pensioenregeling	81
	IV Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid	82
	V Verhouding pensioeninkomen en jaarinkomen	83
	§1 Inleiding	83
	§2 Jaarinkomen	84
	§3 Pensioeninkomen van gepensioneerde werknemers	84
	§4 Toetsing van het ouderdomspensioen op het moment van pensionering	85
	§5 Pensioeninkomen van de weduwe/weduwnaar	85
	§6 Toetsing van het weduwen-/weduwnaarspensioen op het moment van overlijden of van pensionering	86
	§7 Pensionering of overlijden bij een onvolledig aantal voor pensioen meetellende jaren	86

§8	Beëindiging van het dienstverband anders dan wegens overlijden, arbeidsongeschiktheid, pensionering of vervroegd uittreden (VUT)	86
§9	Toetsing van het wezenpensioen	87
§10	Maximering nabestaandenpensioen	87
§11	Voorbehoud inzake samenloop met AOW	87
VI	Reglement voor het Scheidsgerecht	87
VII	Reglement voor de Beroepscommissie Functiewaardering Bankbedrijf	89
	DEEL 3 SOCIALE PROTOCOLLEN	90
	Hoofdstuk	
I	Protocol Sociaal Beleid	90
§1	Inleiding	90
§2	Uitgangspunten	90
§3	Doelstellingen	91
§4	Uitwerkingen	91
I	Hoofdpijnen van sociaal beleid	91
II	Medezeggenschap	92
III	Sociaal Plan bij reorganisatie	92
	Opzegtermijnen bij reorganisatie	93
IV	Klachtrecht	94
V	Verantwoording	94
II	Protocol Faciliteiten werknemersorganisaties in de onderneming	94
A	Algemeen	94
B	Aard van de faciliteiten	95
C	Bescherming vertegenwoordigers werknemersorganisaties	96
	DEEL 4 AANBEVELINGEN EN STUDIEAFSPRAAK	97
§1	Aanbevelingen	97
1	Werving van personeel	97
2	Onbetaald verlof	97
3	Adoptie	97
4	Arbeidsongeschikte werknemers	97
5	Ploegendienst	97
6	Pensioen na 50 dienstjaren	97
§2	Studieafpraak	97
	Studie inzake een pensioenvoorziening voor nieuw indiensttredende werknemers en naar de mogelijkheid van flexibele uittreding	
	LIJST van leden van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf	99
	ADRESSEN van de bij de CAO betrokken organisaties	101

Amsterdam, april 1995

De ondergetekenden:

Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf, (w.g.) M. MINDERHOUD,
gevestigd te Amsterdam, *voorzitter*

(w.g.) J. RUITER,
tweede voorzitter

hierna genoemd partij ter ene zijde, en

FNV Dienstenbond, bedrijfsbond van (w.g.) M.P.F. SPANJERS,
werknemers in de handel, banken, *voorzitter*
verzekeringen, verenigingen, administratieve
kantoren en vrije beroepen, (w.g.) MW C.E. ROOZEMOND,
gevestigd te Woerden, *vice-voorzitter*

Unie BLHP, Vakbond voor Administratief, (w.g.) C.A.M. MICHIELSE,
Technisch en Commercieel Personeel, *algemeen voorzitter*
gevestigd te Houten,

(w.g.) ING P.A. VAN DEN BAN,
voorzitter
bedrijfsgroep
bankbedrijf

Dienstenbond CNV, Vakbond voor (w.g.) D. SWAGERMAN,
Werknemers in de Handel, het Bank- en *voorzitter*
Verzekeringsbedrijf, de Administratieve
Kantoren en de Vrije Beroepen, (w.g.) R.J. ROTSHUIZEN,
gevestigd te Hoofddorp, *algemeen secretaris*

VHP, (w.g.) MR G.W.E. TER WELLE,
gevestigd te Houten, *coördinator vakbondsbeleid*

Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen, (w.g.) N.B. BLEEKER,
gevestigd te Maarssen *voorzitter*

(w.g.) DRS R.B. LOMAN,
secretaris

hierna te zamen genoemd partij ter andere zijde,

verklaren met ingang van 1 april 1995 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

PREAMBULE CAO 1995-1998

De CAO voor het bankbedrijf 1995-1998 staat in het licht van veranderende arbeidsverhoudingen binnen een dynamisch opererend bankbedrijf.

De dynamiek van de markt brengt met zich mee dat -in het belang van de continuïteit van de onderneming- op elk moment dat de markt dat vereist daarop moet kunnen worden ingespeeld. Een gericht personeelsontwikkelingsbeleid is daarbij essentieel. Dat impliceert een beleid ten aanzien van een arbeidsorganisatie die gebaseerd is op volwassen arbeidsverhoudingen: op beginselen van wederzijdse verantwoordelijkheid, gelijkwaardigheid en zorgvuldigheid.

De *werkgever* heeft bij het besturen van de arbeidsorganisatie tot taak een voorwaardenscheppend beleid te voeren waardoor de kwaliteiten van werknemers kunnen blijven aansluiten bij veranderende functie-eisen.

Teneinde de werknemer zicht te geven op (toekomstige) ontwikkelingen in de arbeidsorganisatie informeert hij hem in een zo vroeg mogelijk stadium daarover en meer specifiek over de ontwikkelingen die zijn functie-inhoud direct of indirect beïnvloeden.

De *werknemer* is in belangrijke mate verantwoordelijk voor zijn eigen loopbaan. Hij behoort -waar mogelijk- zelf initiatieven te nemen. Waar de werkgever hem mogelijkheden tot ontplooiing biedt, ligt het in de rede dat hij daar alle medewerking aan verleent en zo bijdraagt aan zijn inzetbaarheid binnen een zich steeds wijzigende arbeidsorganisatie. Dit krijgt gestalte in een continue scholing, waaronder het opdoen van nieuwe werkervaring door onder andere regelmatig van functie en zonodig standplaats te wisselen en zonodig eigen tijd hiervoor beschikbaar te stellen.

Het *overleg* binnen de organisatie kenmerkt zich door *gelijkwaardigheid* met inachtneming van wederzijdse verantwoordelijkheden. De werkgever is verantwoordelijk voor het formuleren van het ondernemingsbeleid. Bij de uitvoering van de daaruit voortvloeiende beleidskaders zal -waar mogelijk- het overleg plaatsvinden zo dicht mogelijk bij de plek waar de werkzaamheden worden uitgevoerd, met name waar dit betrekking heeft op de omstandigheden waaronder gewerkt wordt, de manier van werken, de tijden waarop gewerkt wordt en gegeven keuzemogelijkheden bij de wijze van belonen.

De *zorgvuldigheid* vraagt het inrichten van werkbare procedures zowel ten aanzien van de totstandkoming van de besluitvorming als de controle op een goede naleving van genomen besluiten en waar nodig beroepsprocedures. Afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

Ten aanzien van de *werkgelegenheid* heeft de werkgever primair een verantwoordelijkheid voor een zo groot mogelijk behoud van werkgelegenheid voor allen die in de onderneming werkzaam zijn, en een *maatschappelijke verantwoordelijkheid* die tot uitdrukking komt in een bijdrage aan de participatie op de arbeidsmarkt van kwetsbare groepen.

De functie van de collectieve arbeidsovereenkomst

De collectieve arbeidsovereenkomst heeft een sturende, voorwaardenscheppende en ondersteunende taakstelling.

De uitvoering van de in de CAO vastgelegde afspraken is primair een aangelegenheid van werkgevers en werknemers op ondernemingsniveau, tenzij de CAO anders bepaalt.

De CAO zal geleidelijk van karakter veranderen. In deze collectieve arbeidsovereenkomst zal een eerste aanzet worden gegeven om onderdelen als arbeidsduur en arbeidstijden en daarbij behorende beloningsaspecten alsmede kwalitatieve aspecten van de arbeid vanuit de eerder genoemde beginselen vorm te geven. In de komende jaren zullen deze en overige onderdelen van de CAO op deze beginselen verder getoetst worden en nader vorm moeten krijgen.

De CAO moet voorzien in rapportages omtrent het gevoerde beleid aan CAO-partijen. Op die wijze kan worden geëvalueerd of de doelstelling bereikt is dan wel bijsturing wenselijk is.

ATTENTIEPUNTEN BIJ DE INVOERING, RESPECTIEVELIJK HET VERVALLEN VAN EEN AANTAL BEPALINGEN OP UITERLIJK 1 OKTOBER 1996

In deze CAO is een aantal bepalingen opgenomen die niet direct van kracht zijn, maar eerst op 1 oktober 1996, danwel op een per bank of onderdeel van die bank te bepalen eerder gelegen moment. Deze bepalingen zijn in de tekst van de CAO aangegeven met een blauwe letter, of een blauwe ondergrond.

Op datzelfde tijdstip vervalt een aantal bepalingen. Deze zijn aangegeven met een verticale blauwe kantlijn.

De belangrijkste op uiterlijk 1 oktober 1996 in onderlinge samenhang en dus op eenzelfde tijdstip in te voeren bepalingen zijn:

- **artikel 4(A) Vormen van arbeidsduur**, ter vervanging van artikel 4 Arbeidsduur, arbeidsduurverkorting;
- **artikel 6(A) Werktijden**, met daarin de verruiming van werktijden, ter vervanging van artikel 6 Werktijden;
- enige paragrafen van **artikel 7 Ploegendienst**, waarbij de 'oude' paragrafen overigens van toepassing blijven op degenen die op (uiterlijk) 1 oktober 1996 reeds in ploegendienst of verschoven werktijden werkzaam waren;
- een toevoeging aan **Deel 3, hoofdstuk I 54 Sociaal Plan bij reorganisatie**, betreffende de mogelijkheid tot verdergaande arbeidsduurverkorting.

Op bedoeld tijdstip vervalt tevens het onderscheid tussen volledig dienstverband en deeltijd dienstverband.

Deze wijzigingen werken op diverse plaatsen in de CAO door.

ARTIKEL 1

BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN EN WERKINGSSFEER

§1 Begripsomschrijvingen

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

partijen bij de CAO:

partij ter ene zijde en partij ter andere zijde, die deze CAO zijn aangegaan (zie blz. 8 en blz. 101).

contactadres van partijen:

Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf.

werkgever:

elke onderneming, aangesloten bij partij ter ene zijde bij de CAO.

werknemer:

degene die in dienst is van een werkgever en zijn standplaats in Nederland heeft.

wettelijke bepalingen:

bepalingen bij of krachtens de Nederlandse wetgeving.

bedrijfsvereniging:

Bedrijfsvereniging voor Bank- en Verzekeringswezen, Groothandel en Vrije Beroepen (BV 25).

functiesalaris:

het voor de werknemer op jaarbasis geldende schaalbedrag, behorende bij de salarisschaal volgens welke hij wordt gesalarieerd.

salaris (tot uiterlijk 1-10-1996):

het door de werknemer feitelijk verdiende salaris, gebaseerd op het functiesalaris, de eventuele inschalingtoeslag en de eventuele toeslag op grond van de wijze van functie-uitoefening.

salaris (per uiterlijk 1-10-1996):

het door de werknemer op jaarbasis feitelijk verdiende salaris, gebaseerd op het functiesalaris, de eventuele inschalingtoeslag, en de eventuele toeslag op grond van de wijze van functie-uitoefening, en de overeengekomen arbeidsduur met een maximum van 1872 uur.

jaarinkomen:

het salaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en de jaarlijkse uitkering/13e maand volgens artikel 11.

uurloon (tot uiterlijk 1-10-1996):

het salaris gedeeld door 2000. In geval van een deeltijddienstverband wordt voor de berekening uitgegaan van $50 \times$ het overeengekomen gemiddelde aantal uren per week.

uurloon (per uiterlijk 1-10-1996):

Het salaris gedeeld door $52 \times$ het overeengekomen gemiddeld aantal uren per week, met een maximum van 36 uur per week.

geschoonde prijsindex:

het prijsindexcijfer voor de gezinsconsumptie met verlaagde weging voor medische verzorging, exclusief de wijzigingen in de indirecte belastingen en subsidies, vastgesteld door het Centraal Bureau voor de Statistiek.

volledig dienstverband (vervalt uiterlijk 1-10-1996):

een dienstverband gebaseerd op een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week.

deeltijddienstverband (vervalt uiterlijk 1-10-1996):

een dienstverband gebaseerd op een arbeidsduur van minder dan gemiddeld 40 uur per week.

algemeen erkende feestdagen:

Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koninginnedag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag.

§2 Werkingssfeer

- 1 Deze CAO is niet van toepassing op:
 - a bestuurders van een onderneming en de hoogste functionarissen, die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken;
 - b vakantiewerkers en stagiaires.
- 2 Ten aanzien van werknemers ingedeeld bij technische, huishoudelijke of onderhoudsdiensten e.d. kunnen in deze CAO bij de afzonderlijke artikelen afwijkende bepalingen worden opgenomen.
De bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten voor andere bedrijfstakken zijn op hen niet van toepassing.

§3 Karakter van de CAO

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

§4 Dispensatie

- 1 Partijen bij de CAO kunnen in gemeenschappelijk overleg aan een werkgever op diens verzoek in bijzondere omstandigheden dispensatie verlenen van bepalingen van deze CAO of van haar bijlagen. De werkgever die aan CAO-partijen een dispensatieverzoek voorlegt, zendt van dit verzoek een afschrift aan zijn ondernemingsraad. De ondernemingsraad ontvangt van de werkgever eveneens een afschrift van de beslissing van CAO-partijen op dit verzoek.
- 2 De werkgever die bij de aanvang van de CAO 1.4.1990-1.4.1991 arbeidsvoorwaardelijke regelingen toepaste die afweken van de CAO-bepalingen -en waarvoor niet eerder dispensatie was verleend- was gehouden deze afwijkende regelingen binnen zes maanden na de aanvang van die CAO aan partijen bij de CAO te melden. Deze regelingen werden geacht daarmee te zijn gedispenseerd.

- 3 Wijzigingen in de onder lid 2 bedoelde regelingen zullen conform lid 1 aan partijen ter dispensatie moeten worden voorgelegd.

ARTIKEL 2

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER

§1 Algemeen

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

§2 Verplichtingen van de werkgever

- 1 De werkgever zal aan iedere werknemer bij aanstelling een exemplaar van deze CAO ter beschikking stellen, alsmede een exemplaar van aanvullende algemene regelingen van arbeidsvoorwaarden, die bij de onderneming voor hem van toepassing zijn. Aan werknemers, die bij het inwerkingtreden van deze CAO reeds in dienst zijn, wordt zo spoedig mogelijk na dit inwerkingtreden, doch in ieder geval binnen twee maanden, eveneens een exemplaar van deze CAO uitgereikt.
- 2 De werkgever zal gedurende de tijd dat deze CAO van kracht is, tegenover zijn werknemers de in deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden in acht nemen. Het blijft hem geoorloofd in een individuele arbeidsovereenkomst van deze arbeidsvoorwaarden in voor de werknemer gunstige zin af te wijken. In het geval dat hij deze afwijkingen wenst toe te passen voor een groep van werknemers geldt het bepaalde in artikel 1 §4.

§3 Verplichtingen van de werknemer

- 1 De werknemer is gehouden de tot zijn functie behorende werkzaamheden alsmede de in lid 2 genoemde werkzaamheden, naar behoren te verrichten.
- 2 De werknemer zal, indien de werkgever dit nodig acht, tijdelijk ook andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden moeten verrichten, voor zover deze redelijkerwijze van hem mogen worden verwacht, overigens zonder dat dit tot wijziging van het salaris aanleiding geeft.
- 3 Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever mag de werknemer geen arbeid in loondienst voor derden verrichten, zaken voor eigen rekening doen of als agent voor derden optreden. Aan de werknemer met een deeltijddienstverband/kortere persoonlijke arbeidsduur zal de benodigde toestemming niet worden geweigerd, tenzij de werkgever een kans op schade of het ontstaan van een belangenconflict aannemelijk kan maken.
- 4 De werknemer draagt zorg voor geheimhouding van al hetgeen omtrent het bedrijf van de werkgever te zijner kennis komt, voor zover dit niet in strijd komt met de wettelijke plicht tot openbaarmaking voor de rechter.

- 5 De werkgever kan, indien hij dit in het belang van de werknemer of van het werk wenselijk acht, een geneeskundig onderzoek van de werknemer verlangen. Op grond van zwaarwichtige persoonlijke belangen van de werknemer kan in overleg met de werkgever een arts worden aangewezen, waarbij echter de eigen huisarts en de behandelend specialist zijn uitgesloten.

ARTIKEL 3

AANSTELLING, SCHORSING EN BEEINDIGING DER ARBEIDSOVEREENKOMST

§1 Aanstelling

- 1 De werknemer ontvangt van de werkgever bij aanstelling een schriftelijke bevestiging, waarin wordt vermeld:
- a* de datum van aanstelling en indiensttreding;
 - b* de overeengekomen arbeidsduur;
 - c* bij aanstelling met een proeftijd: de duur van de proeftijd;
 - d* bij aanstelling in een dienstverband voor bepaalde tijd: dat het dienstverband voor bepaalde tijd is aangegaan alsmede de duur van dit dienstverband, hetzij door het noemen van een termijn, hetzij door het vermelden van de werkzaamheden van aflopend karakter, waarvoor dit dienstverband wordt aangegaan;
 - e* de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld;
 - f* een korte omschrijving van de functie;
 - g* de salarisschaal volgens welke de werknemer wordt gesalarieerd;
 - h* het functiejaar dat de werknemer is toegekend;
 - i* het salaris dat hem is toegekend;
 - j* de al dan niet toelating tot een pensioenregeling;
 - k* het van toepassing zijn van deze en volgende CAO's.

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

- 2 Bij een duurzame en duidelijk aanwijsbare wijziging van de functie ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging waarin wordt vermeld:
- a* de datum van wijziging;
 - b* de hierboven sub *e* t/m *i* vermelde punten en (voor zover relevant) punt *j*, alsmede punt *k*.
- 3 In het algemeen zal in de arbeidsovereenkomst geen concurrentiebeding voorkomen. Indien dit wegens de aard der werkzaamheden of wegens plaatselijke omstandigheden toch geschiedt, zal een dergelijk concurrentiebeding bij partijen bij de CAO worden gemeld.
- 4a In het algemeen vindt aanstelling plaats in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
- b* Indien niettemin aanstelling plaatsvindt in een dienstverband voor bepaalde tijd, is daaraan een maximum verbonden van drie jaar.
 - c* Indien het dienstverband na deze drie jaar wordt voortgezet, gaat op dat tijdstip een dienstverband in voor onbepaalde tijd, behoudens een door partijen bij de CAO te verlenen vergunning.
 - d* Binnen de periode van drie jaar is eenmaal een verlenging van het dienstverband voor bepaalde tijd toegestaan, zonder dat daardoor voor haar beëindi-

ging voorafgaande opzegging nodig is. Indien als gevolg daarvan de termijn van 3 jaar wordt overschreden is het bepaalde sub c van toepassing.

- e In alle gevallen, dat een dienstverband voor bepaalde tijd wordt voortgezet voor onbepaalde tijd, wordt voor de toepasselijkheid van arbeidsvoorwaarden, waarbij de duur van het dienstverband bepalend is, de duur meegeteld van het voorafgaande dienstverband voor bepaalde tijd.

52 Schorsing

- 1 Bij ernstige of herhaalde overtreding van door de werkgever gegeven interne voorschriften en reglementen kan de werkgever de werknemer bij wijze van disciplinaire maatregel schorsen voor ten hoogste zeven werkdagen.
- 2 Indien de werkgever ernstige grond heeft om de werknemer van daden of gedragingen te verdenken, die een onverwijld beëindiging van het dienstverband zouden rechtvaardigen, kan de werkgever de werknemer schorsen voor de duur die het onderzoek vergt. Wordt het vermoeden dat tot een dergelijke schorsing heeft geleid niet bevestigd, dan zal, indien de werknemer dit verlangt, schriftelijk rehabilitatie volgen.

53 Termijnen van opzegging

- 1 De termijn van opzegging van de dienstbetrekking, in acht te nemen door de werkgever en de werknemer, bedraagt voor de werkgever ten minste twee maanden en voor de werknemer ten minste één maand.
De opzeggingstermijn dient zodanig te zijn, dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de maand.
- 2 Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd het dienstverband zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen eindigen, conform het bepaalde in artikel 1639n BW.

ARTIKEL 4

ARBEIDSDUUR, ARBEIDSDUURVERKORTING (tot uiterlijk 1-10-1996)

Artikel 4 blijft ongewijzigd van toepassing tot het in werking treden van artikel 4(A), hetzij op 1 oktober 1996, hetzij op een per bank of onderdeel van die bank te bepalen eerder gelegen tijdstip.

51 Arbeidsduur

- 1 De arbeidsduur bedraagt bij een volledig dienstverband gemiddeld 40 uur per week, verdeeld over de maandag tot en met de vrijdag. Voor zover de wettelijke bepalingen dit toestaan, zijn de werknemers echter verplicht langer dan gemiddeld 40 uur te werken, indien de werkgever van oordeel is dat de bedrijfsomstandigheden dit nodig maken.
- 2 Voor een werknemer, die bewakingsdiensten verricht, bedraagt de wekelijkse arbeidsduur bij een volledig dienstverband eveneens gemiddeld 40 uur. Bij de vaststelling van het dienstrooster zal, behoudens bijzondere omstandigheden, rekening worden gehouden met de toekenning van twee aaneengesloten vrije dagen per week.

§2 Standaard jaarlijkse arbeidsduur

- 1 De standaard jaarlijkse arbeidsduur is bij een volledig dienstverband gebaseerd op een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week, een basisvakantie van 25 werkdagen en de op werkdagen vallende algemeen erkende feestdagen.
- 2 De standaard jaarlijkse arbeidsduur bedraagt in 1995 en 1996 1832 uur.

§3 Basis jaarlijkse arbeidsduur (ADV op jaarbasis)

- 1 Met inachtneming van het bepaalde in de paragrafen 1 en 2 alsmede in de artikelen 5 en 6 is bij een volledig dienstverband een arbeidsduurverkortung van kracht van 40 uur per half jaar. Als gevolg daarvan bedraagt de basis jaarlijkse arbeidsduur in 1995 en 1996 1752 uur.
Aan werknemers met een deeltijddienstverband zal de arbeidsduurverkortung naar evenredigheid worden toegewezen.
- 2 In afwijking van het gestelde onder §2 kent een aantal banken een lagere standaard jaarlijkse arbeidsduur als gevolg van een van oudsher kortere werkweek. Indien deze banken in 1995 en 1996 een standaard jaarlijkse arbeidsduur kennen van minder dan 1832 uur, doch ten minste van 1752 uur, zullen zij op het aantal toe te kennen uren arbeidsduurverkortung het verschil in mindering brengen tussen de eerdergenoemde standaard jaarlijkse arbeidsduur en de bij hen geldende standaard jaarlijkse arbeidsduur.
Indien deze banken een standaard jaarlijkse arbeidsduur kennen in 1995 en 1996 van minder dan 1752 uur, zullen zij niet tot arbeidsduurverkortung overgaan.

§4 Aanwijzing en vormgeving roostervrije uren

- 1 Onder handhaving van de bestaande werktijdenregeling(en) wijst de werkgever na overleg met de betrokken werknemer de uren aan waarop de werknemer in het kader van de arbeidsduurverkortung niet behoeft te werken. Deze uren worden in dit artikel aangeduid als roostervrije uren.
- 2 De arbeidsduurverkortung via roostervrije uren dient de werknemers herkenbare vrije tijd op te leveren; daarbij zal het gaan om blokken van aaneengesloten vrije tijd van minimaal 2 uur per blok. Ten minste de helft van het totale aantal roostervrije uren per werknemer zal in blokken van ten minste 4 uur worden toegekend.
- 3 Bij de indeling van roostervrije tijd dient de werkgever een redelijke aankondigingstermijn in acht te nemen.
- 4 De werkgever zal de roostervrije uren niet toewijzen op tijdstippen dat de werknemer voorzienbaar afwezig zal zijn.
Eenmaal aangewezen roostervrije uren vervallen wanneer de werknemer door niet voorzienbare redenen -anders dan bedoeld in lid 6- niet in de gelegenheid is deze roostervrije uren te genieten.
Indien de werknemer in de loop van een halfjaar langer dan een maand niet heeft gewerkt anders dan wegens vakantie, heeft hij slechts recht op een evenredig deel van de voor dat halfjaar geldende roostervrije uren.

- 5 De (gedeelten van) dagen waarop werknemers boven hun bestaande vakantie-rechten volgens bestendig gebruik extra verlof genieten ter gelegenheid van plaatselijke feestdagen gedurende welke de lokale vestiging geheel of gedeel-telijk wordt gesloten, dan wel slechts voor kasfaciliteiten blijft geopend, worden tijdens de looptijd van deze CAO niet als roostervrije uren aange-wezen.
- 6 De werkgever heeft het recht -indien de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel noodzakelijk maken- de werknemer alsnog op te dragen op eerder aangewezen roostervrije uren te werken.
In dat geval worden tegelijkertijd vervangende roostervrije uren aange-wezen.
- 7 Indien de werknemer in de loop van het jaar werkzaamheden heeft verricht op eerder aangewezen roostervrije uren, zonder dat het mogelijk is gebleken daar-voor evenveel vervangende roostervrije uren aan te wijzen, kan hij per 31 december van dat jaar voor de helft van het per die datum bestaande saldo kiezen uit:
 - a uitbetaling per uur ten bedrage van 116,33% van het uurloon;
 - b het verschuiven van die uren naar het volgende jaar.
 Voor de andere helft komt de keuze op gelijke wijze aan de werkgever toe.
- 8 Indien de werknemer bij beëindiging van het dienstverband nog recht heeft op roostervrije uren dan wel teveel roostervrije uren heeft genoten, vindt verreke-ning in geld plaats. Dit zelfde is het geval met de door de werkgever conform lid 6 aangewezen vervangende roostervrije uren, welke waren aangewezen in een periode die na de beëindiging van het dienstverband blijkt te vallen.

55 Toeslag in plaats van arbeidsduurverkorting

- 1 Indien een werknemer een deeltijddienstverband heeft, kunnen werkgever en werknemer overeenkomen dat aan deze werknemer geen arbeidsduurverkorting wordt toegekend. In dat geval zal de werkgever de betreffende werknemer een toeslag toekennen van 4% van het jaarinkomen.
- 2 Indien de situatie op de arbeidsmarkt en/of de bedrijfsorganisatorische moge-lijkheden, verband houdend met eisen op het gebied van dienstverlening, naar het oordeel van de werkgever tijdelijk verhinderen dat voor bepaalde functies arbeidsduurverkorting kan worden gerealiseerd, zal de werkgever de betref-fende werknemer(s) een toeslag toekennen van 4% van het jaarinkomen.
- 3 De werkgever zal echter onder de afwijkende bepaling van lid 2 niet meer dan 6% van het totale aantal werknemers laten vallen.
Ten aanzien van ondernemingen met een personeelsbezetting van minder dan ca. 250 werknemers geldt een percentage van niet meer dan 25 van het totale aantal werknemers.
Indien de werkgever wenst af te wijken van deze percentages, vraagt hij alvo-rens daartoe over te gaan dispensatie aan partijen bij de CAO.

56 Sparen van roostervrije uren

In afwijking van het bepaalde in de paragrafen 4 en 5 kan de werkgever in overleg met de betrokken werknemer een keuze maken uit de hieronder genoemde spaarvormen. Criteria voor die keuze zijn onder meer de situatie op

de arbeidsmarkt en/of de bedrijfsorganisatorische mogelijkheden verband houdend met eisen op het gebied van dienstverlening van de onderneming, alsmede de persoonlijke voorkeur van de betrokken werknemer.

a Non-activiteitsperiode

De werkgever kan in overleg met de betrokken werknemer, die ten minste de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, de roostervrije uren geheel of gedeeltelijk doen aanwenden ten behoeve van een non-activiteitsperiode voorafgaande aan de eventueel dan geldende VUT of pensionering. Daarbij zullen de opgespaarde roostervrije uren met 25% worden vermeerderd.

b Educatief verlof

Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg overeenkomen dat de roostervrije uren geheel of gedeeltelijk worden aangewend ten behoeve van educatief verlof al dan niet in spaarvorm. De inhoud van dit educatief verlof moet niet gericht zijn op opleidingen ten behoeve van de normale functie-uitoefening.

Indien de spaarvorm wordt gekozen zullen de aldus opgespaarde roostervrije uren met 25% worden vermeerderd.

§7 Ploegendienst en arbeidsduurverkorting

Voor de toekenning van roostervrije uren aan werknemers met een volledig dienstverband, werkzaam in ploegendienst of in verschoven werktijden, wordt verwezen naar artikel 7 §4.

§8 Uitzonderingsbepaling

Werknemers die op grond van artikel 6 §1 lid 4 niet voor overwerkvergoeding in aanmerking komen, kunnen -in afwijking van het bepaalde in de paragrafen 5 en 6- op voorhand zelf bepalen of zij van de in die paragrafen geboden mogelijkheden gebruik willen maken.

Deze werknemers worden niet betrokken in de in §5 lid 3 genoemde percentages. Het leeftijdscriterium genoemd in §6 sub a is op hen niet van toepassing.

ARTIKEL 4(A) VORMEN VAN ARBEIDSDUUR (per uiterlijk 1.10.1996)

§1 Arbeidsduur

- 1 Voor de met de werknemer overeen te komen arbeidsduur geldt als uitgangspunt een werkweek van gemiddeld 36 uur per week en op jaarbasis maximaal 1872 uur.
- 2 De op deze gemiddelde arbeidsduur gebaseerde individuele werktijden worden conform het bepaalde in artikel 6(A) §2 vastgesteld in overleg tussen de werkgever en de individuele werknemer.
- 3 Bij het inrichten van de arbeidsorganisatie en het overleg met de werknemer over de individuele werktijden wordt een goed functioneren van de organisatie en een zo groot mogelijk behoud van de werkgelegenheid van de in dienst zijnde werknemers nagestreefd.
- 4 Bij de wijze waarop de individuele werktijden vorm worden gegeven, wordt in verband hiermede voorzien in vormen van voor de werknemer herkenbare vrije tijd van ten minste een halve dag, zoals:

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

Verwezen wordt voor een additionele vormgeving naar de bijzondere bepaling bij de Invoeringsregeling bij artikel 4(A) §4 lid 3.

Toelichting bij artikel 4(A) §1

Werkgelegenheidseffecten

Bij de vormgeving van de individuele werktijden wordt uitdrukkelijk beoogd dat dit werkgelegenheidseffecten oplevert. Daarom is bepaald dat bij de invoering van de 36-urige werkweek die vormgeving herkenbare vrije tijd voor de werknemer te zien moet geven van ten minste een halve dag per week. Aan dat criterium voldoet een ieder van de in artikel 4A §1 lid 4 als voorbeeld genoemde mogelijkheden.

Zorgvuldige afweging van wederzijdse belangen

Het overleg tussen de leidinggevende en zijn werknemers over de individuele werktijden behoort zorgvuldig plaats te vinden. De leidinggevende zal met ieder van zijn werknemers diens voorkeuren bespreken. Die voorkeuren kunnen natuurlijk uiteenlopen.

De leidinggevende zal zich derhalve voordat hij deze gesprekken gaat voeren heel goed moeten hebben georiënteerd op de mogelijkheden van de verschillende vormgevingen binnen zijn organisatorische werkeenheid. Uit de tekst van het artikel vloeit niet automatisch voort dat slechts één vormgeving voor een hele werkeenheid wordt vastgesteld tenzij dit overeenstemt met de voorkeur van alle werknemers. Uitgangspunt blijft het overleg tussen leidinggevende en individuele werknemer.

De leidinggevende zal daarom naast zijn oriëntatie vooraf, heel zorgvuldig de individuele voorkeuren van de werknemers die in de gesprekken naar voren komen moeten toetsen aan de organisatorische mogelijkheden. Daar zullen soms meerdere gespreksrondes voor nodig zijn.

Ingeval van een voorkeur van een werknemer voor een vierdaagse werkweek wordt het volgende opgemerkt. In de meest eenvoudige vorm zal dit betekenen vier werkdagen van 9 uur. In bepaalde functies zal deze vorm niet te realiseren zijn. Als een kantoor van 9 tot 4 uur open is, is een werkdag van 9 uur niet zinvol als de werkzaamheden aan de openstellingstijden zijn gekoppeld. Sommige werkzaamheden lenen zich naar hun aard niet voor lange werktijden, zoals het werken met beeldschermen. Maar in andere situaties is 4 x 9 uur wellicht juist wel een goede oplossing.

Het is ook denkbaar om over een langere roosterperiode meerdere vormen met elkaar te combineren b.v.:

- vier weken van 4 werkdagen à 8 uur en vier weken van 5 werkdagen à 8 uur;
- twee weken van 4 werkdagen à 8,5 uur, gevolgd door 1 week van 5 werkdagen à 8 uur;
- 6 weken van 4 werkdagen à 8,5 uur, gevolgd door 3 weken van 5 werkdagen à 8 uur.

Bij al deze voorbeelden levert dit over de gehele periode een gemiddeld 36-urige werkweek op.

Evenzeer kunnen werknemers voorkeur uitspreken voor andere in artikel 4A §1 lid 4 genoemde vormen van herkenbare vrije tijd.

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

Wat als er geen overeenstemming wordt bereikt?

Aangezien de leidinggevende en de werknemer samen het beste kunnen beoordelen wat redelijkerwijs mogelijk is, zal in de meeste gevallen tussen hen overeenstemming over de individuele werktijden tot stand komen.

Dit kan ook wel eens niet het geval zijn. Vaak is een derde nodig om het verschil van mening tot een oplossing te brengen. Het staat de werknemer vrij zich dan te laten bijstaan door een collega of b.v. een OR-lid. De leidinggevende en de werknemer kunnen ook de hulp inroepen van de naast hogere leidinggevende.

Meer in het algemeen zal ook een regeling intern klachtrecht voorzien in beroeps-mogelijkheden.

Het is ook denkbaar dat er verschil van inzicht bestaat tussen een groep van werknemers en hun leidinggevende over de toepassing van deze CAO-bepaling in deze situatie. In dat geval kan zowel door deze groep werknemers als door de leidinggevende worden gevraagd om een afstemming tussen de bestuurder in het overleg met de OR en de ondernemingsraad die volgens artikel 16 §1 van deze CAO tot taak heeft het toezicht op naleving van de CAO-bepalingen. Leidt ook dat onverhoopt niet tot een oplossing dan zal de kwestie aan CAO-partijen worden gemeld.

§2 Afwijkende arbeidsduur

Vanuit zijn verantwoordelijkheid voor een efficiënte bedrijfsvoering en een marktgerichte dienstverlening aan de cliënt binnen een voor de onderneming aanvaardbaar kostenniveau zal de werkgever vanuit het bedrijfsbelang een van de gemiddelde 36-urige werkweek afwijkende arbeidsduur kunnen vaststellen ten aanzien van individuele werknemers of groepen van werknemers, een en ander zoals hierna bepaald.

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

Ook hier zal de vaststelling van de individuele werktijden -zoals vastgelegd in artikel 6(A) §2- plaatsvinden in overleg tussen werkgever en de individuele werknemer.

- 1 In afwijking van het bepaalde in §1 kan een arbeidsduur van meer dan gemiddeld 36 uur per week (= 1872 uur per jaar), maar niet meer dan 40 uur gemiddeld per week (= 2080 uur per jaar) worden vastgesteld.
- 2 De afwijkende arbeidsduur, als bedoeld in lid 1, kan van toepassing zijn op:
 - a individuele werknemers;
 - b groepen van werknemers.

Alvorens de afwijkende arbeidsduur van toepassing wordt verklaard op groepen van werknemers, zal de werkgever hierover overleg voeren met zijn ondernemingsraad.

Indien de afwijkende arbeidsduur van toepassing is verklaard op een individuele werknemer, kan deze, indien hij meent daarmee niet te kunnen instemmen, beroep aantekenen via een interne klachtregeling.

- 3 Bij banken met minder dan ca 350 werknemers kan de werkgever de afwijkende arbeidsduur van toepassing verklaren op het gehele of een gedeelte van het personeelbestand. Indien de werkgever de afwijkende arbeidsduur van toepassing verklaart zal hij hierover overleg voeren met zijn ondernemingsraad.
- 4 Indien voor de werknemer de afwijkende arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week/2080 uur per jaar van toepassing is, geldt de volgende compensatieregeling.
Per jaar worden 208 uur op een persoonlijke tijdrekening gespaard.
Deze gespaarde uren kunnen voor de volgende bestedingsdoeleinden worden aangewend:

A Sparen

- a Voor een vervroegde nonactiviteitsperiode voorafgaand aan de eventueel dan geldende VUT, of voorafgaand aan het pensioen.
- b Voor verbetering van de inkomenspositie ten tijde van de eventueel dan geldende VUT of verbetering van de pensioenvoorziening, binnen de grenzen van de fiscale wetgeving terzake, door uitbetaling van de gespaarde uren tegen 116,33% van het dan geldende uurloon.
- c Voor een met de werkgever overeen te komen periode van educatief verlof. De inhoud van dit educatief verlof moet niet gericht zijn op opleidingen ten behoeve van de normale functie-uitoefening.

B (Gedeeltelijke) uitbetaling/roostervrij

- a De werknemer heeft het recht zich op de jaarultimo de in dat jaar gespaarde uren te laten uitbetalen tegen 116,33% van het voor hem op dat moment geldende uurloon tot een maximum van 128 uur per jaar.
- b De resterende uren van de in dat jaar gespaarde uren blijven op de persoonlijke tijdrekening staan tenzij in onderling overleg tussen werkgever en werknemer wordt besloten dat de werknemer deze uren tot een maximum van 80 roostervrije uren per jaar kan opnemen.

Voor werknemers met een arbeidsduur van gemiddeld meer dan 36 maar minder dan 40 uur per week, respectievelijk 1872 en 2080 uur per jaar, zijn de rechten op de in compensatieregeling genoemde uren naar evenredigheid van toepassing.

- 5 In geval van tussentijdse beëindiging van het dienstverband zullen de op de persoonlijke tijdrekening gespaarde uren aan de werknemer worden uitbetaald tegen 116,33% van het dan geldende uurloon, tenzij in overleg tussen werkgever en werknemer wordt besloten dat de werknemer de gespaarde uren

voorafgaand aan de feitelijke datum van uitdiensttreding geheel of gedeeltelijk in vrije tijd zal opnemen.

In geval van voortijdig overlijden worden de gespaarde uren tegen 116,33% van het op het moment van overlijden geldende uurloon uitgekeerd aan de nagelaten betrekkingen.

INVOERINGSREGELING BIJ ARTIKEL 4(A)

§1 Invoeringsdatum

- 1 Op 1.10.1996, dan wel op een per bank of onderdeel van die bank te bepalen eerder gelegen tijdstip, wordt de regeling inzake de arbeidsduur als verwoord in artikel 4(A) van kracht.
- 2 Artikel 4 komt op dat moment te vervallen.

§2 Overgangsbepaling bij artikel 4

- 1 De uit artikel 4 voortvloeiende rechten worden toegekend naar evenredigheid, afhankelijk van het moment van van kracht worden van artikel 4(A). Voor zover uit de aldus berekende ADV-rechten op het moment van kracht worden van artikel 4(A) nog roostervrije uren resteren, worden deze naar keuze van de werknemer of uitbetaald tegen 116,33% van het tot op dat moment geldende uurloon, dan wel op de persoonlijke tijdrekening gezet als bedoeld in artikel 4(A) §2 lid 4.
- 2 De werknemer die op grond van artikel 4 §6 roostervrije uren heeft gespaard, brengt deze uren, inclusief de 25%, in op de persoonlijke tijdrekening.

§3 Invoeringsbepalingen bij artikel 4(A) voor zover het bedrijfsbelang een verhindering oplevert voor invoering van een werkweek van gemiddeld 36 uur

- 1 Uiterlijk drie maanden voor de invoeringsdatum dient de werkgever te hebben vastgesteld en hebben bekend gemaakt voor welke werknemers, of groepen van werknemers (zults nadat hij daarover overleg heeft gevoerd met zijn ondernemingsraad volgens artikel 4(A) §2 lid 2), het bedrijfsbelang verhindert dat een werkweek van gemiddeld 36 uur kan worden ingevoerd.

Of het bedrijfsbelang een verhindering oplevert bepaalt de werkgever aan de hand van de criteria als weergegeven in artikel 4(A) §2 lid 2, aanhef.

Voor de werkgever van een bank met minder dan ca. 350 werknemers geldt dat hij uiterlijk drie maanden voor de invoeringsdatum en nadat hij daarover met zijn ondernemingsraad overleg heeft gevoerd volgens artikel 4(A) §2 lid 3 moet hebben bepaald en hebben bekend gemaakt of deze verhindering voor het gehele personeelbestand dan wel een gedeelte daarvan geldt.

- 2 De werknemers, voor wie een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week blijft gelden, hebben in het jaar van invoering recht op een -afhankelijk van het tijdstip van invoering als bedoeld in §1 lid 1- evenredig deel van de 208 uur die zij op grond van artikel 4(A) §2 lid 4 jaarlijks kunnen sparen, alsmede van de oude ADV-rechten ad 80 uur. Dit evenredig deel van de 208 uur wordt op de persoonlijke tijdrekening gezet als bedoeld in artikel 4(A) §2 lid 4.

Werknemers voor wie een arbeidsduur van minder dan gemiddeld 40 uur, maar meer dan gemiddeld 36 uur per week blijft gelden, ontvangen dit evenredig deel naar evenredigheid.

De bestedingsmogelijkheden -als genoemd in artikel 4(A) §2 lid 4- van de aldus op de persoonlijke tijdrekening gespaarde uren zijn naar evenredigheid van toepassing.

54 Invoeringsbepalingen bij artikel 4(A) bij de invoering van een werkweek van gemiddeld 36 uur

- 1 Indien het bedrijfsbelang geen verhindering vormt voor verkortung van de arbeidsduur, wordt van de werknemers met een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week minus 80 uur ADV op jaarbasis (= 3,85%), per de invoeringsdatum als bedoeld in §1 lid 1, de arbeidsduur teruggebracht tot gemiddeld 36 uur per week. Dit betekent een verkortung van de tot op dat moment op jaarbasis gemiddelde werkweek van 38,46 uur met 6,4%¹.
Het salaris blijft ongewijzigd, met als gevolg dat het uurloon stijgt met 6,85%².

- 2.1. Voor werknemers met een arbeidsduur van minder dan gemiddeld 40 uur per week minus 80 uur ADV op jaarbasis ('deeltijd') geldt als uitgangspunt dat de arbeidsduur -na verrekening van de oude ADV-rechten van 3,85%- verder wordt teruggebracht met 6,4%, conform het bepaalde in lid 1.

Het salaris blijft ongewijzigd. Dit betekent ook hier een stijging van het uurloon met 6,85%.

Voor zover deze verkortung van de arbeidsduur leidt tot een moeilijk hanteerbare eenheid per week, zullen werkgever en werknemer in onderling overleg de gemiddelde werkweek brengen op een wel hanteerbare eenheid, met een evenredige aanpassing van het salaris.

(Voorbeeld: In de oude situatie had de werknemer een werkweek van gemiddeld 36 uur exclusief ADV. De verkortung van de werkweek met in totaal 10% geeft een werkweek van gemiddeld 32,4. Besloten zou kunnen worden de werkweek te verminderen tot 32 uur gemiddeld).

- 2.2. Het bedrijfsbelang en/of zwaarwegende belangen van de werknemer kunnen met zich meebrengen dat de arbeidsduur ten opzichte van de oude situatie ongewijzigd blijft. In onderling overleg kunnen werkgever en werknemer in dat geval overeenkomen dat:

- a de werknemer zijn oude ADV-rechten behoudt in welk geval er een structurele aanpassing van het salaris plaatsvindt van 6,85%;
- b de werknemer zijn oude ADV-rechten opgeeft in welk geval er een structurele aanpassing van het salaris plaatsvindt van 11,1%. (Hiervan is met name sprake

1) Oorspronkelijk voltijddienstverband	= 2080 uur per jaar
ADV op jaarbasis	= 80 uur = 3,85% van 2080
Resteert	2000 uur
Een werkweek van 36 uur × 52	= 1872 uur per jaar
	128 uur = 6,4% van 2000.

- 2) Huidig uurloon bij f 40.000,- = salaris : 2000 = f 20,-

Nieuw uurloon bij f 40.000,- = salaris : 1872 = f 21,37

+ f 1,37 = 6,85% van f 20,-

indien de oorspronkelijke arbeidsduur reeds 36 uur per week gemiddeld bedroeg. Arbeidsvoorwaardelijk vindt dan een gelijktrekking plaats met degenen die van een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week zijn teruggegaan naar een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week).

3 Bijzondere bepaling terzake van vierdaagse werkweek op eigen verzoek

De verkorting van de arbeidsduur dient de werknemers herkenbare vrije tijd op te leveren, zoals weergegeven in artikel 4(A) §1 lid 4. Bij de verkorting van de arbeidsduur van 40 naar 36 uur geldt dat indien de bedrijfsorganisatorische omstandigheden zich daar niet tegen verzetten, de arbeidsduur op verzoek van de werknemer kan worden verkort tot 32 uur per week gemiddeld onder evenredige aanpassing van het salaris. In dat geval kan de herkenbare vrije tijd vorm krijgen in een gemiddeld vierdaagse werkweek.

§5 Uitzonderingsbepaling bij artikel 4(A) en de Invoeringsregeling bij artikel 4(A) voor banken met een van oudsher kortere arbeidsduur per week

Een aantal banken kent een van oudsher kortere arbeidsduur per week. Voor zover deze arbeidsduur gemiddeld 36 uur of minder per week bedraagt, zullen deze banken niet overgaan tot verkorting van de arbeidsduur. Voor zover deze arbeidsduur meer bedraagt dan gemiddeld 36 uur per week is het bepaalde in artikel 4(A) en in de Invoeringsregeling behorend bij artikel 4(A) naar evenredigheid van toepassing.

ARTIKEL 5

VAKANTIE

§1 Vakantieduur (tot uiterlijk 1.10.1996)

- 1 De werknemer die op 1 januari in dienst is en voor wie een werktijdregeling geldt volgens welke gemiddeld op 5 dagen per week arbeid wordt verricht, heeft in het kalenderjaar recht op een vakantie met behoud van salaris welke als volgt van de leeftijd afhankelijk is:

tot en met 34 jaar	25 werkdagen
35 tot en met 44 jaar	27 werkdagen
45 tot en met 54 jaar	29 werkdagen
55 tot en met 64 jaar	30 werkdagen

Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd die in de loop van het kalenderjaar wordt bereikt. Onder werkdag wordt verstaan iedere dag waarop volgens de werktijdregeling arbeid wordt verricht ongeacht de duur van die arbeid.

- 2 Voor de werknemer, voor wie een werktijdregeling geldt volgens welke gemiddeld minder dan 5 dagen per week arbeid wordt verricht, wordt de vakantieduur naar evenredigheid vastgesteld.
- 3 De vakantie moet voor de duur van ten minste twee weken aaneengesloten worden genoten. Indien de werknemer dat wenst, worden hem drie weken aaneengesloten vakantie toegestaan.

51 (A) Vakantieduur (per uiterlijk 1.10.1996)

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

tot en met 34 jaar	180 uur
35 tot en met 44 jaar	194,4 uur*
45 tot en met 54 jaar	208,8 uur*
55 tot en met 64 jaar	216 uur

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

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

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

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

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

- 3 De vakantie moet voor de duur van ten minste twee weken aaneengesloten worden genoten. Indien de werknemer dat wenst, worden hem drie weken aaneengesloten vakantie toegestaan.

52 Aanvang en beëindiging dienstverband

Bij aanvang respectievelijk beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt de vakantieduur naar evenredigheid vastgesteld; gedeelten van een dag worden daarbij voor een gehele vakantiedag geteld.

Voor de werknemer die in de loop van de maand in dienst treedt respectievelijk de dienst verlaat, telt deze maand niet mee voor de vaststelling van het evenredige deel van de vakantie.

53 Andere dan algemeen erkende feestdagen

- 1 Indien op bepaalde dagen, zoals 15 augustus en 1 november, volgens plaatselijk of ander gebruik niet wordt gewerkt, staat het de werkgever vrij deze dagen in mindering te brengen op de in dit artikel bedoelde vakantieduur.

* Afronding naar boven op halve, resp. hele uren in geval van uur-fractionen.

- 2 De werknemer die daartoe de wens te kennen heeft gegeven, zal op grond van zijn geloofsovertuiging in de gelegenheid worden gesteld op de daaruit voortvloeiende godsdienstige feestdagen vakantie op te nemen als bedoeld in dit artikel.

§4 Arbeidsongeschiktheid

- 1 De werknemer die op grond van arbeidsongeschiktheid een uitkering geniet en tevens arbeid verricht, wordt ten aanzien van het verwerven en het opnemen van vakantieaanspraken geacht volledig arbeidsgeschikt te zijn.
- 2 Indien ziekte in de zin van arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie ontstaat, behoudt de werknemer aanspraak op de dientengevolge gemiste vakantie-dagen, mits hij zijn werkgever onmiddellijk van zijn ziekte in kennis heeft gesteld en zich aan de terzake geldende voorschriften heeft gehouden. Tot die voorschriften behoort de raadpleging van een arts en het overleggen van een medische verklaring omtrent de aard en de duur van de ziekte. Mocht in uitzonderingsgevallen een dergelijke medische verklaring niet worden verkregen dan zullen aard en duur van de ziekte bijvoorbeeld kunnen blijken uit nota's wegens geneeskundige behandeling.
Over de wijze van opneming van vervangende vakantiedagen beslist de werkgever na overleg met de werknemer.

ARTIKEL 6 (tot uiterlijk 1-10-1996)

WERKTIJDEN

§1 Overwerk

- 1 Onder overwerk wordt verstaan arbeid, welke met overschrijding van de arbeidsduur, als bedoeld in artikel 4 wordt verricht en als zodanig door of namens de werkgever wordt opgedragen. Als overwerk wordt niet beschouwd arbeid in verschoven werktijden, als bedoeld in artikel 7.
- 2 Behalve in bijzondere bedrijfsomstandigheden kan een werknemer niet worden verplicht langer dan 6 uur per week overwerk te verrichten. Een werknemer mag niet meer dan 45 uur overwerk per kwartaal worden opgedragen. Op zondag en op algemeen erkende feestdagen zal overwerk alleen in het uiterste geval worden opgedragen.
Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.
- 3 De betrokken werknemer zal zoveel mogelijk van te voren van het te verrichten overwerk in kennis worden gesteld. Bij het opdragen van overwerk behoort rekening te worden gehouden met zwaarwegende belangen van de werknemer.
- 4a In ondernemingen waar het model salarissysteem, neergelegd in bijlage I van Deel 2 Hoofdstuk IV (Salarisparagraaf, Bijlagen bij artikel 9) is ingevoerd, komen voor overwerkvergoeding in aanmerking werknemers met een volledig dienstverband, van wie de functie is ingedeeld in ten hoogste die functiegroep waaraan salarisschaal 10 is verbonden.

- b In ondernemingen waar een eigen salarissysteem in de zin van artikel 9 is ingevoerd, komen voor overwerkvergoeding in aanmerking werknemers met een volledig dienstverband van wie de functie is ingedeeld in ten hoogste die functiegroep, waaraan een salarisschaal is verbonden, waarvan het eindsalaris het dichtst bij het eindsalaris van salarisschaal 10 van het model van de Salarisparagraaf ligt.
- 5 Als overwerkvergoeding wordt uitbetaald:
 - a op de eerste vijf werkdagen van de week, zodra op één van die dagen de normale dagelijkse werktijd, zoals deze met inachtneming van artikel 4 is vastgesteld, wordt overschreden:
 vóór 20.00 uur het uurloon + 40% daarvan,
 na 20.00 uur het uurloon + 50% daarvan,
 tenzij een compensatie in vrije tijd wordt gegeven van 140% respectievelijk 150% van het aantal overuren;
 - b op zaterdag tot 13.00 uur het uurloon + 50% daarvan, op zaterdag na 13.00 uur het uurloon + 100% daarvan, tenzij compensatie in vrije tijd wordt gegeven, alsdan voor de duur van 150% respectievelijk 200% van de op zaterdag gewerkte overuren;
 - c op zondag of een algemeen erkende feestdag het uurloon + 100% daarvan.

Indien korter dan een half uur wordt overgewerkt, wordt geen vergoeding gegeven.

Ten aanzien van de vraag of compensatie in vrije tijd dan wel in geld zal worden uitgekeerd, staat de keuze aan de werknemer, tenzij de werkgever op grond van praktische organisatorische overwegingen een duidelijk en gemotiveerd bezwaar tegen die keuze kan aanvoeren.

- 6 De bepalingen omtrent toekenning van overwerkvergoeding zijn op werknemers met een deeltijddienstverband slechts van toepassing, voor zover het overwerk wordt verricht buiten de normale voor het kantoor geldende arbeidstijd. Voor zover binnen de normale voor het kantoor geldende arbeidstijd buiten en boven de overeengekomen uren wordt gewerkt, zal hiervoor een vergoeding worden uitbetaald ten bedrage van het uurloon plus 16,33% daarvan. Geen aanspraak op vergoeding bestaat, indien -op grond van afwijkende arbeidstijden- in de beloning reeds een toeslag is opgenomen.
- 7 Indien twee uur of langer per dag overwerk wordt verricht, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld aansluitend aan de normale arbeidstijd een maaltijdpauze te genieten van een half uur. Deze tijd telt mee voor de berekening van de overwerkvergoeding. In deze gevallen worden -tegen overlegging van de nota- de kosten van een maaltijd vergoed tot een richtbedrag van f 26,-, tenzij een maaltijd door de werkgever wordt verstrekt. Geen maaltijdvergoeding wordt gegeven indien de werknemer in de gelegenheid is de maaltijd thuis te gebruiken.
 De uit de maaltijdvergoeding c.q. -verstrekking eventueel voortvloeiende heffing van loonbelasting en sociale premies wordt door de werknemer gedragen.

§2 Arbeid op zaterdag

- 1 Een werknemer behoeft geen arbeid op zaterdag te verrichten, behoudens het in lid 2 bepaalde.

- 2 Een werknemer kan tot arbeid op zaterdag worden verplicht:
 - a in de van oudsher aan partijen bekende gevallen van zaterdagopenstelling van kantoren;
 - b indien hij werkzaam is bij ondernemingen, die na 1 maart 1986 zijn toegetreden als lid van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf en waar ten tijde van deze toetreding zaterdagopenstelling reeds gebruikelijk was;
 - c indien door partijen bij de CAO dispensatie is verleend op grond van defensieve concurrentie-overwegingen op lokaal niveau;
 - d in bijzondere omstandigheden, indien dit door de werkgever nodig wordt geacht;
 - e indien hij bewakingsdiensten verricht.
- 3 In de situatie als bedoeld onder sub c van het vorige lid, zullen partijen dispensatie verlenen indien de werkgever aannemelijk maakt dat de concurrentieverhouding binnen het werkgebied verstoord wordt door activiteiten van andere instellingen die mede op financieel terrein diensten verlenen hetgeen noodzaakt tot dienstverlening op zaterdag.
De werkgever informeert zijn ondernemingsraad gelijktijdig omtrent het dispensatieverzoek.
- 4 In geval van zaterdagopenstelling waarvoor door partijen dispensatie is verleend, ontvangt de betrokken werknemer een compensatie in vrije tijd van 150% van de duur van de aldus verrichte arbeid, dan wel een compensatie in vrije tijd van 100% en daarnaast een geldelijke vergoeding van 50%.

§3 Arbeid wegens avondopenstelling

- 1 In geval van 'avondopenstelling' van kantoren gelden, in afwijking van het bepaalde in artikel 4 de volgende bepalingen:
- 2 Op een kantoor zal slechts op één avond in de week, vallende op één der eerste vijf werkdagen, arbeid mogen worden verricht wegens avondopenstelling, gedurende ten hoogste twee uren en uiterlijk tot 21.00 uur.
- 3 Een werknemer kan niet worden verplicht op meer dan drie avonden per maand avondarbeid te verrichten.
- 4 De werknemer die aldus ten kantore arbeid in de avonduren verricht, ontvangt daarvoor compensatie in vrije tijd. Deze compensatie bedraagt 150% van de duur van de verrichte avondarbeid.
- 5 De werknemer kan de compensatie in vrije tijd opsparen tot halve of hele dagen met inachtneming van een maximum van drie aaneengesloten vrije dagen, tenzij de werkgever op grond van praktische organisatorische overwegingen een duidelijk en gemotiveerd bezwaar hiertegen kan aanwijzen. De vaststelling van data voor deze vrije dagen geschiedt in goed overleg tussen werkgever en werknemer. Reeds bestaande vaste afspraken ten aanzien van deze compensatie in vrije tijd worden door deze bepaling niet ongunstig beïnvloed.
- 6 Avondarbeid als hier bedoeld zal slechts bij wijze van hoge uitzondering worden gecompenseerd in geld in plaats van vrije tijd. De geldelijke vergoeding bedraagt dan het uurloon vermeerderd met 50%.

- 7 Aan de werknemer die arbeid wegens avondopenstelling verricht dient, mede met inachtneming van de geldende wettelijke bepalingen inzake rusttijden, gelegenheid te worden gegeven tot het gebruiken van een avondmaaltijd. Indien de werknemer niet in de gelegenheid is deze maaltijd thuis te gebruiken, worden -tegen overlegging van de nota- de kosten daarvan vergoed tot een richtbedrag van f 26,-, tenzij een maaltijd door de werkgever wordt verstrekt. De uit de maaltijdvergoeding c.q. -verstrekking eventueel voortvloeiende heffing van loonbelasting en sociale premies wordt door de werknemer gedragen.

54 Variabele werktijden

- 1 Indien tot de invoering van een regeling voor variabele werktijden wordt overgegaan, gelden de volgende bepalingen:
- 2 De regeling kan een bepaling omvatten die inhoudt dat de arbeidsduur voor een aantal weken bijeengeteld gaat worden. In dat geval zal een maximum gelden van 160 uur per 4 aaneengesloten weken, waarbij maximaal 5 uur overschot of tekort mag optreden, welk overschot of tekort met de volgende periode verrekend kan worden.
- 3 De werknemers voor wie de regeling voor variabele werktijden geldt, kan in de regeling de vrijheid worden gegeven om binnen de gestelde tijdslimieten hun arbeid aan te vangen, te onderbreken en te beëindigen, met dien verstande dat de dagelijkse werktijd in het algemeen niet langer dan 8½ uur en nooit langer dan 9 uur mag zijn, tenzij overwerk wordt verricht.
- 4 Voor de onder lid 3 bedoelde werknemers dient de aanvangstijd van de werkzaamheden tussen 07.30 uur en 09.30 uur en de tijd van beëindiging van de werkzaamheden tussen 16.00 uur en 18.00 uur te zijn gelegen.
- 5 Indien er gedurende meer uren gewerkt is dan overeenkomt met lid 2 komen deze slechts voor een vergoeding in aanmerking als uitdrukkelijk opdracht is gegeven voor overwerk.
Tot overwerk in deze zin worden in elk geval gerekend de uren vóór 07.30 uur respectievelijk na 18.00 uur, met inachtneming van het bepaalde in §1.

INVOERINGSBEPALING BIJ ARTIKEL 6(A) EN DE WIJZIGINGEN IN ARTIKEL 7

Artikel 6(A) en de wijzigingen in artikel 7 zullen van kracht worden op eenzelfde tijdstip als de invoering van artikel 4(A).

ARTIKEL 6(A) (per uiterlijk 1-10-1996)

WERKTIJDEN

§1 Gebruikelijke werktijden

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

§2 Individuele werktijden

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

Daarbij zullen, bij het in werking treden van de Arbeidstijdenwet, de normen van de zgn. overlegregeling uit die wet de kaders zijn waarbinnen nader overleg van CAO-partijen zal plaatsvinden.

§3 Toeslag voor arbeid op zaterdag

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

§4 Meerwerk

- 1 Onder meerwerk wordt verstaan arbeid die incidenteel -met overschrijding van de overeengekomen werktijden- wordt verricht, en als zodanig is overeengekomen.
- 2 In bijzondere omstandigheden kan de werkgever de werknemer tot het verrichten van meerwerk verplichten, echter niet meer dan 45 uur per kwartaal. Op zondag en algemeen erkende feestdagen zal de werknemer slechts in het uiterste geval tot meerwerk worden verplicht. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van meerwerk.
- 3 De betrokken werknemer zal zoveel mogelijk van te voren van het te verrichten meerwerk in kennis worden gesteld. Bij het verplichten tot meerwerk behoort rekening te worden gehouden met zwaarwegende belangen van de werknemer.

§5 Meerwerkvergoeding

- 1a In ondernemingen waar het model salarissysteem, neergelegd in bijlage I van Deel 2 Hoofdstuk IV (Salarisparagraaf, Bijlagen bij artikel 9) is ingevoerd, komen voor meerwerkvergoeding in aanmerking werknemers, van wie de functie is ingedeeld in ten hoogste die functiegroep waaraan salarisschaal 10 is verbonden.
- 1b In ondernemingen waar een eigen salarissysteem in de zin van artikel 9 is ingevoerd, komen voor meerwerkvergoeding in aanmerking werknemers, van wie de functie is ingedeeld in ten hoogste die functiegroep, waaraan een salarisschaal is verbonden, waarvan het eindsalaris het dichtst bij het eindsalaris van salarisschaal 10 van het model van de Salarisparagraaf ligt.
- 2 Als meerwerkvergoeding wordt uitbetaald:
 - a op maandag t/m vrijdag:
vóór 21.00 uur het uurloon + 25% daarvan;
ná 21.00 uur het uurloon + 50% daarvan, tenzij een compensatie in vrije tijd wordt gegeven van 125% resp. 150% van het aantal meeruren.
 - b op zaterdag:
vóór 17.00 uur het uurloon + 50% daarvan (inclusief de 25% zaterdagtoeslag);
ná 17.00 uur het uurloon + 100% daarvan, tenzij compensatie wordt gegeven in vrije tijd van 150% resp. 200% van het aantal meeruren.

- c op zondag of een algemeen erkende feestdag het uurloon + 100% daarvan, tenzij compensatie wordt gegeven in vrije tijd van 200% van het aantal meeruren.

Indien korter dan een halfuur meerwerk wordt verricht, wordt geen vergoeding gegeven.

- 3 De werknemer heeft de keuze of de compensatie in vrije tijd dan wel in geld zal worden uitgekeerd, tenzij de werkgever op grond van praktische organisatorische overwegingen een duidelijk en gemotiveerd bezwaar tegen die keuze kan aanvoeren.
- 4 Indien de werknemer als gevolg van meerwerk van twee uur of langer niet in staat is de avondmaaltijd thuis te gebruiken, wordt hij in de gelegenheid gesteld een maaltijdpauze te genieten van een halfuur. Deze tijd telt mee voor de berekening van de meerwerkvergoeding. In deze gevallen worden -tegen overlegging van de nota- de kosten van een maaltijd vergoed tot een richtbedrag van f 26,-, tenzij een maaltijd door de werkgever wordt verstrekt. Geen maaltijdvergoeding wordt gegeven indien de werknemer in de gelegenheid is de maaltijd thuis te gebruiken. De uit de maaltijdvergoeding c.q. -verstrekking eventueel voortvloeiende heffing van loonbelasting en sociale premies wordt door de werknemer gedragen.

§6 Variabele werktijden

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

Overgangsbepaling bij §6

Bestaande regelingen kunnen worden aangepast of ingetrokken.

ARTIKEL 7

PLOEGDIENST

§1 Ploegendienst en verschoven werktijden

- 1 *Ploegendienst*: het werken in een dienstrooster dat volgens een vaste regeling het werken buiten de gebruikelijke werktijden met zich meebrengt.
Continuïdient: arbeid verricht in semi- of volcontinuïdient.

Semicontinudienst: een systeem van ploegendienst, waarbij gedurende vijf etmalen zonder onderbreking arbeid wordt verricht.

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

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

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

Dit artikel is niet van toepassing op werknemers in schoonmaakdiensten.

- 2 Zowel bij ploegendienst als bij verschoven werktijden dient het werken op afwijkende werktijden in een rooster te zijn vastgelegd en als zodanig uitdrukkelijk aan een functie te zijn verbonden.
Bij instelling of wijziging van roosters voor ploegendienst of verschoven werktijden wordt zo tijdig mogelijk overleg gepleegd met de betrokken werknemers.
In beginsel worden roosters voor een periode van ten minste 3 maanden vastgelegd of zoveel langer als de roostercyclus dit nodig maakt.
Bij het opstellen van een rooster voor ploegendienst wordt ernaar gestreefd dat de werknemer ten minste twee aaneengesloten vrije dagen per week kan opnemen. Indien deze vrije dagen na een nachtdienst vallen, wordt de slaaptijd na de nachtdienst niet als vrije dag aangemerkt.
- 3 In beginsel zal aan de werknemer in ploegendienst geen overwerk worden opgedragen. Indien dit in uitzonderlijke omstandigheden toch noodzakelijk blijkt, zal de compensatie bij voorkeur plaatsvinden in vrije tijd. De overwerkvergoeding/meerwerkvergoeding wordt berekend overeenkomstig artikel 6 §1 lid 5/artikel 6(A) §5 lid 2. Daarbij wordt het uurloon afgeleid van het salaris inclusief de gemiddelde ploegentoeslag, als bedoeld in lid 4.
- 4 Aan de betrokken werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van:
 - de functie en een korte omschrijving daarvan;
 - het geldende rooster met de daarbij geldende dan wel overeengekomen compensaties in tijd en in geld;
 - regelingen met betrekking tot de maaltijden.De werknemer zal een gespecificeerd overzicht ontvangen van de berekeningen inzake de totale werktijd en de ploegentoeslag. Deze toeslag zal worden vastgesteld als een gemiddeld percentage van het salaris aan de hand van de volledige cyclus.
- 5 Indien ten gevolge van ploegendienst of verschoven werktijden de werknemer niet in de gelegenheid is een warme maaltijd thuis te gebruiken, worden -tegen overlegging van de nota- de kosten daarvan vergoed, tenzij een maaltijd door de werkgever wordt verstrekt. Voor deze kosten geldt een richtbedrag van f 26,-. De uit de maaltijdvergoeding c.q. -verstrekking eventueel voortvloeiende heffing van loonbelasting en sociale premies wordt door de werknemer gedragen.
- 6 Tijdens vakantiedagen zal het salaris worden doorbetaald met inachtneming van de volgens lid 4 berekende ploegentoeslag.

52 Compensatie (leden 1 t/m 6 tot uiterlijk 1.10.1996, behoudens het bepaalde in de overgangsbepaling)

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

maandag t/m vrijdag

uren van 00.00 tot 06.00	175
uren van 06.00 tot 08.00	125
uren van 08.00 tot 18.00	100
uren van 18.00 tot 20.00	125
uren van 20.00 tot 24.00	175

zaterdag en zondag

uren van 00.00 tot 24.00	200
--------------------------	-----

Een rustpauze van een halfuur die gelegen is in de uren van 00.00 tot 06.00 of van 20.00 tot 24.00 zal tot de werktijd worden gerekend. Indien in aansluiting op het tijdvak van 00.00 uur tot 06.00 uur ook doorlopend op de uren gelegen tussen 06.00 en 08.00 uur in ploegdienst wordt gewerkt, zal ook voor deze uren een compensatie gelden van 175.

- 2 Elke algemeen erkende feestdag die niet op zaterdag of zondag valt en die wel in het rooster voor ploegdienst is opgenomen, heeft hetzelfde gewicht als een zondag en leidt bovendien tot een vervangende extra vakantiedag. De werknemer die dienst heeft op een algemeen erkende feestdag die op zaterdag of zondag valt, ontvangt over de gewerkte uren een extra toeslag van 50% van het uurloon. Over de gewerkte uren op oudejaarsavond na 20.00 uur zal een extra toeslag worden gegeven ter overbrugging van het verschil in gewicht van deze uren en de uren op nieuwjaarsdag. Indien op nieuwjaarsdag een extra toeslag van 50% van kracht is, wordt de extra toeslag van oudejaarsavond met 50% verhoogd.
- 3 Het uurloon, dat basis vormt voor toeslagen, zal voor een werknemer van 23 jaar of ouder ten minste gelijk zijn aan 1/2000e deel van het garantiesalaris dat voor een 45-jarige werknemer in groep 2 (artikel 9), van kracht is. Voor jongere werknemers is dit minimum lager, overeenkomstig de percentages vermeld in de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag 1986.
- 4 De compensatie zal deels in de vorm van tijd en deels in de vorm van een geldelijke toeslag (ploegentoeslag) geschieden. Daarbij zal, met inachtneming van praktische, sociale en organisatorische overwegingen, worden gestreefd naar evenveel compensatie in procenten van de normale arbeidsduur als in procenten van het uurloon.
Door de hier genoemde compensatie in tijd wordt een volledig dienstverband niet veranderd in een deeltijddienstverband.
- 5 Indien de vaststelling van het rooster van de ploegdienst of de verschoven werktijden is gebaseerd op een 40-urige werkweek en er vervolgens -in het algemeen op grond van de in lid 4 genoemde keuze van compensatie in geld of vrije tijd- achteraf vrije tijd wordt toegekend, dient de ingebouwde vrije tijd

volgens dezelfde urenindex te worden gewogen als de werktijd.

- 6 Indien het betreffende rooster inclusief ingebouwde werktijdverkorting is vastgesteld, kan de toeslag rechtstreeks met de urenindex uit het rooster worden afgeleid. In dit geval dient het bedrag van de toeslag te worden getoetst aan een berekening naar analogie van de hierboven weergegeven wijze van inroosteren.

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

- a Overgangsbepaling voor werknemers die per 1.10.1996, of op een per bank of onderdeel van een bank te bepalen eerder gelegen tijdstip, samenvallend met de invoering van artikel 4(A), reeds werkzaam zijn in ploegendienst of verschoven werktijden.

Voor deze werknemers blijft de huidige compensatieregeling gebaseerd op de huidige urenindex onverkort van toepassing, in die zin dat:

- indien op deze werknemers de verkorting van de arbeidsduur van toepassing is het totaal van basissalaris en toeslagen -bij gelijkblijvende roosters- gelijk blijft, zoals ook het salaris van de overige werknemers geen wijziging ondergaat;
- indien de arbeidsduur ongewijzigd blijft, deze werknemers de extra uren toegekend krijgen met het gewicht van een gewoon uur, met dezelfde bestedingsmogelijkheden als de overige werknemers (sparen, gedeeltelijke uitbetaling, roostervrije ADV-uren).

Voor zover deze extra uren feitelijk in tijd worden genoten, worden zij gewogen overeenkomstig de urenindex voor gewerkte uren, zoals opgenomen in §2 lid 1 (oud).

- b Voor werknemers die vanaf het in sub a bedoelde moment nieuw in ploegendienst of verschoven werktijden gaan werken, gelden de volgende, aangepaste bepalingen:

§2 (A) Compensatie (per uiterlijk 1.10.1996, behoudens het bepaalde in de Overgangsbepaling)

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

maandag t/m vrijdag:

uren van 00.00 – 07.00 uur	150
uren van 07.00 – 21.00 uur	100
uren van 21.00 – 07.00 uur	150

zaterdag:

uren van 00.00 – 08.00 uur	150
uren van 08.00 – 17.00 uur	125
uren van 17.00 – 24.00 uur	200

zondag:

uren van 00.00 – 24.00 uur	200
----------------------------	-----

Een rustpauze van een half uur die gelegen is in de uren van 00.00 tot 07.00 of van 20.00 tot 24.00 en op zaterdagochtend tot 08.00 uur zal tot de werktijd worden gerekend.

- 2 Elke algemeen erkende feestdag die niet op zondag valt en die wel in het rooster voor ploegendienst is opgenomen, heeft hetzelfde gewicht als een zondag en leidt bovendien tot een vervangende extra vakantiedag. De werknemer die dienst heeft op een algemeen erkende feestdag die op zaterdag of zondag valt, ontvangt over de gewerkte uren op zaterdag tot 17.00 uur bovendien een extra toeslag van 25% en op zaterdag na 17.00 uur en op zondag bovendien een extra toeslag van 50% van het uurloon. Over de gewerkte uren op oudejaarsavond na 20.00 uur zal een extra toeslag worden gegeven ter overbrugging van het verschil in gewicht van deze uren en de uren op nieuwjaarsdag. Indien op nieuwjaarsdag een extra toeslag van 50% van kracht is, wordt de extra toeslag van oudejaarsavond met 50% verhoogd.
 - 3 Het uurloon, dat basis vormt voor toeslagen, zal voor een werknemer van 23 jaar of ouder ten minste gelijk zijn aan het garantieuurloon dat voor een 45-jarige werknemer in groep 2 (artikel 9), van kracht is.
 - 4 De compensatie zal deels in de vorm van tijd en deels in de vorm van een geldelijke toeslag (ploegentoeslag) geschieden. Daarbij zal, met inachtneming van praktische, sociale en organisatorische overwegingen, worden gestreefd naar evenveel compensatie in procenten van de normale arbeidsduur als in procenten van het uurloon.
 - 5 De in de roosters ingebouwde vrije tijd dient volgens de urenindex te worden gewogen als opgenomen in §2(A) lid 1.
- 6/7a De ploegentoeslag vormt basis voor de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 11 §1. Deze vakantietoeslag wordt naar verkiezing van de werkgever, hetzij op de in artikel 11 §1 genoemde betaaldatum, hetzij in de vorm van verhoging van de geldelijke toeslag uitbetaald. De werkgever zal aan de werknemer zijn keuze op dit punt nader bekendmaken.
- b De ploegentoeslag vormt basis voor de uitkeringen ingevolge artikel 13 in die zin dat deze toeslag in aanmerking wordt genomen door deze op te tellen bij het salaris.
- c De ploegentoeslag vormt basis voor de opbouw van pensioenaanspraken. Voor elk jaar waarin een werknemer in ploegendienst of in verschoven werktijden is geplaatst en waarin een regeling voor ouderdomspensioen op hem van toepassing is, zal hij een extra aanspraak op ouderdomspensioen verkrijgen ter grootte van 1,75% van de in dat jaar ontvangen ploegentoeslag. Perioden korter dan één jaar worden hierbij verwaarloosd. Perioden langer dan één jaar worden naar beneden afgerond op een geheel aantal maanden. Op dit ouderdomspensioen zullen overigens dezelfde bepalingen van toepassing zijn als in de betreffende regeling van ouderdomspensioen bij de onderneming van kracht zijn. Bij de in artikel 15 begrepen toetsing van de regelingen voor ouderdomspensioen zoals genoemd in Pensioenprotocol V blijft dit ouderdomspensioen buiten beschouwing. Hetzelfde geldt voor de overeenkomstige toetsingen zoals genoemd in artikel 14 §3 lid 2 en bij artikel 15 in Pensioenprotocol IV lid 4.

- d De ploegentoeslag vormt basis voor de uitkering op grond van de regeling voor vervroegd uittreden. Deze toeslag wordt in de rekengrondslag van 55 van die regeling opgenomen (artikel 14).

53 Gewenningsuitkering

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

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

- 3 De werknemer van 60 jaar of ouder, die 10 jaar of langer een toeslag als bedoeld in dit artikel geniet, ontvangt een gewenningsuitkering ter hoogte van die toeslag die ongewijzigd van kracht blijft tot de pensioendatum. Bereikt een werknemer de leeftijd van 60 jaar tijdens de looptijd van een gewenningsuitkering die voortvloeit uit een toeslag die 10 jaar of langer had bestaan, dan blijft de gewenningsuitkering die op de 60e verjaardag van kracht is tot de pensioendatum ongewijzigd van toepassing.

- 4 Voor de werknemer van 55 jaar of ouder die 15 jaar of langer een toeslag als bedoeld in dit artikel geniet, bedraagt de gewenningsuitkering ten minste 75% van hetgeen in lid 3 voor 60-jarigen is bepaald.
- 5 De gewenningsuitkeringen worden aangepast aan de wijzigingen van de salarissen van werknemers door toepassing van artikel 10 §1 (Algemene inkomensaanpassingen).
- 6 Als het dienstverband wordt beëindigd, vervalt ook de gewenningsuitkering die de werknemer eventueel mocht genieten.
- 7a Voor de werknemer van 45 jaar en ouder is bij elke vorm van ploegendienst en van verschoven werktijden die een ploegentoeslag van meer dan 10% van het salaris met zich meebrengt, een gewenningsuitkering van kracht voor het geval deze toeslag komt te vervallen om andere dan in lid 1 genoemde redenen. Deze gewenningsuitkering is ook van toepassing als om een dergelijke reden een vermindering van de toeslag optreedt met meer dan 10% van het salaris, echter alleen voor zover deze vermindering niet het gevolg is van een vervanging van compensatie in geld door compensatie in tijd.
- 7b Deze gewenningsuitkering is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer en is vastgesteld op onderstaande percentages van de gewenningsuitkering als bedoeld in lid 2:

45 t/m 49 jaar:	12,5%
50 t/m 54 jaar:	25%
55 t/m 59 jaar:	37,5%
60 jaar en ouder:	50%

- 8 Lid 5 en lid 6 zijn van overeenkomstige toepassing.
- 9 Zowel in het geval van een gewenningsuitkering ingevolge lid 1 als van een gewenningsuitkering ingevolge lid 7a is de werkgever bevoegd daarop verhogingen van het salaris van de betrokken werknemer geheel of ten dele in mindering te brengen.
Hierbij worden uitgezonderd verhogingen uit hoofde van algemene salarismaatregelen -ingevolge artikel 10 §1- dan wel op grond van een hogere leeftijd of getogenomen ervaring van de werknemer.

54 ADV-regeling *(tot uiterlijk 1.10.1996, behoudens het bepaalde in de Overgangsbepaling)*

Aan een werknemer met een volledig dienstverband, werkzaam in ploegendienst of in verschoven werktijden, worden in principe de in artikel 4 vermelde 40 roostervrije uren per halfjaar toegekend met het gewicht van een gewoon uur, zoals bedoeld in §2 lid 1.

Bij de feitelijke inroostering worden deze roostervrije uren echter gewogen overeenkomstig de urenindex voor gewerkte uren, zoals weergegeven in genoemde §2 lid 1 en ingeroosterd conform de wijze zoals weergegeven in §2 leden 4,5 en 6.*

* Weging volgens de urenindex voor gewerkte uren bij de inroostering van roostervrije uren betekent bijvoorbeeld in geval van volcontinuïteit dat 40 roostervrije uren tijdens de gewone dagfunctie (8.00 tot 18.00 uur) opwegen tegen $100/175 \times 40 = 22,85$ (afgerond 23) roostervrije uren in de nacht (20.00 tot 6.00 uur).

54(A) ADV-regeling (per uiterlijk 1.10.1996)

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

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

55 VUT-regeling

- 1 Een werknemer die in continudienst werkzaam is of is geweest, zal vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd op zijn verzoek in aanmerking komen voor vervroegd uittreden. Daartoe dient hij aan de volgende voorwaarden te hebben voldaan: het actieve dienstverband moet gedurende de aan de beëindiging voorafgaande periode van 10 jaar onafgebroken hebben bestaan, waarbij dienstverbanden met een andere werkgever die lid is van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf worden meegeteld. De continudienst moet gedurende dit dienstverband 10 jaar of langer zijn vervuld en hebben geduurd tot na de 55e verjaardag.
- 2 De in lid 1 bedoelde grensleeftijd wordt vastgesteld door, uitgaande van 62 jaar, voor elk jaar dat de werknemer langer dan 10 jaar in continudienst werkzaam is geweest, twee maanden af te trekken. Daarbij zal echter de totale vermindering niet meer bedragen dan 24 maanden.
- 3 Tenzij bijzondere omstandigheden dit verhinderen, zal de werknemer de werkgever drie maanden vóór de gewenste ingangsdatum verzoeken om voor de regeling in aanmerking te komen.
- 4 Het bepaalde in artikel 14 §2 inzake het vervangen van de arbeidsovereenkomst door een overeenkomst inzake vervroegd uittreden, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de VUT-uitkering in alle gevallen 80% van de rekengrondslag bedraagt.

ARTIKEL 8

VERLOFREGELINGEN

§1 Buitengewoon verlof

- 1 Behalve in de gevallen genoemd in artikel 1638 c lid 3 BW, wordt extra verlof met behoud van salaris gegeven:
 - a bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag,
 - b bij huwelijk van de werknemer: 3 dagen,
 - c bij huwelijk van:
 - een kind, stief- of pleegkind, kleinkind,
 - broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half, stief- en pleegbroer/zuster),
 - één der ouders of grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenoot:
 - d bij gezinsuitbreiding van de werknemer: 2 dagen,

- e bij overlijden van:
 - zijn of haar echtgenoot,
 - een inwonend kind (daaronder begrepen een inwonend stief- of pleegkind): van de dag van het overlijden t/m de dag van de begrafenis of de crematie,
- f bij overlijden van:
 - één der ouders (onder wie begrepen schoon-, stief- of pleegouders),
 - één der grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenoot,
 - een niet-inwonend kind of aangehuwd kind (daaronder begrepen een niet-inwonend stief- en pleegkind),
 - een broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegbroer/zuster),
 - een kleinkind:
- 1 dag en bovendien voor bijwoning van de begrafenis of de crematie een tweede dag, doch indien de werknemer is aangewezen de begrafenis of de crematie te regelen: de tijd als bepaald onder e,
- g bij 25-jarige dienst of huwelijk: 1 dag,
 bij 40-jarige dienst of huwelijk: 2 dagen,
 bij 50-jarige dienst: 3 dagen,
 bij 25-, 40- en 50-jarige dienst van zijn of haar echtgenoot: 1 dag,
 bij 25-, 40- en 50-jarige dienst of huwelijk van:
 - grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenoot,
 - ouders (onder wie begrepen schoon-, stief- en pleegouders),
 - kinderen (daaronder begrepen schoon-, aangehuwde en pleegkinderen): 1 dag,
- h bij verhuizing: naar keuze van de werknemer 1 of 2 dagen, met inachtneming van een maximum van 2 dagen per kalenderjaar,
- i voor het afleggen van school- en vakexamens: de tijd die hiervoor nodig is.

De hierboven genoemde buitengewoon verlofbepalingen betreffende familie-omstandigheden zullen waar mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie, dat sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. Daarbij wordt als voorwaarde gesteld dat een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst is opgemaakt.

- 2 Werknemers die avondopleidingen volgen die naar het oordeel van de werkgever van belang zijn voor de vakbekwaamheid in het bankbedrijf zullen voor de normale duur van de opleiding en mits deze wordt gevolgd, in de gelegenheid worden gesteld de dagelijkse werkzaamheden eerder te beëindigen, zulks voor zover dat nodig is in verband met de vereiste reistijd en overigens met behoud van salaris.
 De mate van korting van de werktijd, en de frequentie daarvan, worden door de werkgever na overleg met de werknemer vastgesteld.
- 3 Extra verlof met behoud van salaris wordt gegeven:
 - a voor het bijwonen van vergaderingen, uitgeschreven door de vakorganisaties, partij ter andere zijde bij deze CAO, indien de werknemer deel uitmaakt van één der besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is: tot een maximum van 10 dagen in een kalenderjaar en voor zover de eisen van de onderneming dit toelaten, een en ander mits tijdig aangevraagd; indien de werknemer geen deel uitmaakt van één der besturende organen noch afgevaardigde van een afdeling is, bedraagt het overeenkomstige maximum 4 dagen per kalenderjaar;
 - b voor het volgen van door of namens de sub a genoemde vakorganisaties georganiseerde cursussen of studiebijeenkomsten, indien dit ook voor de onder-

neming van direct belang is, zulks met een maximum van 6 dagen per kalenderjaar, voor zover de werkzaamheden dit toelaten en mits het verlof tijdig is aangevraagd;

- c in het kader van het overleg over een sociaal plan kan een werknemersorganisatie met de ondernemingsleiding nadere afspraken maken terzake van een overschrijding van het maximum van tien dagen bijzonder verlof voor werknemers die deel uitmaken van één der besturende organen van de vakorganisatie of afgevaardigde van een afdeling zijn -als genoemd onder a-, zonder dat de totale faciliteit van gemiddeld tien dagen per werknemer zal worden overschreden.

In bijzondere omstandigheden -bij voorgenomen fusies en reorganisaties- kan de werknemersorganisatie met de ondernemingsleiding nadere afspraken maken terzake van een tijdelijke overschrijding van het maximum van tien dagen per bedoelde werknemer, indien de in de eerste alinea genoemde faciliteit niet toereikend is.

52 Seniorenverlof (lid 1 tot uiterlijk 1-10-1996)

- 1 Werknemers met een volledig dienstverband die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt, kunnen -indien zij dit wensen- individueel in aanmerking komen voor een arbeidstijdverkorting van 2 uur per werkweek voor 60-jarigen, 3 uur per werkweek voor 61-jarigen, 4 uur per werkweek voor 62-jarigen, 6 uur per werkweek voor 63-jarigen en 8 uur per werkweek voor 64-jarigen.

Deze arbeidstijdverkorting wordt -in goed overleg met de werkgever- in beginsel toegestaan per werkdag of per werkweek.

In bijzondere omstandigheden kan de arbeidstijdverkorting worden opgespaard over een periode van ten hoogste 4 achtereenvolgende kalenderweken. De aanspraak op arbeidstijdverkorting vervalt indien deze in een periode van 4 achtereenvolgende kalenderweken niet is opgenomen.

Gedurende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid alsmede tijdens vakanties ontstaat geen aanspraak op arbeidstijdverkorting.

2 Seniorenverlof (leden 1a en 1b per uiterlijk 1-10-1996)

- 1a Werknemers op wie een arbeidsduur van toepassing is van gemiddeld 36 uur per week, kunnen -indien zij dit wensen- individueel in aanmerking komen voor een arbeidstijdverkorting van 2 uur per werkweek, indien zij de leeftijd van 63 jaar hebben bereikt, en 4 uur per werkweek, indien zij de leeftijd van 64 jaar hebben bereikt.

Deze arbeidstijdverkorting wordt -in goed overleg met de werkgever- in beginsel toegestaan per werkdag of per werkweek.

In bijzondere omstandigheden kan de arbeidstijdverkorting worden opgespaard over een periode van ten hoogste 4 achtereenvolgende kalenderweken. De aanspraak op arbeidstijdverkorting vervalt indien deze in een periode van 4 achtereenvolgende kalenderweken niet is opgenomen.

Gedurende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid alsmede tijdens vakanties ontstaat geen aanspraak op arbeidstijdverkorting.

- 1b Werknemers op wie een arbeidsduur van toepassing is van gemiddeld 40 uur per week en die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt kunnen -indien zij dit wensen- individueel in aanmerking komen voor een arbeidstijdverkorting van 2 uur per werkweek voor 60-jarigen, 3 uur per werkweek voor 61-jarigen, 4 uur

per werkweek voor 62-jarigen, 6 uur per werkweek voor 63-jarigen en 8 uur per werkweek voor 64-jarigen.

Deze arbeidstijdverkorting wordt -in goed overleg met de werkgever- in beginsel toegestaan per werkdag of per werkweek.

In bijzondere omstandigheden kan de arbeidstijdverkorting worden opgespaard over een periode van ten hoogste 4 achtereenvolgende kalenderweken. De aanspraak op arbeidstijdverkorting vervalt indien deze in een periode van 4 achtereenvolgende kalenderweken niet is opgenomen.

Gedurende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid alsmede tijdens vakanties ontstaat geen aanspraak op arbeidstijdverkorting.

- 2 Werknemers met een volledig dienstverband voor wie een pensioengerechtigde leeftijd van 60 jaar van toepassing is en die de leeftijd van 58 respectievelijk 59 jaar hebben bereikt, kunnen -indien zij dit wensen- in aanmerking komen voor een arbeidstijdverkorting van 2 respectievelijk 3 uur per werkweek. Op deze arbeidsvoorwaarden zijn overigens dezelfde bepalingen van toepassing als in lid 1 zijn genoemd voor werknemers van 60 jaar en ouder.

- 3 Voor het berekenen van overwerkvergoeding blijft de in artikel 4 §1 vermelde arbeidsduur het uitgangspunt (*tot uiterlijk 1.10.1996*).

3(A) De persoonlijke arbeidsduur ondergaat als gevolg van arbeidstijdverkorting als bedoeld in lid 1 geen wijziging (*per uiterlijk 1.10.1996*).

§3 Prepensioneringsverlof

De werknemer heeft in de twee jaren, voorafgaande aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd recht op in totaal 4 dagen prepensioneringsverlof met behoud van salaris, bestemd voor deelneming aan cursussen.

§4 Vervulling militaire dienstplicht

- 1 Indien een werknemer onvrijwillig onder de wapenen verblijft of vervangende dienstplicht vervult, wordt het dienstverband met opschorting van de daaruit voortvloeiende rechten en verplichtingen gehandhaafd, mits het dienstverband ten minste 90 dagen heeft geduurd, zulks met inachtneming van het hieronder in deze paragraaf bepaalde.

- 2 Een gehuwde werknemer ontvangt in de in lid 1 bedoelde gevallen een aanvulling op zijn militaire inkomsten en/of zijn inkomsten van overheidswege in verband met het verblijf onder de wapenen, tot 100% van het laatst verdiende salaris, zulks gedurende een tijdvak gelijk aan dat van zijn werkelijke dienst bij de betrokken werkgever vóór het tijdstip van opkomst, maar niet langer dan 24 maanden.

Voorwaarde voor deze aanvulling is dat hij op het tijdstip van opkomst onder de wapenen reeds gehuwd is en op dat tijdstip 23 jaar of ouder is.

- 3 Voor een ongehuwde volledige kostwinner vinden de in het vorige lid gestelde normen gelijke toepassing.
- 4 Indien een pensioenregeling bestaat, blijven de wederzijdse rechten en verplichtingen te dien aanzien tijdens de periode in het eerste lid bedoeld gehandhaafd, met dien verstande dat de premie, welke voor rekening van de werknemer komt, ten behoeve van de ongehuwde niet-kostwinner door de

werkgever zal worden gedragen, voor zover de militaire inkomsten en/of vergoedingen lager zijn dan het salaris.

- 5 Met onvrijwillig verblijf onder de wapenen wordt gelijkgesteld het in actieve dienst zijn als lid van de Nationale Reserve, mits de aanmelding bij de Nationale Reserve met toestemming van de werkgever is geschied.
- 6 Het bepaalde in lid 1 is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de werknemer jonger dan 25 jaar, die met toestemming van de werkgever voor een periode van ten hoogste 27 maanden een verbintenis aangaat met de 'Stichting Nederlandse Vrijwilligers' voor deelneming aan ontwikkelingshulp. Het bepaalde in leden 2, 3 en 4 is in dit geval niet van toepassing.

ARTIKEL 9

SALARISPARAGRAAF

§1 Algemene bepalingen

Werkingsfeer

- 1 De Salarisparagraaf regelt in al zijn onderdelen en te zamen als geheel voor alle werkgevers in de zin van deze CAO inhoudelijk de aldaar geldende salarissystemen, tenzij in de Salarisparagraaf anders is bepaald.
De Salarisparagraaf is neergelegd in dit artikel, dat de toepassingsregels bevat, alsmede in de zogenaamde **Systeemvoorschriften** bij dit artikel, zoals laatste-lijk opgenomen in de CAO 1.4.1990-1.4.1991, in hoofdstuk IV, Deel 2*.
Deze systeemvoorschriften zijn onderverdeeld naar
 - Algemene Bepalingen, die deels ook zijn opgenomen in dit artikel.
 - Regelgeving **Systeemuitwerking**, bevattende bepalingen waaraan eigen salarissystemen moeten voldoen.
 - Invoeringsregels en **Overgangsbepalingen**, in acht te nemen bij de invoering van een salarissysteem als bedoeld in dit artikel.

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

Invoeringsplicht model of eigen salarissysteem

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

Criteria

- 3 Het salarissysteem is gebaseerd op de volgende criteria:

* Deze Systeemvoorschriften zijn desgewenst verkrijgbaar bij het contactadres van partijen.

- de inhoud en zwaarte van de functie;
- de toenemende ervaring, nodig voor het op normale wijze vervullen van de functie;
- de wijze van functie-uitoefening.

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

De toenemende ervaring, nodig voor het op normale wijze vervullen van de functie, komt tot uitdrukking in de onderverdeling van de salarisschalen in functiejaren met de daarbij behorende functiesalarissen, beginnend met een functieaanvangssalaris en eindigend met een functie-eindsalaris.

De wijze van functie-uitoefening komt tot uitdrukking in de beoordelingstoelag.

Publicatie

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

§2 Basis voor salariering (tot uiterlijk 1-10-1996)

- 1 Bij de toepassing van een salarissysteem zijn de daarbij gehanteerde functiesalarissen gebaseerd op een volledig dienstverband.
- 2 In geval van een deeltijddienstverband wordt het functiesalaris vastgesteld naar evenredigheid van het overeengekomen aantal uren.

§2 (A) Basis voor salariering* (per uiterlijk 1-10-1996)

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

§3 Inschaling

- 1 De werknemer wordt gesalarieerd volgens de salarisschaal die behoort bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.

* Uitbetaling van het salaris geschiedt -behoudens tussentijdse CAO-verhogingen- in twaalf gelijke maandtermijnen, dan wel 13 gelijke 4 weekstermijnen, al naar gelang gebruikelijk is bij de desbetreffende bank.

Bij tussentijds vertrek wordt hetgeen de werknemer eventueel te veel of te weinig aan salaris heeft ontvangen verrekend.

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

§4 Toekenning functiejaar

- 1 Bij de vaststelling van de salarisschaal -als bedoeld in §3 - wordt tevens een bepaald functiejaar toegekend.
- 2 De werknemer heeft -voor zover hij nog niet het laatste functiejaar heeft bereikt- bij het op normale wijze vervullen van de functie jaarlijks recht op het volgende functiejaar van de voor hem geldende salarisschaal.
- 3 De werkgever kan in afwijking van lid 2 in individuele gevallen een snellere groei toestaan.
- 4 De werknemer heeft recht op het functiesalaris dat behoort bij het toegekende functiejaar.

§5 Inschaling in hogere salarisschaal

- 1 Indien de werknemer een hogere salarisschaal wordt toegekend -anders dan bij promotie- terwijl zijn salaris ten hoogste 7,5% lager is dan het functieaanvangssalaris van die schaal, zal zijn salaris worden gebracht op dat functieaanvangssalaris.
- 2 Is het verschil groter dan 7,5% dan zal het salaris op het moment van toekenning van de hogere salarisschaal als bedoeld in lid 1, worden verhoogd met ten minste 7,5%. Het eventuele restant tot het functieaanvangssalaris zal uiterlijk één jaar later worden toegekend.

§6 Promotie

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

§7 Waarneming hogere functie

- 1 Onverminderd het bepaalde in artikel 2 §3 lid 2, kan de werkgever een werknemer aanwijzen om tijdelijk en anders dan wegens vakantie (beeldbepalende) taken uit een andere hogere ingeschaalde functie, waar te nemen.

Van waarneming is geen sprake indien in de functieomschrijving van de werknemer een mogelijk waarnemerschap is opgenomen en is meegewogen in de waardering van zijn functie.

- 2 De waarneming dient ten minste een periode van 2 maanden aaneengesloten te beslaan.
- 3 De vergoeding voor de waarneming is gerelateerd aan de duur van de waarneming en de mate waarin tot een hogere functie behorende taken worden waargenomen.
Op jaarbasis bedraagt de vergoeding ten minste een functieperiodiek in de bij de waargenomen functie behorende salarisschaal, indien de te vervangen functie slechts gedeeltelijk wordt uitgevoerd. Indien sprake is van algehele of vrijwel algehele vervanging zal maximaal een vergoeding van twee functieperiodieken worden uitbetaald.
De vergoeding wordt uitbetaald na afloop van de vervangingsperiode of halfjaarlijks indien de vervangingsperiode langer dan 6 maanden duurt.

De vergoeding telt niet mee als grondslag voor de berekening van enige andere in de CAO genoemde vergoeding, toeslag of uitkering alsook niet voor de berekening van de VUT- en pensioengrondslag.

§8 Verlaging in functie

- 1 Indien een werknemer een functie gaat vervullen, welke is ingedeeld in een functiegroep, waaraan een lagere salarisschaal is verbonden, geldt het bepaalde in Deel 2 van de CAO, hoofdstuk II §1 Loopbaanbegeleiding.
- 2 In geval van reorganisaties, dan wel bij onderhoud of herziening van het functiewaarderings- of beloningssysteem, kunnen per onderneming voor het gehele werknemersbestand, dan wel voor één of meer groeperingen of in individuele gevallen nadere afspraken over een perspectiefgarantie worden gemaakt.

§9 Beoordelingstoeslag

- 1 De werkgever zal binnen het salarissysteem de wijze van functie-uitoefening honoreren. Ten behoeve daarvan zal een marge van 15% boven het functiesalaris c.q. functie-eindsalaris worden vastgesteld.
- 2 Indien en voor zolang -bij toepassing van het bepaalde in lid 1- de wijze van functie-uitoefening daartoe aanleiding geeft, zal de werkgever binnen de marge bedoeld in lid 1 een toeslag geven op het functiesalaris c.q. functie-eindsalaris.
- 3 Bij de toepassing van het vorige lid zal de werkgever een beoordelingsmethode hanteren, die voldoet aan de in bijlage II van Deel 2 Hoofdstuk IV genoemde criteria.

§10 Arbeidsmarkttoeslag

Indien de situatie op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever in incidentele gevallen tijdelijk een hogere salariëring vaststellen dan op grond van het binnen zijn onderneming geldende salarissysteem zou dienen te gelden. Het beleid zal er op gericht zijn niet meer dan incidenteel gebruik van deze mogelijkheid te maken. In verband daarmee zal de werkgever jaarlijks gedetailleerde informatie verstrekken aan partijen bij de CAO. Deze informatie zal desgewenst leiden tot overleg tussen de betreffende werkgever en partijen bij de CAO.

§11 Arbeidsbezwarende omstandigheden

Indien en voor zolang er bij de vervulling van een functie sprake is van arbeidsbezwarende omstandigheden is het bepaalde in bijlage III van Deel 2 Hoofdstuk IV van toepassing.

§12 Garantiesalarissen

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

f 33.447,- indien hij de leeftijd van 35 jaar heeft bereikt,

(= garantie-uurloon van f 17,87) (per uiterlijk 1.10.1996)

f 34.265,- indien hij de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt,

(= garantie-uurloon van f 18,30) (per uiterlijk 1.10.1996)

f 35.082,- indien hij de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt,

(= garantie-uurloon van f 18,74) (per uiterlijk 1.10.1996).

§13 Verwijzing naar Deel 2 Hoofdstuk IV

Deel 2 Hoofdstuk IV (zie blz. 76 e.v.) dat samen met artikel 9 alsmede met de systeemvoorschriften (zie §1 lid 1), de Salarisparagraaf vormt, bevat de bijlagen behorend bij artikel 9:

I : Model salarissysteem/verwijzing naar eigen systeem

II : Criteria voor de methode van beoordelen van de functie-uitoefening

III: Arbeidsbezwarende omstandigheden.

ARTIKEL 10

INKOMENSAANPASSINGEN

§1 Algemene inkomensaanpassingen

- 1 De salarissen van de werknemers en de salarisschalen behorende bij artikel 9 (Salarisparagraaf), de overige in de onderneming gehanteerde salarisschalen, alsmede de garantie-salarissen als bedoeld in artikel 9 §12 worden per 1 oktober 1997 verhoogd met 2%, alternatief aan te wenden voor een verdere verkortng van de arbeidsduur indien de werkgelegenheidssituatie dat wenselijk maakt en het bedrijfsbelang zich daar niet tegen verzet.
- 2 Het bepaalde in lid 1 is eveneens van toepassing op:
 - ingegane ouderdomspensioenen
 - ingegane weduwen- en wezenpensioenen en
 - medeverzekerde weduwenpensioenen van een gehuwde gepensioneerde, tenzij volgens een bestendig beleid in de onderneming een andere -over een reeks van jaren gelijkwaardige- gedragslijn ten aanzien van de ingegane pensioenen wordt gehanteerd.

Onder een pensioenbedrag wordt mede begrepen wat daaraan in de vorm van vaste toeslagen of van verhogingen op grond van successieve aanpassingsbepalingen in de ondernemingspensioenregeling of in de CAO is of wordt toegevoegd. Onder het pensioenbedrag wordt niet -tenzij de CAO of de ondernemingspensioenregeling anders bepaalt- begrepen hetgeen als pensioen is

verzekerd anders dan op grond van de door de werkgever voor zijn werknemers getroffen pensioenregeling.

§2 Eenmalige uitkering voor postactieven

Per 1 juli 1995 ontvangen degenen die een pensioen genieten als bedoeld in §1 lid 2 van dit artikel, een eenmalige uitkering van 1% van het pensioeninkomen, tenzij de andere gedragsslijn als bedoeld in §1 lid 2 aan de orde is. Deze eenmalige uitkering van 1% is ook van toepassing op degenen die vallen onder het bepaalde van artikel 14 (VUT) en artikel 13 §4 leden 4 en 5 (aanvullende bovenwettelijke uitkering WAO).

ARTIKEL 11

VAKANTIETOESLAG, 13e MAAND/JAARLIJKE UITKERING

§1 Vakantietoeslag

- 1 De werknemer ontvangt jaarlijks een vakantietoeslag op een door de werkgever te bepalen tijdstip tussen 1 mei en 1 juli, hierna te noemen betaaldatum. De vakantietoeslag wordt berekend over een periode van 12 maanden, hierna te noemen toeslagperiode.
Afhankelijk van het gebruik bij de werkgever loopt de toeslagperiode gelijk met het kalenderjaar, dan wel van 1 juli tot 1 juli.
Indien de toeslagperiode gelijk is aan het kalenderjaar ontvangt de werknemer, die na de betaaldatum in dienst van de werkgever is getreden, respectievelijk voor wie de proeftijd op de betaaldatum nog niet is beëindigd, de vakantietoeslag uiterlijk in de maand december.
- 2 De vakantietoeslag bedraagt 8% van het op de betaaldatum voor de werknemer geldende salaris. Voor werknemers van 23 jaar of ouder met een volledig dienstverband geldt hierbij een minimum van f 2.100,-. Voor werknemers jonger dan 23 jaar is dit minimum lager, overeenkomstig de percentages als opgenomen in de Wet minimumloon en minimum vakantietoeslag 1986. Voor werknemers met een deeltijddienstverband wordt het minimum naar evenredigheid berekend.
- 3 Indien het dienstverband van de desbetreffende toeslagperiode geen 12 volle maanden beslaat, dan wel wanneer in de loop van de toeslagperiode met de werknemer een wijziging in de arbeidsduur is overeengekomen, wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid berekend.
Indien bij toepassing van het kalenderjaar als toeslagperiode een dergelijke wijziging van de arbeidsduur plaatsvindt na de betaaldatum, zal het bedrag aan vakantietoeslag dat de werknemer te veel of te weinig heeft ontvangen -behoudens het gestelde in lid 4- uiterlijk in de maand december worden verrekend.
- 4 Indien de werknemer de dienst verlaat en in de desbetreffende toeslagperiode voor de datum van zijn vertrek meer of minder vakantietoeslag heeft ontvangen dan waarop hij krachtens de leden 2 en 3 aanspraak heeft, wordt het verschil bij het vertrek alsnog verrekend. Verrekening van teveel betaalde vakantietoeslag vindt echter niet plaats wanneer de werknemer de dienst verlaat wegens pensionering of vervulling van zijn militaire dan wel vervangende dienstplicht.

§2 13e maand/jaarlijkse uitkering

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

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

Deze uitkering komt in mindering op de aanspraken van werknemers op bij de werkgever geldende gratificatie-, tantième- en/of winstdelingsregelingen, aangezien deze uitkering geacht wordt deel uit te maken van deze regelingen.

ARTIKEL 12

KOSTENVERGOEDINGEN

§1 Reiskosten woon-werkverkeer

- 1A De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks heen en weer reizen van de woning naar de standplaats, die is gebaseerd op de volgende regels:
 - a de af te leggen afstand wordt bepaald via de meest gebruikelijke route. Ten hoogste 40 km wordt hierbij in aanmerking genomen;
 - b bij de berekening wordt uitgegaan van de goedkoopste tarieven van het openbaar vervoer. Indien in de onderneming gebruik kan worden gemaakt van een collectief abonnement, geldt daarbij het hieruit voortvloeiende gereduceerde tarief;
 - c de kosten worden tot een bedrag van f 18,- per maand door de werknemer gedragen;
 - d indien het ingevolge het vorenstaande maandelijks te vergoeden bedrag lager is dan f 5,- wordt geen tegemoetkoming uitbetaald.
- 1B Indien de werkgever in afwijking van het in lid 1A bepaalde voor het dagelijks heen en weer reizen van de woning naar de standplaats abonnementen voor het openbaar vervoer verzorgt, gelden daarbij de volgende voorwaarden:
 - deze abonnementen gelden voor de meest gebruikelijke route op basis van de goedkoopste klasse;
 - de werknemer draagt in de kosten bij tot een bedrag van f 18,- per maand, alsmede dat gedeelte van de kosten van het abonnement dat een reisafstand van 40 km te boven gaat.
- 2 Indien de werkgever het vervoer van de werknemer geheel of ten dele in natura verzorgt, is lid 1 niet respectievelijk slechts voor het door de werkgever niet verzorgde deel, van toepassing.
- 3 De werkgever zal met de werknemer, aan wie op grond van voor het werk noodzakelijk autogebruik een vergoeding wordt verstrekt, een afwijkende regeling voor de vergoeding van de reiskosten in het woon-werkverkeer kunnen treffen.

§2 Werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering

- 1 De werkgever zal aan de werknemer, die niet verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet, een subsidie verlenen op de door de werknemer te betalen premie voor een vrijwillige ziektekostenverzekering voor zichzelf en de te zijnen laste komende gezinsleden voor zover deze op de polis van de werknemer zijn medeverzekerd.

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

2. De subsidie bedraagt 60% van de door de werknemer te betalen premie. Als basis voor de berekening van de tegemoetkoming gelden de premies voor een verzekering in de laagste klasse van de binnen de onderneming gehanteerde collectieve regeling, dan wel -bij ontbreken daarvan- van een andere door de werkgever aan te wijzen particuliere standaard ziektekostenverzekering, alsmede de bijdragen verschuldigd in het kader van de MOOZ (Medefinanciering als gevolg van oververtegenwoordiging van oudere ziekenfondsverzekerden) en de WTZ (Wet toegang ziektekostenverzekering), tenzij volgens een bij CAO-partijen bekend bestendig beleid in de onderneming een andere -gelijkwaardige-gedragslijn ten aanzien van de subsidie wordt gehanteerd.

ARTIKEL 13

ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN UITKERING BIJ OVERLIJDEN

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

§1 Verplichtingen van de werknemer

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

§2 Bovenwettelijke uitkeringen eerste jaar (ZW-periode)

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

53 Bovenwettelijke uitkeringen tweede jaar (eerste jaar WAO)

- 1 Na afloop van het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid gelden ten minste de volgende voorzieningen:
- 2 De arbeidsongeschikte werknemer, die op het tijdstip van het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid reeds ten minste twaalf maanden in dienst van de werkgever is geweest, ontvangt gedurende twaalf maanden het salaris verminderd met de uitkering ingevolge de WAO. Aanspraken op vakantietoeslag en jaarlijkse uitkering blijven gehandhaafd.
- 3 Tot het salaris, als bedoeld in lid 2, worden eveneens geacht te behoren de toeslagen, welke door de bedrijfsvereniging worden medegeteld bij de vaststelling van het WAO-dagloon.
- 4 Voor de berekening van het in lid 2 bedoelde salaris worden de algemene inkomensaanpassingen, vastgelegd in artikel 10 §1, lid 1, in acht genomen.

54 Bovenwettelijke uitkeringen vanaf het derde jaar (tweede jaar WAO e.v.)

- 1 Na afloop van de in de vorige paragraaf bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid gelden, zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt, doch uiterlijk tot de pensioendatum, ten minste de volgende voorzieningen:
- 2 De werkgever zal ten behoeve van de werknemers een collectieve voorziening treffen die voorziet in een aanvulling op de WAO-uitkering tot 70% van het laatstgenoten jaarinkomen voor zover dit jaarinkomen de maximum WAO-uitkeringsgrondslag niet overstijgt. De werkgever zal na overleg met de ondernemingsraad zijn keuze bepalen over vorm en aard van de voorziening. Deelname aan deze voorziening is verplicht voor iedere werknemer voor het inkomensdeel tussen de maximum WAO-uitkeringsgrondslag en de WAO-franchise. De premie voor deze voorziening is voor rekening van de werknemer en procentueel voor alle werknemers gelijk. De regeling zal voorzien in een indexatie van de aanvullende uitkering van 2%. Vrijgesteld van premiebetaling zijn werknemers die geen WAO-premie betalen, en werknemers van 58 jaar en ouder.
- 3 De werkgever zal aan de werknemer die deelneemt aan de in lid 2 genoemde voorziening een bijdrage verstrekken in de door de werknemer te betalen premie voor de aanvullende arbeidsongeschiktheidsvoorziening van 20% van de premie.
- 4 De werknemer wiens jaarinkomen meer bedraagt dan de maximum-WAO-uitkeringsgrondslag, en die op het tijdstip van intreden van de arbeidsongeschiktheid reeds ten minste vijf jaren in dienst van de werkgever is geweest, komt in aanmerking voor een aanvullende uitkering van 70% van het jaarinkomen voor zover dat meer bedraagt dan de maximum-WAO-uitkeringsgrondslag. Het inkomensgedeelte boven een bedrag van het functie-eindsalaris van salarisschaal 15 van het Model Salarissysteem van deze CAO blijft hierbij buiten beschouwing, met dien verstande dat terzake nadere voorzieningen per onderneming kunnen worden getroffen. Deze aanvullende uitkering is onafhankelijk van het al dan niet handhaven van het formele dienstverband. De werkgever is gerechtigd ten hoogste een vierde deel van de premielasten van deze voorziening voor rekening van de betrokken werknemers te brengen.

- 5 De werknemer die op het tijdstip van het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid de leeftijd van 57½ jaar heeft bereikt en reeds ten minste vijf jaar in dienst van de werkgever is geweest, ontvangt 80% van het jaarinkomen vermindert met de uitkering ingevolge de WAO. Het inkomensgedeelte boven een bedrag van het functie-eindsalaris van salarisschaal 15 van het Model Salarissysteem van deze CAO blijft buiten beschouwing. De beëindiging van het dienstverband wordt uitgesteld tot aan de pensioendatum, tenzij de werknemer schriftelijk anders te kennen geeft.
- 6 Tot het in lid 4 en lid 5 bedoelde jaarinkomen worden eveneens geacht te behoren de toeslagen, welke door de bedrijfsvereniging worden medegeteld bij de vaststelling van het WAO-dagloon.
- 7 Voor de berekening van het in lid 4 en lid 5 bedoelde jaarinkomen worden de algemene inkomensaanpassingen, vastgelegd in artikel 10 §1 lid 1 in acht genomen.
- 8 Bij tussentijdse wijziging van de Ziektewet, AAW en/of WAO zal dit artikel opnieuw ter discussie worden gesteld.

Overgangsbepaling bij §4 lid 2

Arbeidsongeschikte werknemers, bij wie de arbeidsongeschiktheid vóór 26 januari 1993 is ingetreden, zal -voor zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt- geen premie in rekening worden gebracht aangezien de te treffen voorziening op hen niet van toepassing is.

Overgangsbepaling bij §4 lid 5

Het bepaalde in lid 5 is niet van toepassing op de daarin bedoelde categorie van werknemers die op 1 april 1993 reeds arbeidsongeschikt zijn. Op hen blijft -voor zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt- het bepaalde in artikel 13 §4 lid 2 uit de CAO 1.4.1991 – 1.4.1993 onverkort van toepassing.

Overgangsbepaling bij §4

Ten tijde van de CAO 1.4.1991 tot 1.4.1993 op ondernemingsniveau bestaande regelingen, die voorzagen in een aanvulling op de WAO-uitkering in het tweede jaar WAO en verdere, worden door de nieuwe bepalingen in §4 niet aangetast, in die zin dat het verschil tussen die regeling en het niveau van de toenmalige WAO-uitkering (i.c. 70% van het laatstgenoten inkomen), geen wijziging zal ondergaan, tenzij -in overleg met de ondernemingsraad- dit verschil wordt aangewend voor reductie van het werknemersdeel van de premie.

§5 Periodiek geneeskundig onderzoek

- 1 De werkgever stelt de werknemer die ouder is dan 44 jaar, eenmaal per drie jaar in de gelegenheid voor rekening van de werkgever een preventief medisch onderzoek te ondergaan.
- 2 De keurende arts zal de werknemer -en op diens verzoek de huisarts- op de hoogte stellen van het resultaat van het onderzoek. Onverlet de eigen verantwoordelijkheid van de arts, zal de werkgever geen informatie ontvangen over het resultaat van het onderzoek.

- 3 De aard en omvang van periodieke medische keuringen zullen worden vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.
- 4 Indien bij een onderneming waarin het preventief geneeskundig onderzoek wordt verricht door een eigen bedrijfsgeneeskundige dienst, een werknemer daartoe de wens te kennen geeft, kan dit onderzoek ook door een externe geneeskundige worden verricht.

§6 Uitkering bij overlijden

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

In deze uitkering wordt mede geacht te zijn begrepen hetgeen de werkgever en eventueel de bedrijfsvereniging als overlijdensuitkering aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer zijn verschuldigd op grond van artikel 1639 I BW en op grond van eventuele andere bepalingen van wettelijke ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

Voor de toepassing van dit artikel worden onder nagelaten betrekkingen verstaan de personen bedoeld in de leden 1 t/m 4 van artikel 35 van de Ziektewet en wel in de volgorde van dat artikel.

ARTIKEL 14

VRIJWILLIG VERVROEGD UITTREDEN

§1 Voorwaarden

- 1 Een werknemer kan, indien hij is geboren:

voor 1.7.1935: vanaf 1.7.1995,
 voor 1.1.1936: vanaf 1.1.1996,
 voor 1.7.1936: vanaf 1.7.1996,
 voor 1.1.1937: vanaf 1.1.1997,
 voor 1.7.1937: vanaf 1.7.1997,
 voor 1.1.1938: vanaf 1.1.1998,

verzoeken in aanmerking te komen voor beëindiging van het actieve dienstverband indien zijn dienstverband gedurende de daaraan voorafgaande periode van 10 jaar onafgebroken heeft bestaan. Daarbij zal een aansluitend dienstverband met een andere werkgever die lid is van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf worden meegeteld.

- 2 Tenzij bijzondere omstandigheden dit verhinderen zal de werknemer de werkgever drie maanden vóór de gewenste ingangsdatum verzoeken om voor de regeling in aanmerking te komen. In geval van indiening van het verzoek vanaf 1 januari 1996, 1997 en 1998 geldt voor de werknemer een aanmeldingstermijn van slechts één maand, indien reeds op of omtrent 1 november van het voorafgaande jaar informatie was gevraagd omtrent de betreffende regelingen.
- 3 De keuze voor deze regeling betekent dat het actieve dienstverband vóór het bereiken van de daarvoor gestelde leeftijd wordt beëindigd, zonder dat daarvoor medische of bedrijfsorganisatorische oorzaken zijn aan te geven. Inge-

gane uitkeringen op grond van voorzieningen in de wetgeving, in de bedrijfstak of de onderneming die verband houden met ziekte, volledige arbeidsongeschiktheid, afvloeiing wegens fusie, reorganisatie of liquidatie worden door deze regeling inzake vrijwillig vervroegd uittreden niet gewijzigd. De werknemer die in aanmerking komt voor dergelijke uitkeringen komt niet in aanmerking voor een uitkering op grond van deze regeling.

- 4 De werknemers, geboren voor 1.1.1938, die tevens voldoen aan de overige voorwaarden als gesteld in lid 1, blijven ook na expiratie van deze CAO tot toetreding tot de regeling inzake vervroegd uittreden op de in deze CAO vigerende voorwaarden gerechtigd.

§2 De overeenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt bij toetreding tot de regeling vervangen door een overeenkomst inzake vervroegd uittreden. Deze overeenkomst zal de uitvoering van de hierna in de paragrafen 3 t/m 7 weergegeven bepalingen omvatten.

§3 Faciliteiten

- 1 De werknemer behoudt tijdens de duur van de in §2 bedoelde overeenkomst aanspraak op dezelfde faciliteiten als bij de onderneming gebruikelijk zijn voor gepensioneerden.
Eventuele financieringen die wel voor werknemers maar niet voor gepensioneerden gelden, zullen op de voet van de gemaakte afspraken worden afgewikkeld alsof het dienstverband ongewijzigd zou zijn voortgezet.
- 2 De pensioenopbouw wordt voortgezet overeenkomstig het bepaalde in Pensioenprotocol IV. Op de datum van beëindiging van het dienstverband zijn ten aanzien van de hoogte van de pensioenaanspraken de criteria van Pensioenprotocol V van overeenkomstige toepassing.

§4 Overbruggingsuitkering

De regeling voorziet in een overbruggingsuitkering vanaf de eerste dag van de maand volgende op de beëindiging van het dienstverband tot aan de ingangsdatum van de AOW-uitkering.

Indien er samenloop optreedt met een ouderdomspensioen, dat ontleend wordt aan de pensioenvoorziening van de werkgever die de overbruggingsuitkering verstrekt, komt dit ouderdomspensioen in mindering op de overbruggingsuitkering. Indien het ouderdomspensioen dat ontleend wordt aan de pensioenvoorziening van de werkgever eerst ingaat op een later gelegen tijdstip omstreeks de 65e verjaardag, zal in die uitstelperiode (meestal één maand) een aanvulling op de AOW-uitkering worden verstrekt.

Deze aanvulling zal te zamen met de AOW-uitkering eenzelfde inkomen opleveren als hierna wordt omschreven.

§5 Rekengrondslag

- 1 De uitkering wordt gebaseerd op het salaris dat de werknemer geniet in de laatste volle maand van actieve dienst.
Dit salaris wordt herleid tot een jaarsalaris en vervolgens verhoogd met 16,33%. Pensioendragende elementen van het loon die niet in salaris, vakantietoeslag of 13e maand/jaarlijkse uitkering zijn begrepen, worden voor het

bedrag waartoe ze als pensioendragend inkomen worden beschouwd, mede in aanmerking genomen. De uitkomst van deze berekening wordt in het navolgende aangeduid met het woord rekengrondslag.

56 Hoogte van de uitkering

- 1 De uitkering bedraagt in geval van toetreding tot de regeling op een leeftijd van beneden 62 jaar : 75%
62 jaar : 80%
63 jaar en ouder : 85%
van de rekengrondslag gedurende de hele looptijd van de overbruggingsuitkering.

Voor werknemers die op grond van het bepaalde in lid 1 §1 van dit artikel VUT-gerechtigd zijn en tevens een dienstverband hebben van ten minste 40 jaar, bedraagt de uitkering ten minste 80% van de rekengrondslag gedurende de gehele looptijd van de overbruggings- uitkering. Voorafgaande aansluitende dienstverbanden met (een) andere werkgever(s), lid van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf, worden meegeteld. De bewijslast rust in deze op de werknemer.

- 2 De uitkering kan, al naar gelang bij de uitkerende instantie gebruikelijk is, worden uitgekeerd in 12 of 13 termijnen per kalenderjaar, met al dan niet een deel in de vorm van vakantietoeslag.
- 3 De uitkering wordt aangepast aan de wijzigingen van de salarissen van werknemers door toepassing van de in artikel 10 §1 lid 1 vermelde algemene inkomensaanpassingen.
- 4 De werkgeversbijdrage in de premie voor de ziektekostenverzekering zal worden voortgezet door middel van overeenkomstige toepassing van artikel 12 §2.
Indien de deelnemer in aanmerking wordt gebracht voor een periodieke uitkering op grond van de AAW, zal de uitkering zodanig worden aangepast dat deze samenloop niet leidt tot een hogere uitkomst dan in het geval van arbeidsongeschiktheid -volgens artikel 13 §3 en §4- zou worden bereikt.

57 Neveninkomsten

De werknemer die gebruik maakt van deze regeling verplicht zich eventuele nieuw verworven inkomsten uit elders verrichte arbeid aan te melden. Deze kunnen leiden tot een reductie van de uitkering.

Daarbij wordt een bedrag dat niet groter is dan 10% van de uitkering niet in aanmerking genomen. Van het meerdere wordt echter 80% in mindering gebracht op de uitkering.

58 Bijzondere regeling vervroegd uittreden

Voor werknemers in continudienst geldt een bijzondere regeling voor vervroegd uittreden. Voor deze regeling wordt verwezen naar artikel 7 §5 (Ploegendienst).

ARTIKEL 15

PENSIOENVOORZIENING

§1 Pensioenplicht

In het bankbedrijf geldt een pensioenplicht zoals nader beschreven in Pensioenprotocol I (zie voor de pensioenprotocollen Deel 2 Hoofdstuk V).

§2 Wisseling dienstverband

Bij wisseling van dienstverband binnen het bankbedrijf geldt ten aanzien van verkregen pensioenaanspraken en de gekapitaliseerde waarde daarvan de regeling die is neergelegd in Pensioenprotocol II.

§3 Toetreding en medische keuring

Ten aanzien van de toetreding tot de pensioenregeling en ten aanzien van de consequenties van medische keuringen gelden voor de pensioenregelingen in het bankbedrijf criteria zoals beschreven in Pensioenprotocol III.

§4 Voortgezette opbouw van aanspraken tijdens arbeidsongeschiktheid

Ten aanzien van de voortgezette opbouw van aanspraken op ouderdomspensioen, weduwen/weduwnaarspensioen en wezenpensioen tijdens perioden van arbeidsongeschiktheid is Pensioenprotocol IV van kracht.

§5 Criteria beloningsbestanddelen en pensioenbedragen

Ten aanzien van de beloningsbestanddelen en de pensioenbedragen waarop de in Pensioenprotocol I genoemde pensioenplicht betrekking heeft alsmede hun onderlinge verhouding, gelden voor de pensioenregelingen in het bankbedrijf criteria zoals neergelegd in Pensioenprotocol V.

§6 Vrijstelling van de Pensioenprotocollen

Indien een werkgever een pensioenregeling toepast die in zijn geheel ten minste gelijkwaardig is aan een pensioenregeling die voldoet aan de Pensioenprotocollen IV en V, kunnen door partijen bij de CAO ten aanzien van die pensioenregeling die protocollen gedeeltelijk buiten werking worden gesteld. In geval een werkgever een daartoe strekkend verzoek aan partijen richt, zullen partijen omtrent genoemde gelijkwaardigheid het advies inwinnen van een alsdan in te stellen paritaire commissie ad hoc alvorens een beslissing over dat verzoek te nemen. Bij inwilliging van een dusdanig verzoek zal de werkgever aan de werknemers bekend maken dat van deze vrijstellingsmogelijkheid gebruik is gemaakt en expliciet aangeven welke bepalingen in de Pensioenprotocollen IV en V buiten werking zijn gesteld alsmede welke onderdelen of aspecten van de eigen pensioenregeling daarvan de redenen zijn geweest.

De inwilliging door partijen van een dusdanig verzoek tot vrijstelling geschiedt tot wederopzegging, met de aantekening dat in geval zich een zodanige wijziging in de Pensioenprotocollen IV en V of in de pensioenregeling van de werkgever voordoet dat de gronden waarop de vrijstelling berust worden gewijzigd, de vrijstelling kan worden ingetrokken. Daarbij geldt een opzeggingstermijn van een jaar.

ARTIKEL 16

SLOTBEPALINGEN

§1 Interpretatie van de CAO

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

§2 Arbitrage en beroepsprocedure

- 1 Geschillen die tussen een werkgever en een werknemer -dan wel tussen partij ter ene zijde en/of de verenigingen, vormende partij ter andere zijde gezamenlijk, dan wel ieder afzonderlijk- ontstaan met betrekking tot de toepassing van de CAO -met uitzondering van de geschillen als bedoeld in lid 2- worden met uitsluiting van de gewone rechter onderworpen aan de uitspraak van het Scheidsgerecht voor het Bankbedrijf.¹
- 2 Geschillen die tussen een werkgever en een werknemer ontstaan met betrekking tot functiewaardering in het kader van de CAO, worden, met uitsluiting van de gewone rechter en het Scheidsgerecht voor het Bankbedrijf, onderworpen aan de uitspraak van de Beroepscommissie Functiewaardering Bankbedrijf (BFB).²
- 3 Samenstelling, werkwijze en wijze van procesvoering van het Scheidsgerecht voor het Bankbedrijf en de Beroepscommissie Functiewaardering Bankbedrijf zijn geregeld in afzonderlijke, door partijen vastgestelde, reglementen, die deel uitmaken van deze CAO.³
- 4 De werknemer die overweegt een geschil aanhangig te maken bij een van de arbitrage-instanties, kan, alvorens daartoe over te gaan, een exemplaar van het desbetreffende reglement opvragen bij het secretariaat van de desbetreffende arbitrage-instantie.

§3 Voorschriften en bijlagen

Partijen hebben in Deel 2 voorschriften vastgesteld, die deel uitmaken van deze CAO. Partijen hebben daarnaast in Deel 3 een aantal Protocollen en in Deel 4 Aanbevelingen en een studieafspraak vastgesteld die als bijlagen bij deze CAO zijn gevoegd.

Niet bij deze CAO gevoegd maar wel daarvan deel uitmakende zijn:

- de systeemvoorschriften bij artikel 9 (Salarisparagraaf), desgewenst verkrijgbaar bij het contactadres van partijen;
- de reglementen voor het Scheidsgerecht voor het Bankbedrijf en voor de Beroepscommissie Functiewaardering Bankbedrijf, elk verkrijgbaar bij het secretariaat van de desbetreffende instantie.

1) Het adres van het secretariaat van het Scheidsgerecht voor het Bankbedrijf is Van Eeghenstraat 131, 1071 GA Amsterdam.

2) Het adres van het secretariaat van de BFB is Postbus 1321, 1000 BH Amsterdam.

3) In Deel 2, de hoofdstukken VI en VII zijn relevante bepalingen uit de betreffende reglementen terzake van de beroepsmogelijkheden vermeld.

§4 Duur, wijziging en opzegging

- 1 De collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor de periode van 1 april 1995 tot 1 april 1998, behoudens het bepaalde in lid 3.
- 2 Indien noch partij ter ene zijde, noch één van de organisaties tezamen vormende partij ter andere zijde bij de CAO uiterlijk drie maanden vóór het tijdstip waarop deze CAO eindigt bij aangetekende brief te kennen heeft gegeven dat zij de overeenkomst wenst te doen eindigen of in één of meer bepalingen wijziging wenst, zal de overeenkomst geacht worden telkens voor een jaar stilzwijgend te worden verlengd.
- 3 In afwijking van het bepaalde in lid 1 is de overeenkomst inzake §2 (Arbitrage en beroepsprocedure) gesloten voor de tijd van 5 jaren, ingaande 1 april 1995.

DEEL 2

VOORSCHRIFTEN BIJ DEEL 1

I WERVING

§1 Intern solliciteren

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

Indien een werknemer met een deeltijddienstverband de wens te kennen geeft een volledig dienstverband te willen vervullen, zal de werkgever indien een passende vacature beschikbaar is of komt, deze werknemer bij gebleken geschiktheid daarvoor voorrang geven boven externe kandidaten.

§2 Vacaturemelding RBA

Indien tot externe werving wordt overgegaan zal de werkgever de vacatures kenbaar maken aan het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening, met vermelding van de nodige gegevens. Bij vervulling van een vacature zal de werkgever het RBA daarover informeren.

§3 Uitzendkrachten

- a* De werkgever kan slechts van uitzendkrachten gebruik maken wanneer er sprake is van:
 - piekvorming in het werk;
 - opeenhoping van werk ten gevolge van ziekte, vakantie of vacatures;
 - een overgangsfase in de organisatie ten gevolge van een voorgenomen structurele wijziging daarin.
- b* De werkgever zal, indien hij gebruik maakt van uitzendkrachten, dit uitsluitend doen via uitzendbedrijven, die een vergunning van de minister van Sociale Zaken hebben tot het ter beschikking stellen van uitzendkrachten op wie de CAO voor Uitzendkrachten van toepassing is.

§4 Gehandicapte werknemers

De werkgever zal een positief beleid voeren voor wat betreft de tewerkstelling van gehandicapte werknemers. Waar nodig en mogelijk zullen ten behoeve van deze gehandicapte werknemers voorzieningen worden getroffen.

§5 Psychotechnisch en grafologisch onderzoek

Indien een sollicitant in het kader van een sollicitatieprocedure deelneemt aan een onderzoek bij een psychotechnisch of grafologisch deskundige zal de werkgever bevorderen, dat betrokkene geïnformeerd wordt 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. Alsdan zal geen advies aan de werkgever worden uitgebracht. Schriftelijk uitgebrachte adviezen ouder dan vijf jaar dienen uit het personeeldossier verwijderd en vernietigd te worden.

II BEVORDERING WERKGELEGENHEID

§1 Loopbaanbegeleiding

1 Verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer

De organisatie van de arbeid in het bankbedrijf verandert voortdurend. Zowel de werkgever, als de werknemer hebben de verantwoordelijkheid om tijdig op veranderende omstandigheden in te spelen. Voor werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt hiertoe een beleid ontwikkeld waarin geen onderscheid gemaakt wordt naar functieniveau, leeftijd en aantal arbeidsuren.

Ten aanzien van de werkgever

De werkgever heeft als taak een voorwaardenscheppend beleid te voeren waardoor de kwaliteiten van werknemers aan kunnen (blijven) sluiten bij de veranderende functie-eisen. Hij doet dit onder andere door:

- de werknemer in een zo vroeg mogelijk stadium te informeren over toekomstige ontwikkelingen in de organisatie van de arbeid;
- de werknemer in een zo vroeg mogelijk stadium te informeren over ontwikkelingen welke de functie-inhoud direct of indirect beïnvloeden;
- te bevorderen dat de werknemer regelmatig van functie wisselt, dan wel anderszins nieuwe ervaringen kan opdoen en daarbij
- de werknemer bij voorkeur breed georiënteerde opleidingen te laten volgen, die noodzakelijk zijn om aan huidige of toekomstige functie-eisen te kunnen blijven voldoen, dan wel aansluiting geven op de vraag vanuit de arbeidsmarkt.

Ten aanzien van de werknemer

De werknemer is in belangrijke mate verantwoordelijk voor zijn eigen loopbaan. Er wordt van hem verwacht dat hij -waar mogelijk- zelf initiatieven neemt, en dat hij zeker ook alle medewerking verleent aan de inspanningen van de werkgever, om inzetbaar te blijven, zowel in zijn huidige functie als bij veranderingen, voor toekomstige (aanverwante) functies, door regelmatig van functie en zonodig standplaats te wisselen en zich continue in te zetten voor scholing en daar -waar nodig- eigen vrije tijd voor beschikbaar te stellen ten behoeve van het volgen van opleidingen buiten de voor hem geldende werktijden.

2 Begeleiding

- a Als regel wordt éénmaal per jaar een gesprek gehouden waarin naast het feitelijk functioneren ook aandacht wordt besteed aan toekomstige ontwikkelingen en mogelijk daarmee verband houdende functie- en/of standplaatswijzigingen. Een vast onderdeel van dat gesprek is de eventuele (na- of bij)scholingsbehoefte ten aanzien van de werknemer. Terzake kan de werknemer ook zelf voorstellen doen. Gemaakte scholingsafspraken zullen worden vastgelegd in een individueel scholingsplan. Onder scholing wordt verstaan zowel kennisverrijking middels het volgen van cursussen en/of trainingen, alsook het opdoen van nieuwe (werk)ervaring middels stages e.d.
- b In het kader van een preventief loopbaanbeleid kan in het gesprek naar voren komen zowel van de kant van de werkgever als van de werknemer dat het zinvol is dat de werknemer zich op een andere functie oriënteert. Wanneer er geen eenduidig beeld bestaat van de capaciteiten van de werknemer kan van

hem verlangd worden dat hij -op kosten van de werkgever- een test aflegt, die meer duidelijkheid geeft op welke wijze hij zijn capaciteiten en mogelijkheden binnen de onderneming kan benutten. Indien werkgever en werknemer het eens worden over een andere functieervulling wordt tevens vastgesteld welke nadere scholing dit met zich meebrengt, in welk geval een scholingsplan overeengekomen wordt dat uitgevoerd wordt zodra dit zinvol is.

3 Ouder wordende werknemer

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

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

4 Verlaging in functie

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

- Indien de werknemer korter dan drie jaar in dienst is dan wel zijn promotie naar een hogere functie minder dan drie jaar geleden heeft plaatsgevonden zal de werknemer het salaris ontvangen dat bij zijn nieuwe functie hoort. In het geval van terugplaatsing na promotie zal de inschaling niet lager zijn dan de inschaling die hoort bij de functie die vervuld werd voordat promotie plaatsvond waarbij de ervaringsjaren in de nieuwe functie zullen meetellen bij de inschaling in de lagere functiegroep.
- Indien de werknemer zijn huidige functie langer dan drie jaar vervult, zal bij plaatsing in een functie waaraan een lagere salarisschaal is verbonden, hij in die lagere salarisschaal worden ingeschaald. Zolang het huidige salaris het maximum van de lagere salarisschaal overtreft zal het salaris niet worden aangepast met de eventuele algemene inkomensaanpassingen volgens artikel 10 §1 lid 1 CAO.

Indien deze werknemer op eigen verzoek geplaatst wordt in een functie waaraan een lagere salarisschaal is verbonden wordt hij in die lagere salarisschaal ingeschaald. Indien het huidige salaris het maximum van de lagere salarisschaal overtreft, zal het verschil tussen het huidige en het nieuwe salaris worden toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt vervolgens in drie opeenvolgende jaren afgebouwd; in het eerste jaar wordt de toeslag vastgesteld op 75% van het verschil, in het tweede jaar op

50% en in het derde en laatste jaar op 25%. In deze situatie wordt als grondslag voor de pensioenopbouw na de functiewisseling het nieuwe jaarinkomen genomen. De opgebouwde pensioenrechten tot het tijdstip van functiewisseling worden aangemerkt als slapersrechten. Voor de berekening van het ouderdomspensioen worden de opgebouwde rechten van voor en na de functiewisseling bij elkaar geteld.

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

- Indien de werknemer zijn huidige functie langer dan drie jaar vervult en 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing in een nieuwe lagere functie zal het huidige salaris worden gegarandeerd. Het salaris zal uitsluitend nog worden aangepast met de algemene inkomensaanpassingen volgens artikel 10 §1 lid 1 CAO.

5 Bijzondere begeleiding

In ondernemingen met meer dan 250 werknemers zal de werkgever extra beleidsmaatregelen treffen, gericht op het scheppen van voorwaarden om werknemers -ten aanzien van wie een goede functieervulling in de huidige of een toekomstige functie van eenzelfde of aangrenzend niveau niet zonder bijzondere ondersteuning gestalte kan krijgen- kansen te bieden in de toekomst naar behoren te functioneren. Dit beleid is erop gericht zodanige condities te scheppen dat de werkgelegenheid van deze werknemers bij veranderingsprocessen behouden blijft, hetzij primair binnen de onderneming, hetzij buiten de onderneming bij een andere werkgever. De werknemer dient zich ten volle bewust te zijn van zijn medeverantwoordelijkheid voor de continuïteit van zijn werkgelegenheid en dient alle medewerking te verlenen aan de inspanningen van de werkgever.

De kosten van dit beleid zullen voor de werkgever geen verhindering opleveren voor zover zij 0,75% van de bruto salarissom niet overstijgen. Het hier geformuleerde beleid zal op geen enkele wijze de uitvoering van sociale plannen in de weg staan.

Met de ondernemingsraad zal worden besproken hoe dit beleid voor de onderneming vorm wordt gegeven. Jaarlijks zal de OR inzicht worden verschaft in de categorieën werknemers voor wie dit beleid is ingezet, welke inspanningen daarmee gepaard zijn gegaan, hoe de middelen daarvoor zijn gebruikt en tot welke resultaten dit geleid heeft of naar verwachting zal leiden. CAO-partijen zullen op overeenkomstige wijze geïnformeerd worden.

Bij de vormgeving van dit beleid behoort voorzien te zijn in de omstandigheid dat met een werknemer in een gesprek duidelijke afspraken zijn gemaakt over vormen van bijzondere begeleiding en dat regelmatige evaluatiegesprekken worden gehouden over de voortgang van gemaakte afspraken.

Ten aanzien van de extra beleidsmaatregelen kan gedacht worden aan instrumenten als:

- het aanleren van nieuwe vaardigheden en/of kennis;
- het volgen van stages, zowel intern als extern;
- een oriëntatie op de interne arbeidsmarkt (via bijv. de eventueel bij de werkgever bestaande eigen herplaatsingsinstantie).

Het is ook mogelijk dat de werkgever en de werknemer tot de conclusie komen dat de ambities en/of de mogelijkheden van de werknemer binnen de onderneming weinig of geen perspectief hebben. Indien er geen duidelijk zicht bestaat op de mogelijkheden van de werknemer buiten de onderneming kan hij ten behoeve van een goede beroepenoriëntatie -op kosten van de werkgever- een beroepskeuzetest afleggen, die voor hem meer duidelijkheid geeft op welke wijze hij zijn capaciteiten en mogelijkheden buiten de onderneming kan benutten. Indien deze weg gevolgd wordt, zijn met name de volgende instrumenten denkbaar:

- outplacement begeleiding;
- het aanbieden van detacheringsovereenkomsten indien en voor zover die aanleiding kunnen zijn tot het verkrijgen van een dienstverband bij een andere werkgever;
- bemiddeling naar een andere werkgever, hetzij via een eventueel bij de werkgever bestaande bemiddelingsinstantie, hetzij via de sectorale arbeidsmarkt-bemiddeling als bedoeld onder §5.

CAO-partijen fungeren als bemiddelingsinstantie voor situaties waarin werknemers van oordeel zijn dat de werkgever niet, dan wel in onvoldoende mate kansen heeft geboden, als hier onder bijzondere begeleiding bedoeld is. De werknemer kan zich tot CAO-partijen wenden indien hij dat aannemelijk kan maken door hetzij een beslissing terzake van de werkgever in het kader van een interne klachtprocedure over te leggen, hetzij -bij het ontbreken van een interne klachtprocedure binnen de onderneming- schriftelijk bewijs te geven dat zijn werkgever geweigerd heeft hem kansen te bieden om in de toekomst naar behoren te kunnen functioneren. Een weigering van de werkgever een beslissing te nemen wordt gelijk gesteld met een afwijzing. Deze bepaling is niet van toepassing indien op ondernemingsniveau terzake een paritaire commissie bestaat.

§2 Leerlingwezen

Werkgevers zullen -waar nuttig en wenselijk- de opleidingen van het leerlingwezen voor de economisch administratieve beroepen Ecabo betrekken in hun werkgelegenheids- en personeelsontwikkelingsbeleid.

Binnen het werkgelegenheidsbeleid blijft het van belang jongeren beneden de leeftijd van 23 jaar voorrang te geven bij de werving. In het belang van hun doorstromingsmogelijkheden kan hen een leerlingwezenopleiding worden geboden, zulks met een aanstelling in een leer-arbeidsovereenkomst voor de duur van de opleiding. Na afloop van de leer-arbeidsovereenkomst zullen deze jeugdigen -tenzij ongeschiktheid is gebleken- in aanmerking komen voor een dienstverband van bepaalde of onbepaalde tijd indien een passende functie in de organisatie beschikbaar is.

De uitvoering van de opleiding via dit leerlingstelsel vindt plaats per afzonderlijke werkgever. Deze zal zorgdragen voor een adequate begeleiding.

Binnen het personeelsontwikkelingsbeleid kunnen deze leerlingwezenopleidingen al dan niet in gemoduleerde vorm ingezet worden in het kader van om-, her- en bijscholing. In het bijzonder is de opzet van de leerlingwezenopleidingen zinvol voor werknemers wier functie in het kader van veranderingsprocessen op termijn wijziging zal ondergaan en het aanleren van nieuwe vaardigheden en/of kennis noodzakelijk maakt.

53 Interbancair kwalificatietraject

Gedurende de looptijd van de CAO zal een interbancair kwalificatietraject ontwikkeld worden dat beoogt werknemers in staat te stellen zich te kwalificeren voor een goede functie vervulling dan wel een betere uitgangspositie te geven op de arbeidsmarkt. Dit traject zal als volgt vorm gegeven worden:

- a een basis-, vervolg- en afrondende opleiding die in de derde fase een officieel MBO-diploma als eindkwalificatie kent;
- b iedere opleiding kent toelatingseisen; het is mogelijk de drie opleidingen achtereenvolgens te doorlopen, of direct met de vervolg- of afrondende opleiding te starten, zulks afhankelijk van de toelatingseisen;
- c ook de basis- en vervolgopleiding zullen afgesloten worden met een officieel examen en certificering; het is mogelijk dat -in overleg met de werkgever- na afronding van de eerste of de tweede fase het beoogde doel reeds bereikt is;
- d de basis- en vervolgopleiding zullen zich kenmerken door een theoriepakket met daaraan toegevoegd functiegerichte verrijking, nader in te vullen per bank. CAO-partijen zullen deze opleiding laten ontwikkelen door het Landelijk orgaan voor het beroepsonderwijs (Ecabo), met medewerking van het Nederlands Instituut voor het Bank- en Effectenbedrijf.

De uitvoering zal te zijner tijd plaatsvinden in Ecabo-verband en bij de dag/avond MBO's.

54 Persoonlijke arbeidsduur

De CAO 1.4.1993 – 1.4.1994 bevatte in Deel 2, II onder §1 bepalingen over 'Bevordering Deeltijdarbeid'.

De hierna volgende paragraaf 'Persoonlijke Arbeidsduur' is daarvan een nadere uitwerking.

Op uiterlijk 1.10.1996 zal het onderscheid tussen een volledig dienstverband en een deeltijd dienstverband uit de CAO verdwijnen. De tekst van deze §4 is al op die situatie gebaseerd. Vooruitlopend op het moment van invoering van artikel 4A dient desalniettemin deze reeds vanaf 1.4.1995, naar de geest, te worden toegepast.

Overwegingen

Binnen een efficiënte bedrijfsvoering maakt een persoonlijke arbeidsduur het mogelijk preferenties van de werkgever en van de werknemers in een goed evenwicht op elkaar af te stemmen in een patroon van differentiatie van arbeidsduur binnen de bedrijfstijd.

Onder persoonlijke arbeidsduur wordt verstaan het werken met een arbeidsduur die gemiddeld korter is dan de maximum gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week, als genoemd in Deel I, artikel 4A §1 en rekening houdende met het invoeringstijdstip als genoemd in van de Invoeringsregeling bij artikel 4A.

Het invoeren dan wel het verder doorvoeren van een persoonlijke arbeidsduur is afhankelijk van de aard van de bedrijfsvoering en de dienstverlening aan de cliënt alsmede de organisatorische mogelijkheden en de daarmee verbonden kosten. Veelal zal de acceptatie van een persoonlijke arbeidsduur in een onderneming een groeiproces zijn: het vraagt veelal aanpassingen van de organi-

satie en van de wijze van leidinggeven en soms zijn ook andere ruimtelijke en facilitaire voorzieningen nodig.

Grondbeginsel

De persoonlijke arbeidsovereenkomst heeft een tweezijdig karakter. Behoudens de automatische doorwerking daarin van bindende CAO-bepalingen, kunnen wijzigingen alleen met wederzijds goedvinden plaatsvinden. Dat geldt ook voor wijzigingen in de arbeidsduur, als in deze paragraaf bedoeld.

Uitgangspunten

- 1 In principe staan alle functies open voor een persoonlijke invulling van de arbeidsduur.
- 2 De rechtspositie van de werknemer met een persoonlijke arbeidsduur is in principe gelijk aan die van de werknemer met een maximum arbeidsduur. Uitzonderingen daarop worden expliciet in deze CAO omschreven.
- 3 In loopbaanmogelijkheden wordt ten aanzien van werknemers met een persoonlijke of een maximum arbeidsduur geen onderscheid gemaakt. Een werknemer zal wanneer hij voor een andere functie in aanmerking wil komen aan de eisen die aan die functie gesteld worden, moeten voldoen.

Toepassing

De werkgever zal de mogelijkheden voor een persoonlijke arbeidsduur binnen de organisatie van zijn onderneming zo optimaal mogelijk benutten. De hierna gegeven uitwerkingen beogen hem daarbij behulpzaam te zijn.

Het staat de werkgever vrij standaard percentages met betrekking tot een minimum arbeidsduur te hanteren binnen zijn onderneming.

Alhoewel hier over een persoonlijke arbeidsduur gesproken wordt, gaat het om zowel een wisseling van arbeidsduur van een maximum naar een persoonlijke arbeidsduur als omgekeerd. En niet alleen de werknemer, ook de werkgever kan initiatieven terzake nemen. In alle gevallen echter geldt, dat men het er uiteindelijk samen over eens moet worden.

Bij het hierna volgende worden eerst de uitgangspunten verder uitgewerkt. Daarna worden enkele vormgevingen van een persoonlijke arbeidsduur besproken. Vervolgens komen wat meer algemene aspecten van wisseling van arbeidsduur aan de orde en tenslotte wordt de procedure toegelicht.

Uitwerking uitgangspunten

Het niveau van de functie bij wisseling van arbeidsduur

De wisseling van een maximum naar een persoonlijke arbeidsduur of omgekeerd vindt in principe plaats op basis van een vergelijkbaar functieniveau. Echter wanneer werkgever en werknemer het daar samen over eens worden, kan dit ook op een ander hoger of lager functieniveau liggen met een gelijktijdige aanpassing van de honorering op het nieuwe niveau.

Wanneer onder de uitgangspunten gesteld wordt dat de rechtspositie in principe gelijk is, wordt daarmee bedoeld dat er geen onderscheid in aanspraken op arbeidsvoorwaarden en voorzieningen bestaat. Het spreekt voor zich dat waar -voor zover niet anders bepaald- de in de CAO genoemde arbeidsvoorwaarden gerelateerd zijn aan een maximum arbeidsduur, bij een minder aantal arbeidsuren de aanspraken in het algemeen naar evenredigheid worden vastgesteld.

Er zijn echter in de CAO ook zaken als bijvoorbeeld buitengewoon verlof en reiskostenvergoeding die niet zonder meer bij een persoonlijke arbeidsduur naar evenredigheid toe te passen zijn, maar naar omstandigheden moeten worden toegepast.

Organisatieveranderingen kunnen er toe leiden dat de huidige functie van de werknemer of geheel vervalt of ingrijpend wijzigt. Het gevolg kan zijn dat een andere functie al dan niet op een nieuwe standplaats wordt aangeboden, die niet dezelfde omvang en spreiding van de arbeidsduur heeft als de huidige functie. Vanzelfsprekend zal de werkgever bij het aanbieden van een andere functie als 'goed werkgever' rekening houden met bijzondere omstandigheden zoals sociaal-medische indicaties en gezinsomstandigheden.

Loopbaanmogelijkheden

De enkele omstandigheid dat een werknemer een persoonlijke arbeidsduur heeft, mag geen belemmering zijn hem in aanmerking te laten komen voor een andere functie vervulling in het kader van een loopbaanontwikkeling.

Beschikbare vacatures -ongeacht de omvang van de arbeidsduur- staan open voor zowel werknemers met een maximum als een persoonlijke arbeidsduur. Voor een vacante functie met een andere arbeidsduur kan de werknemer -bij gebleken geschiktheid- in aanmerking worden gebracht, als hij bereid is op het bij die functie behorende aantal arbeidsuren/tijden te werken.

Vormgevingen van persoonlijke arbeidsduur

a persoonlijke arbeidsduur in de eigen functie

In de meeste gevallen zal de werknemer met een maximum arbeidsduur naar een kortere persoonlijke arbeidsduur willen overgaan. Vanuit zijn persoonlijke beweegredenen zal hij een beeld hebben hoeveel uur per week hij wil werken en hoe de spreiding van die uren over de week zal moeten zijn. Het gaat erom dat hij zich tijdig bij zijn werkgever oriënteert of deze de organisatorische mogelijkheden heeft om nu of op enige termijn daaraan medewerking te verlenen.

b duobaan

In sommige gevallen zal de werknemer aangeven dat hij samen met een andere werknemer -die eveneens in een andere arbeidsduur wil gaan werken- zijn huidige functie wil gaan vervullen.

Bij een duobaan is het van wezenlijk belang dat beide werknemers beseffen dat zij tezamen één formatieplaats vullen en dat zij beiden verantwoordelijk zijn voor de uitoefening van het totale takenpakket. Dit brengt met zich mee dat er

een goede onderlinge afstemming behoort plaats te vinden ten aanzien van de cliënt-benadering, de administratief-organisatorische afwerking van zaken en de overdracht van werkzaamheden. Dit geldt evenzeer ten aanzien van het opnemen van vakantiedagen, bij afwezigheid wegens scholing en in buitengewoon verlofsituaties, zulks met inachtneming van de gebruikelijke procedures. Wanneer de ene werknemer afwezig is -ook als gevolg van arbeidsongeschiktheid- vervangt de andere werknemer hem. Wanneer één van de twee werknemers die samen een duobaan vervullen de (actieve) dienst verlaat, dan wel een andere functie gaat vervullen, neemt de andere (overblijvende) werknemer het vacante deel van de functie waar, voor zolang de duo-vacature niet binnen een redelijke termijn vervuld is.

c een persoonlijke arbeidsduur in een andere functie

Wanneer de werknemer in een andere dan zijn huidige functie op basis van een persoonlijke arbeidsduur wil gaan werken, geldt feitelijk hetzelfde als hiervoor onder *a* en *b* gesteld. Daarnaast geldt zoals onder Loopbaanmogelijkheden wordt genoemd, de eis van geschiktheid tot het vervullen van de andere functie. Bovendien moet een andere -hem passende- functie met een persoonlijke arbeidsduur ook beschikbaar zijn.

Bijzondere afspraken en overleg

Aangezien in sommige gevallen persoonlijke arbeidsduur voor zowel werkgever als werknemer een nieuwe ervaring is, zou een proefperiode onderdeel van de afspraken kunnen uitmaken. Blijkt binnen de overeengekomen proefperiode hetzij voor de werkgever, hetzij voor de werknemer de situatie niet bevredigend, dan kan weer teruggekeerd worden naar de oude situatie. Ook is denkbaar dat een andere invulling van de persoonlijke arbeidsduur, eventueel in een andere functie, wordt afgesproken.

Indien een werkneemster gelet op een naderende bevalling en de toekomstige zorg voor een kind, meent na haar zwangerschap- en bevallingsverlof niet meer het aantal uren/dagen per week te kunnen werken zoals zij dat deed voor haar zwangerschap, doet zij er verstandig aan in een zéér tijdig stadium van de zwangerschap met haar werkgever te overleggen over de organisatorische mogelijkheden van een wijziging van haar arbeidsduur. De omstandigheid dat tijdens een op het bevallingsverlof volgende periode van ouderschapsverlof -welk verlof de werkgever op wettelijke gronden behoort te verlenen- in een kortere arbeidsduur is gewerkt, is op zich onvoldoende reden om daarna op basis van een persoonlijke arbeidsduur te kunnen werken. Ten behoeve van het ouderschapsverlof zal de werkgever veelvuldig bijzondere, maar tijdelijke, organisatorische maatregelen moeten nemen om dit verlof mogelijk te maken.

Belangrijk is dat de werknemer zich goed oriënteert bij zijn werkgever op welke wijze zijn wensen gehonoreerd kunnen worden. Het gaat daarbij om een evenwicht tussen de preferenties van werknemer en werkgever of anders gezegd: de privé-overwegingen/omstandigheden van de werknemer en de organisatorische belangen van de werkgever. Deze oriëntatie kan uitmonden in een formeel verzoek.

Enkele algemene aspecten van wisseling van arbeidsduur

Aangezien het voor de werknemer niet altijd zeker zal zijn dat de werkgever zijn

wensen kan c.q. zal honoreren, doet hij er goed aan ook andere invullingen van een persoonlijke arbeidsduur in zijn geval te overwegen.

Onder omstandigheden kunnen bepaalde functies een dermate specialistisch en/of leidinggevend karakter hebben dat een persoonlijke arbeidsduur daar niet zonder ingrijpende organisatorische aanpassingen en ook niet op korte termijn realiseerbaar is.

Er zijn meerdere afspraken denkbaar waardoor een persoonlijke arbeidsduur geleidelijk vorm kan gaan krijgen. Als voorbeelden worden hier genoemd -zonder uitputtend te zijn- afspraken over een zekere tijdsduur gekoppeld aan het werken in een persoonlijke arbeidsduur. Men kan bijvoorbeeld starten met een x-aantal uren gedurende een x-periode. Daarna hetzij verder teruglopend tot een geringer aantal uren, hetzij weer oplopend -en in sommige gevallen- weer terug op een maximum arbeidsduur. De werkgever is bevoegd een minimum aantal uren als norm te hanteren.

Ook is het mogelijk dat over een bepaalde periode met een wisselend aantal uren met uiteenlopende werktijden wordt gewerkt, zulks binnen een aantal overeengekomen arbeidsuren op jaarbasis.

De procedure

De werkgever neemt binnen 4 weken nadat de werknemer zijn verzoek formeel aan hem voorgelegd heeft, een beslissing. Hij honoreert het verzoek, op de wijze zoals dat door middel van vooroverleg vorm heeft gekregen, tenzij hij de onmogelijkheid daartoe duidelijk maakt aan de hand van de volgende criteria:

- de organisatorische onmogelijkheid de huidige functie van de werknemer om te zetten in een persoonlijke arbeidsduur -al dan niet in duo-verband- dan wel -indien verzocht- het ontbreken van een andere zowel de werkgever als de werknemer passende functie met een persoonlijke arbeidsduur;
 - realisatie van het verzoek werkt verstorend naar de normale bedrijfsvoering en de dienstverlening naar de cliënten en/of leidt tot een onverantwoorde kostenstijging,
- één en ander ter beoordeling van de werkgever.

Een positieve beslissing kan inhouden dat het tijdstip waarop het op basis van een persoonlijke arbeidsduur werken ingaat later ligt dan het tijdstip waarop de beslissing wordt genomen, aangezien er organisatorische voorbereidingen c.q. aanpassingen noodzakelijk kunnen zijn.

Indien de werkgever meent aan de hand van vorengenoemde criteria niet te kunnen meewerken aan het verzoek, maakt hij binnen de genoemde periode zijn schriftelijke en gemotiveerde beslissing kenbaar aan de werknemer.

Beroepsmogelijkheid

De werknemer kan tegen elke afwijzende beslissing van de werkgever in het kader van deze paragraaf- op basis van een interne klachtenregeling- in beroep gaan.

§5 Sectorale arbeidsmarkt bemiddeling

- 1 CAO-partijen voeren -ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheden- beraad

over de ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen de bedrijfstak als geheel. Zij worden door de werkgever geïnformeerd omtrent belangrijke ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid, zulks op de voet van het bepaalde in het Protocol Sociaal Beleid, hoofdstuk II Medezeggenschap. Over de kanalisering van de informatie naar en binnen het overlegorgaan van Partijen en over de geheimhouding van verstrekte informatie worden regels vastgesteld.

Vanuit dit beraad worden activiteiten ontplooid die ondersteunend zijn naar het onder 51 onder 5 (Bijzondere begeleiding) genoemde beleid.

Deze activiteiten richten zich in hoofdzaak op het ontwikkelen van instrumenten die de mobiliteit van werknemers binnen de bedrijfstak bevorderen en hun kansen op de arbeidsmarkt verbeteren. Daarbij gaat het om enerzijds werknemers die gegeven de inhoudelijke ontwikkeling van functies niet of nauwelijks meer bij de werkgever inzetbaar zijn, maar die wel potentieel geschikt zijn om elders een dienstverband te aanvaarden en ook bereid zijn daartoe additionele scholing te ontvangen. Daarmee kan voorkomen worden dat in later instantie -bijvoorbeeld bij reorganisatie- onvoldoende mogelijkheden bestaan om tijdig tot vervangende werkgelegenheid te komen. Anderzijds kan het gaan om werknemers wier functie als gevolg van een herschikking van de formatie binnen (een onderdeel van) de onderneming komt te vervallen en voor wie niet aanstands een andere passende functie beschikbaar is, dan wel er zelf de voorkeur aan geven zich te oriënteren op een functie bij een andere werkgever.

- 2 Buiten deze taakstelling staat de totstandkoming en de uitvoering van sociale plannen als gevolg van reorganisaties met aanzienlijke gevolgen voor de werkgelegenheid (afzonderlijk geregeld in het Protocol Sociaal Beleid, hoofdstuk III), of anderszins met de vakorganisaties gemaakte afspraken.
- 3 CAO-partijen zullen het initiatief nemen om te komen tot sectorale samenwerkingsverbanden van de bedrijfstak en de regionale besturen van de arbeidsvoorziening die de onder 1 bedoelde werknemers bemiddelen naar functies elders in het bankbedrijf of daarbuiten. Daartoe zullen zij een organisatie belasten met de coördinatie van de contacten tussen met name banken, arbeidsvoorziening, andere bedrijven/bedrijfstakken, (semi)overheidsinstellingen alsmede het regulier beroepsonderwijs en particuliere onderwijsinstellingen en meer in het algemeen al die instellingen die een bijdrage kunnen leveren aan het realiseren van de doelstellingen.
- 4 Voor bemiddeling via een bemiddelingscircuit als genoemd onder 3 komen in aanmerking werknemers:
 - ten aanzien van wie niet reeds eerder via de herplaatsings-/bemiddelingsinstanties van de werkgever inspanningen terzake zijn gepleegd en ten aanzien van wie door de werkgever is vastgesteld dat de mogelijkheden tot vervangende werkgelegenheid bij hem niet dan wel niet binnen redelijke termijn voorhanden zijn, maar
 - die wel potentieel geschikt zijn om bemiddeld te worden naar de arbeidsmarkt. Terzake zullen nadere eisen worden gesteld die verband houden met een redelijke kans van welslagen bij de bemiddeling.
- 5 Het onder 3 bedoelde bemiddelingscircuit zal betrokken worden bij de vacaturevulling bij de werkgever, voor zover deze niet kan plaatsvinden uit het eigen werknemersbestand.

- 6 De kosten voortvloeiende uit de externe plaatsing/bijbscholing van werknemers, mede in het verband van het bemiddelingscircuit zullen voor de werkgever geen verhindering zijn voor zover zij 0,5% van de bruto salarissom niet overschrijden.

§6 Bevordering werkgelegenheid van personen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt

1 Algemeen

Werkgevers onderschrijven het belang van een zo groot mogelijke arbeidsparticipatie. Het is duidelijk dat voor sommige personen de intrede of herintrede op de arbeidsmarkt als gevolg van een zekere achterstandspositie, niet zonder een bijzondere aandacht van werkgevers mogelijk is.

Werkgevers zijn bereid hetzij via de reguliere personeelsvoorziening, hetzij via tijdelijke maatregelen als scholings- en werkervaringsprojecten, de werkgelegenheid van deze personen binnen of buiten het bankbedrijf te bevorderen. Daartoe zal overleg met de Regionale Besturen voor de Arbeidsvoorziening worden bevorderd.

Zonder een uitputtende opsomming te geven kan hierbij gedacht worden aan (gedeeltelijke) arbeidsongeschikten, langdurig werklozen en personen uit etnische minderheidsgroepen. De positie van de vrouw vindt afzonderlijk regeling in het hierna volgende Protocol Emancipatie.

De werkgever zal met name in acht nemen de verklaring van de Stichting van de Arbeid inzake Gelijke Behandeling op de Arbeidsmarkt van 14 november 1990, alsook de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid inzake Discriminatie op de Arbeidsmarkt en Gelijke Kansen van 12 mei 1980.

2 Reguliere werving

Bij de reguliere werving zullen de hier bedoelde personen, indien zij voldoen of binnen redelijke termijn kunnen gaan voldoen aan de gestelde functie-eisen, in aanmerking gebracht worden voor een vacaturevervulling indien passende vacatures beschikbaar zijn. In het bijzonder dient daarbij ten aanzien van gehandicapte werknemers er op gelet te worden, dat indien iemand niet een volledige dagtaak kan vervullen, een deeltijdfunctie mogelijk tot een optimale benutting van iemands capaciteiten kan leiden. Waar nodig en mogelijk zullen bijzondere voorzieningen worden getroffen. De werkgever zal zorgdragen voor een adequate begeleiding. Ondersteunende overheidsmaatregelen zullen mede in aanmerking worden genomen.

3 Bevordering werkgelegenheid

- a Naast de reguliere personeelsvoorziening zullen werkgevers zich inspannen voor bedoelde personen bijdragen te leveren om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Dat kan bijvoorbeeld plaatsvinden door werkervaringsplaatsen beschikbaar te stellen, waar nodig en mogelijk in combinatie met passende arbeidsmarkt relevante opleidingen. Voorwaarde voor deze werker-
varings-/opleidingstrajecten is dat de werkgever werkervaringsplaatsen beschikbaar heeft binnen zijn organisatie en voldoende begeleidingscapaciteit kan leveren.

- b Daarnaast zal ook **geparticipeerd worden in projecten die een werkgelegenheidsbevorderend karakter buiten de onderneming van de werkgever hebben.**
- c De kosten van het onder a en b genoemde beleid zullen voor de werkgever **geen vermindering opleveren voor zover zij 0,15% van de bruto salarissom niet overstijgen.**

Uitvoering

Bij de uitvoering van dit beleid zal zoveel mogelijk aansluiting worden gezocht bij het door de Regionale Besturen voor de Arbeidsvoorziening te voeren beleid.

Bij de onder a bedoelde projecten -te denken valt aan het RCO-project Samen Werken- wordt er naar gestreefd ten minste 200 werkervaringsplaatsen beschikbaar te stellen. De werkgever zal indien het verloop van een werkervaringstrajekt daartoe aanleiding geeft en er ook passende formatieplaatsen beschikbaar zijn, bezien of de aldus opgeleide personen in aanmerking komen voor een vacaturevervulling.

Bij de onder b bedoelde projecten -te denken valt aan de CNV-Brugprojecten- zal een verzoek tot participatie gericht moeten worden aan de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf. Deze zal zich oriënteren op de inhoud en de betekenis van het project en weegt daarbij het gegeven of dit project past binnen het beleid van Arbeidsvoorziening.

§7 Protocol Emancipatie

Vanuit emancipatorische overwegingen dient de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt te worden versterkt en vanuit het belang van personeelsvoorziening is een versterking van de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt een mogelijkheid om schaarsteproblemen op te lossen.

Daarom voert de werkgever een beleid gericht op het scheppen van gelijke kansen voor vrouwen en mannen.

Daarbij zal als onderdeel van het personeelsbeleid een actief emancipatiebeleid gevoerd worden, waarin de aandacht in het bijzonder gericht wordt op de volgende gebieden:

- 1 Instroom, doorstroom, uitstroom
- 2 Herindiensttreding
- 3 Arbeidsvoorwaardelijke voorzieningen
 - Verloffaciliteiten verband houdend met zwangerschap en bevalling
 - Kinderopvang
 - Ouderschapsverlof
 - Studie- en opleidingsfaciliteiten
- 4 Het bestrijden van ongewenste intimiteiten.

1 Instroom, doorstroom, uitstroom

- 1.1. Het beleid moet er mede op gericht zijn daar waar dat mogelijk is op termijn ook in hogere functies vrouwen evenredig vertegenwoordigd te hebben. Daar waar dat niet het geval is, zal bij de werving en selectie bij gelijke geschiktheid de voorkeur gegeven worden aan een vrouw. Dit geldt in het bijzonder bij de aanname van trainees.
- 1.2. In het kader van het loopbaanbeleid zal de werkgever stimuleren dat:
 - vrouwelijke werknemers deelnemen aan opleidingen;
 - met vrouwelijke werknemers in periodieke loopbaangesprekken aandacht wordt besteed aan doorstroommogelijkheden naar hogere functies.
- 1.3. Indien een werknemer/ster een keuze moet maken tussen de zorg voor een gezin, dan wel het continueren van een loopbaan, zal de werkgever -indien dit organisatorisch realiseerbaar is- mogelijkheden bieden om op aangepaste wijze de arbeidsverhouding te continueren middels deeltijdarbeid/in een kortere persoonlijke arbeidsduur.

2 Herindiensttreding

- a De werknemer/ster met een dienstverband voor onbepaalde tijd die wegens de geboorte van zijn/haar kind, dan wel wegens de adoptie van een kind, dit dienstverband beëindigt, kan tot uiterlijk negen maanden na het tijdstip van beëindiging van het dienstverband de werkgever verzoeken binnen 4 jaar na het ontslag in aanmerking te komen voor een functie binnen de bank.
- b De werkgever toetst dit verzoek aan de volgende voorwaarden:
 - de werknemer/ster dient te beschikken over relevante ervaring naar aard en duur;
 - het functioneren van de werknemer/ster moet -krachtens de geldende beoordelingssystematiek- leiden tot een positieve beoordeling;
 - de werknemer/ster moet bereid zijn tot het volgen van (verdere) opleiding(en) en zich daarvoor kwalificeren;
 - de werknemer/ster moet bereid zijn binnen de genoemde periode van 4 jaar terug te keren bij de werkgever.

Per onderneming kunnen ten aanzien van het vorenstaande nadere criteria worden aangelegd. Indien de werknemer/ster aan deze voorwaarden voldoet worden er schriftelijke afspraken gemaakt tussen de werkgever en de werknemer/ster.

- c De schriftelijke afspraken omtrent de herintreding bevatten de volgende voorwaarden:
 - er moet sprake zijn van een beschikbare passende functie;
 - de herintreder/ster heeft voorrang op externe kandidaten bij gelijke geschiktheid voor het vervullen van een passende functie;
 - de herintreder/ster moet van geboden studiefaciliteiten met goede resultaten gebruik gemaakt hebben en
 - de herintreder/ster dient een normale medische aanstellingskeuring te ondergaan, zoals bij de eerste indiensttreding.
- d De werkgever zal binnen de periode van 4 jaar na ontslag de toekomstige herintreder/ster:

- desgevraagd op de hoogte houden van vacatures binnen de bank;
- periodieke personeelsinformatie/bedrijfsinformatie toezenden;
- onder voorwaarden studiefaciliteiten verschaffen, gericht op een toekomstige functie vervulling.

3 Arbeidsvoorwaardelijke voorzieningen

a Zwangerschaps- en bevallingsverlof

De wet regelt een aanspraak van de werkneemster op ziekgeld in verband met de bevalling. Het hier uit voortvloeiende verlof bedraagt in totaal 16 weken.

Periode voor de vermoedelijke bevallingsdatum (zwangerschapsverlof)

De werkneemster kan het verlof doen ingaan tussen de zesde en de vierde week voor de vermoedelijke datum van de bevalling. De duur daarvan varieert derhalve tussen de vier en zes weken.

Indien de werkneemster haar verlof wil laten ingaan na aanvang van de zesde week voor de vermoedelijke datum van de bevalling, maar zij wordt ziek tussen de genoemde zesde en de vierde week, dan telt die ziekteperiode mee voor het zwangerschapsverlof.

Periode na de bevalling (bevallingsverlof)

Het restant van het totale verlof van 16 weken wordt genoten na de werkelijke bevallingsdatum. De duur daarvan zal derhalve variëren van 10 tot 12 weken, afhankelijk van het moment waarop het verlof tijdens de zwangerschap is ingegaan, behoudens de volgende situaties:

- 1 Indien de bevalling eerder plaatsvindt dan de vermoedelijke bevallingsdatum wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal dagen niet-genoten zwangerschapsverlof. Het totale verlof blijft 16 weken.
- 2 Indien de bevalling later plaatsvindt dan de vermoedelijke bevallingsdatum wordt het totale verlof van 16 weken verlengd met de tijd gelegen tussen de vermoedelijke en werkelijke bevallingsdatum.

b Kinderopvang

- 1 De werkgever zal ten behoeve van zijn werkneemsters in overleg met zijn ondernemingsraad een regeling treffen terzake van een bijdrage in de kosten van kinderopvang tijdens werkuren, er vanuit gaande dat bestaande of te verwachten tekorten op de arbeidsmarkt het voor de werkgever van belang doen zijn dat deze werkneemsters hun dienstverband voortzetten. De regeling zal voor alle vrouwen gelijkmatig toegankelijk zijn.
- 2 Onder kinderopvang wordt verstaan:
 - a de voorschoolse opvang van kinderen in de leeftijd van 0 tot 4 jaar;
 - b de buitenschoolse opvang van kinderen van 4 tot en met 12 jaar.
 De eigen bijdrage van de ouder(s) aan de buitenschoolse opvang zal niet lager zijn dan die aan de voorschoolse opvang.

- 3 De regeling zal ook betrekking hebben op alleenstaande mannelijke werknemers die verantwoordelijk zijn voor de zorg van het kind.
- 4 De aan deze regeling verbonden kosten zullen voor de werkgever geen vermindering opleveren voor zover zij 0,4% van de bruto salarissom niet overstijgen.

c Ouderschapsverlof

- 1 Als uitvloeisel van het bepaalde onder 1.3. zal de werknemer/ster, die ten minste één jaar in dienst is -overeenkomstig de Wet op het ouderschapsverlof- desgevraagd -rekening houdende met de organisatorische mogelijkheden en effectieve bedrijfsvoering- voor zolang een kind nog niet de leeftijd van 4 jaar heeft bereikt, binnen dat tijdsbestek zijn/haar arbeidsduur voor een periode van maximaal 6 maanden kunnen terugbrengen tot tenminste 20 uur per week. De arbeidsvoorwaarden zullen in die periode naar evenredigheid van de (nieuwe) deeltijdfractie nader worden vastgesteld. De personeelscondities blijven onverkort van kracht.

- 2 In overleg tussen werkgever en werknemer/ster kan in plaats van het onder 1 gestelde ook gekozen worden voor een periode van 3 maanden aaneengesloten onbetaald verlof.

Gedurende de periode van het onbetaald verlof van 3 maanden blijft het dienstverband gehandhaafd.

Indien de werkgever en de werknemer/ster terzake geen overeenstemming kunnen bereiken, geldt het bepaalde onder 1.

- 3 De pensioenregeling -indien van toepassing- wordt ten aanzien van het gestelde onder 1 en 2 gecontinueerd.
- 4 Na beëindiging van het verlof keert de werknemer/ster terug in de functie die hij/zij voor aanvang van het verlof laatstelijk vervulde, tenzij in onderling overleg anders overeengekomen.

d Studie- en opleidingsfaciliteiten

De werkgever zal bijzondere aandacht besteden aan de opleiding van vrouwelijke werknemers, zulks in het kader van het onder 1.2. genoemde doorstroombeleid en het onder 2 genoemde beleid ten aanzien van herintreding.

4 Het bestrijden van ongewenste intimiteiten

De werkgever zal een beleid voeren gericht op het tegengaan van ongewenste intimiteiten op de werkplek. In dit kader zal hij middels interne publicaties binnen de onderneming preventieve voorlichting geven. Per onderneming kunnen aanvullende afspraken gemaakt worden en/of regelingen worden getroffen.

58 Preventieve voorzieningen in het kader van arbeidsongeschiktheid

De werkgever zal terzake van preventieve voorzieningen in het kader van de arbeidsongeschiktheid zorgdragen voor:

- a het ontwikkelen van een structureel verzuimpreventiebeleid, waarbij gedacht kan worden aan maatregelen als:

- een goede verzuimregistratie (ziek- en hersteldmelding);
 - een kwantitatieve analyse van verzuimpatronen;
 - het individueel bespreekbaar maken van het verzuim;
- b bij ondernemingen met méér dan 500 werknemers de invoering van een eigen Bedrijfsgezondheidsdienst of aansluiting bij een Gemeenschappelijke Bedrijfsgezondheidsdienst daar waar dit nog niet is geschied;
- c bij ondernemingen met minder dan 500 werknemers het al dan niet in eigen beheer inschakelen van een (bedrijfs)arts c.q. Gemeenschappelijke Bedrijfsgezondheidsdienst;

(Bedrijfs)artsen en (Gemeenschappelijke) Bedrijfsgezondheidsdiensten zullen zich richten op:

- het doen van aanbevelingen met betrekking tot het ondernemingsbeleid gericht op de gezondheid van de werknemers;
- het zich op de hoogte houden van ontwikkelingen en ervaringen met en het evalueren van het op de gezondheid van de werknemer gerichte beleid;
- het bevorderen van maatregelen ter beperking van het ziekteverzuim en het meewerken aan revalidatie;
- het verrichten van het periodiek geneeskundig onderzoek als genoemd in artikel 13 §5 van deze CAO;
- het verrichten van geneeskundig onderzoek bij het indiensttreden van de werknemer;
- het adviseren van de ondernemingsleiding terzake van de uitvoering van de Arbo-wet;
- het bij gebleken behoefte houden van een bedrijfsgeneeskundig spreekuur.

III BASYS, de methode van functiewaardering in het bankbedrijf

- 1 Als methode van functiewaardering in het bankbedrijf is van kracht het systeem BASYS.
- 2 Partijen bij de CAO hebben dit systeem -systeemvoorschriften, procedures en beroepsregels- vastgesteld en daarmee inhoudelijk geregeld en als zodanig deel uitmakende van deze CAO. De Stichting Functiewaardering Bankbedrijf beheert dit systeem, waarin de rechten en plichten van werkgever, werknemer en ondernemingsraad zijn opgenomen.
- 3a Een andere methode van functiewaardering kan gehandhaafd blijven, indien:
 - een bank zijn keuze daarvoor reeds voor 1 januari 1978 had bepaald;
 - een bank een dergelijke methode reeds hanteert op het tijdstip van toetreden als lid van partij ter ene zijde bij de CAO en deze methode correleerbaar is aan de methode BASYS.
- b De vaststelling van correlatie door de Stichting Functiewaardering Bankbedrijf heeft tot gevolg dat de betreffende methode van functiewaardering gelijkwaardig is aan de methode BASYS en eveneens inhoudelijk geregeld is en als zodanig onderdeel vormt van deze CAO.
- 4 De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemers en, indien aanwezig, de ondernemingsraad inzage hebben in de systeembeschrijving, toepassingsregels, interne en externe beroepsprocedures.

IV BIJLAGEN BIJ ARTIKEL 9 CAO, DE SALARISPARAGRAAF

Bijlage IA

MODEL SALARISSYSTEEM BRUTO SALARISBEDRAGEN OP JAARBASIS PER 1.4.1995 (inclusief de 1% van 1.1.1994)

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6
<i>Basyspunten</i>	<i>21-44</i>	<i>45-69</i>	<i>70-95</i>	<i>96-122</i>	<i>123-150</i>	<i>151-179</i>
Functieaanvangssalaris	12.232	12.407	15.194	21.114	27.146	34.329
Functiejaar						
1	14.143	17.528	17.549	23.655	29.990	35.558
2	16.052	16.651	19.901	26.196	32.837	36.783
3	17.961	18.773	22.253	28.737	33.930	38.011
4	19.869	20.895	24.606	31.280	35.026	39.235
5	21.781	23.014	26.957	32.256	36.119	40.461
6	23.691	25.136	29.310	33.234	37.213	41.688
7	25.601	27.258	31.661	34.210	38.309	42.914
8	27.509	29.379	32.566	35.189	39.402	44.137
9	28.273	30.194	33.471	36.168	40.494	45.365
10	29.038	31.012	34.378	37.141	41.588	46.590
11	29.800	31.828	35.280	38.120	42.685	47.817
Functie-eindsalaris	12	30.564	32.641	36.187	43.778	49.042

Garantiesalarissen op grond van §12 van de Salarisparagraaf (artikel 9 CAO) voor werknemers met een functie ingedeeld in functiegroep 2:

35 jaar of ouder: 33.447,—;

40 jaar of ouder: 34.265,—;

45 jaar of ouder: 35.082,—

Bijlage IB

MODEL SALARISSYSTEEM BRUTO FUNCTIE-UURLONEN PER UITERLIJK 1.10.1996 (functiesalarissen op jaarbasis gedeeld door 1872)

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6
<i>Basyspunten</i>	<i>21-44</i>	<i>45-69</i>	<i>70-95</i>	<i>96-122</i>	<i>123-150</i>	<i>151-179</i>
Functieaanvangssalaris	6,53	6,63	8,12	11,28	14,50	18,34
Functiejaar						
1	7,56	7,76	7,37	12,64	16,02	18,99
2	8,57	8,89	10,63	13,99	17,54	19,65
3	9,59	10,03	11,89	15,35	18,13	20,31
4	10,61	11,16	13,14	16,71	18,71	20,96
5	11,64	12,29	14,40	17,23	19,29	21,61
6	12,66	13,43	15,66	17,75	19,88	22,27
7	13,68	14,56	16,91	18,27	20,46	22,92
8	14,69	15,69	17,40	18,80	21,05	23,58
9	15,10	16,13	17,88	19,32	21,63	24,23
10	15,51	16,57	18,36	19,84	22,22	24,89
11	15,92	17,00	18,85	20,36	22,80	25,54
Functie-eindsalaris	12	16,33	17,44	20,89	23,39	26,20

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

35 jaar of ouder: f 17,87;

40 jaar of ouder: f 18,30;

45 jaar of ouder: f 18,74

Verwijzing naar eigen salarissysteem

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

7	8	9	10	11	12	13	14	15
180-209	210-240	241-272	273-305	306-339	340-374	375-410	411-447	448-485
38.585	43.442	49.009	56.197	64.342	74.866	87.114	102.233	120.332
39.963	44.996	50.759	58.203	66.640	77.538	90.224	105.884	124.629
41.342	46.548	52.507	60.210	69.940	80.213	93.337	109.536	128.930
42.719	48.098	54.258	62.216	71.239	82.885	96.444	113.190	133.226
44.099	49.650	56.010	64.223	73.537	85.559	99.556	116.838	137.523
45.477	51.202	57.758	66.229	75.834	88.230	102.667	120.491	141.820
46.852	52.754	59.510	68.233	78.134	90.902	105.780	124.142	146.118
48.232	54.305	61.261	70.238	80.433	93.578	108.888	127.796	150.415
49.612	55.858	63.008	72.244	82.732	96.250	111.996	131.446	154.713
50.992	57.410	64.758	74.251	85.030	98.924	115.107	135.099	159.011
52.366	58.960	66.507	76.257	87.329	101.596	118.219	138.750	163.307
53.745	60.513	68.261	78.262	89.628	104.269	121.330	142.403	167.606
55.124	62.065	70.012	80.271	91.927	106.942	124.441	146.055	171.900

7	8	9	10	11	12	13	14	15
180-209	210-240	241-272	273-305	306-339	340-374	375-410	411-447	448-485
20,61	23,21	26,18	30,02	34,37	39,99	46,54	54,61	64,28
21,35	24,04	27,11	31,09	35,60	41,42	48,20	56,56	66,58
22,08	24,87	28,05	32,16	36,83	42,85	49,86	58,51	68,87
22,82	25,69	28,98	33,24	38,06	44,28	51,52	60,46	71,17
23,56	26,52	29,92	34,31	39,28	45,70	53,18	62,41	73,46
24,29	27,35	30,85	35,38	40,51	47,13	54,84	64,36	75,76
25,03	28,18	31,79	36,45	41,74	48,56	56,51	66,32	78,05
25,76	29,01	32,72	37,52	42,97	49,99	58,17	68,27	80,35
26,50	29,84	33,66	38,59	44,19	51,42	59,83	70,22	82,65
27,24	30,67	34,59	39,66	45,42	52,84	61,49	72,17	84,94
27,97	31,50	35,53	40,74	46,65	54,27	63,15	74,12	87,24
28,71	32,33	36,46	41,81	47,88	55,70	64,81	76,07	89,53
29,45	33,15	37,40	42,88	49,11	57,13	66,47	78,02	91,83

Bijlage II

Criteria voor de methode van beoordelen van de functie-uitoefening

- Uitsluitend de wijze waarop de functie door de werknemer wordt uitgeoefend is onderwerp van beoordeling.
- De werknemer en de beoordelaar moeten inzicht hebben in de inhoud van de functie op basis van een functiebeschrijving.
- De werknemer dient aan het begin van de beoordelingsperiode op de hoogte te worden gesteld van de functie-eisen en verwachtingen van de beoordelaar.
- De beoordelaar moet op de hoogte zijn van de functie-uitoefening door regelmatige persoonlijke waarneming.
- De beoordeling heeft uitsluitend betrekking op de voorafgaande beoordelingsperiode.
- De beoordeling wordt schriftelijk aan de werknemer medegedeeld en vervolgens inhoudelijk met deze besproken door de beoordelaar.
- De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld bezwaar te maken tegen de beoordeling bij de beoordelaar en zijn naast hogere chef.
- Indien de beoordelaar en de werknemer van mening blijven verschillen over de beoordeling wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om in beroep te gaan. Hij mag zich daarbij desgewenst doen bijstaan (bijvoorbeeld door zijn vakorganisatie).

Bijlage III

Arbeidsbezwarende omstandigheden

- 1 Het beleid binnen de onderneming is er op gericht, waar dit technisch mogelijk en economisch verantwoord is, arbeidsbezwarende omstandigheden op te heffen.
- 2 Gedurende de periode evenwel dat er sprake is van dergelijke bezwarende omstandigheden, zal daarvoor een afzonderlijke geldelijke toeslag van kracht zijn naast het salaris en naast eventuele toeslagen op grond van artikel 7 van de CAO.
- 3 Van voorkomende bezwarende omstandigheden vindt binnen de functiewaarderingmethode BASYS een afzonderlijke meting plaats.
- 4 Op basis van de in lid 3 vermelde meting is de toeslag als volgt vastgesteld:

BASYS-BO-punten

0- 8
10-14
16-20
22 en hoger

Toeslag:

geen
f 20,— per maand
f 40,— per maand
f 80,— per maand

- 5 De toeslag gaat in op de eerste van de maand waarin de vaststelling van de bezwarende omstandigheden is geschied. De uitbetaling van de toeslag kan plaatsvinden per maand (of uitbetalingsperiode), per kwartaal of per jaar.
- 6 De toeslag geldt slechts gedurende de periode waarin sprake is van dergelijke omstandigheden.
- 7 Voor de werknemer die op het moment van invoering van dit salarissysteem een toeslag op grond van arbeidsbezwarende omstandigheden geniet, blijft deze toeslag gehandhaafd, indien en voor zover deze uitgaat boven de op basis van het vorenstaande geldende toeslag gedurende de periode waarin sprake is van dergelijke omstandigheden. Indien deze omstandigheden komen te vervallen, zal een regeling worden getroffen.

V PENSIOENPROTOCOLLEN BIJ ARTIKEL 15

PENSIOENPROTOCOL I

(pensioenplicht)

- 1 De leden van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf zijn verplicht om redelijke pensioenvoorzieningen toe te passen. Als redelijk wordt ten minste beschouwd hetgeen in de volgende protocollen is vastgelegd.
- 2 Totdat bepalingen in een pensioenprotocol zijn vastgelegd, zullen bestaande gebruiken en regelingen als richtsnoer worden genomen.
- 3 Dit protocol is ingegaan op 1 juli 1977 en is gewijzigd op 1 april 1990.
- 4 Ondernemingen die als lid toetreden tot de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf zijn, behoudens dispensaties in het kader van artikel 1 §4 lid 1 CAO, verplicht die maatregelen te nemen dat binnen een termijn van maximaal twee jaar na aanvang van het lidmaatschap van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf aan dit protocol wordt voldaan.

PENSIOENPROTOCOL II

(overdracht van gekapitaliseerde pensioenaanspraken)

- 1 Dit protocol heeft betrekking op het scheppen van voorwaarden om bij verandering van werkgever binnen het bankbedrijf pensioenverlies zoveel mogelijk tegen te gaan.

2 Definities

In dit protocol wordt verstaan onder:

a oude werkgever

Het lid van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf bij wie de werknemer uit dienst treedt.

b nieuwe werkgever

Het lid van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf bij wie de werknemer in dienst treedt in aansluiting op het dienstverband met de oude werkgever.

c verzekeraar

Pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen die als uitvoeringsorgaan van de pensioenregelingen van de oude werkgever en de nieuwe werkgever

optreden.

d pensioenaanspraken

De pensioenaanspraken die bij beëindiging van het dienstverband met de oude werkgever jegens een verzekeraar bestaan en die tijdens of bij het beëindigen van het dienstverband zijn verkregen en waarop de bepalingen van de Pensioen- en Spaarfondsenwet van toepassing zijn.

e gekapitaliseerde waarde

De contante waarde van de pensioenaanspraken wordt ongeacht de toegepaste wijze van reservering en van premievrijmaking berekend op basis van:

- een rekenrente van 4% per jaar;
- de sterftetabels GBM/GBV 1985-1990 afgerond volgens Makeham, zoals uitgegeven door het Actuariel Genootschap.

Bij de berekening van de gekapitaliseerde waarde wordt geen rekening gehouden met:

- kostenopslagen
- rentestandskortingen

Nadere details van de rekentechniek worden door of namens partijen vastgesteld op grond van actuariële adviezen.

- 3 De oude werkgever doet de betrokken werknemer uiterlijk binnen een maand na het beëindigen van het dienstverband mededeling van het bepaalde in de leden 4 en 5 omtrent omzetting van pensioenaanspraken en overdracht van de gekapitaliseerde waarde. Bij voorkeur te zelfder tijd wordt mededeling gedaan van de hoogte van de verkregen pensioenaanspraken uit hoofde van het beëindigen van het dienstverband.

- 4a Indien de werknemer uit dienst treedt bij de oude werkgever en in dienst treedt bij de nieuwe werkgever worden, mits de werknemer binnen een periode van drie maanden hiermee schriftelijk instemt, de pensioenaanspraken jegens de verzekeraar van de oude werkgever omgezet in pensioenaanspraken jegens de verzekeraar van de nieuwe werkgever waarbij de gekapitaliseerde waarde na de omzetting gelijk zal zijn aan de gekapitaliseerde waarde voor omzetting.

- 4b Bij de bepaling van de gekapitaliseerde waarde worden aanspraken op bijzonder weduwen- of weduwnaarspensioen buiten beschouwing gelaten. Met deze bijzondere aanspraken wordt echter wel rekening gehouden bij het bepalen van de pensioenaanspraken van de werknemer jegens de verzekeraar van de nieuwe werkgever.

- 4c De omgezette pensioenaanspraken worden geacht te zijn verkregen in dienst van de nieuwe werkgever zodat zij ten aanzien van eindloombepalingen en/of ten aanzien van toekenning van algemene pensioenaanspraken gelijk behandeld worden als pensioenaanspraken verkregen in dienst van de nieuwe werkgever. Voor zover de omgezette pensioenaanspraken samen met de bij de nieuwe werkgever te verkrijgen pensioenaanspraken meer is dan het bij de nieuwe werkgever bij maximale diensttijd te verkrijgen pensioen, kan het meerdere buiten beschouwing blijven ten aanzien van de bepalingen omtrent eindloon en/of algemene waardeaanpassingen.

- 5 Voor de uitvoering van de omzetting van de pensioenaanspraken draagt de verzekeraar van de oude werkgever de gekapitaliseerde waarde over aan de verzekeraar van de nieuwe werkgever die deze overdracht zal aanvaarden. Deze overdracht vindt plaats nadat voldaan is aan de voorwaarde dat de werknemer bij de nieuwe werkgever een diensttijd van twee maanden en een dag heeft volbracht.

Indien de deelnemer komt te overlijden nadat de instemming met de omzetting

van de pensioenaanspraken is gegeven maar de overdrachtswaarde nog niet is overgedragen aan de verzekeraar van de nieuwe werkgever, zal het nabestaandenpensioen (weduwen-, weduwnaars-, partner- en wezenpensioen) worden vastgesteld als ware de omzetting van de pensioenaanspraken reeds gerealiseerd, zulks onverminderd de verplichting van de verzekeraar van de oude werkgever om de overdrachtswaarde aan de verzekeraar van de nieuwe werkgever over te dragen.

Voor zover op een collectieve pensioenverzekering een of meer bepalingen van toepassing zijn die niet in overeenstemming zijn met dit protocol zullen deze contractuele verhinderingen zo spoedig mogelijk opgeheven worden.

- 6 Indien de pensioenaanspraken en de gekapitaliseerde waarde daarvan zijn overgedragen volgens de in dit protocol genoemde regels, zijn tevens de aan deze pensioenaanspraken in de toekomst te onttellen verplichtingen op grond van aanpassingen in de ondernemingspensioenregeling of in de CAO, van de oude werkgever overgegaan op de nieuwe werkgever.

PENSIOENPROTOCOL III

(toetreding tot de pensioenregeling)

- 1 De werknemer die een dienstverband heeft met een lid van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf, heeft het recht toe te treden tot de bij de werkgever bestaande of nog te treffen algemene pensioenvoorzieningen behoudens nader te stellen leeftijdsbepalingen, bepalingen betreffende medische keuringen en bepalingen in verband met de aard van het dienstverband.
- 2 De pensioenregeling kan geen andere wachttijden voorschrijven dan die zijn genoemd in de leden 4 en 7 van dit protocol.
- 3 Toetreding tot de pensioenregeling vindt plaats zodra door de werknemer aan de toetredingsvoorwaarden wordt voldaan.
- 4 De minimum toetredingsleeftijd zal niet hoger zijn dan 25 jaar.
Voor werknemers beneden de minimum toetredingsleeftijd zal ten aanzien van verzekeringen bij overlijden een risicodekking in de pensioenregeling zijn opgenomen tot een niveau dat vergelijkbaar is met de overlijdensdekking die in de pensioenregeling zou gelden als de werknemer reeds zou zijn toegetreden.
- 5 De maximum toetredingsleeftijd zal niet lager zijn dan 49 jaar.
Een maximum toetredingsleeftijd is niet van toepassing indien bij toetreding overdracht van gekapitaliseerde pensioenaanspraken plaatsvindt op grond van Pensioenprotocol II.
Indien een werknemer niet tot de pensioenregeling kan toetreden wegens het overschrijden van de maximum toetredingsleeftijd zal de werkgever een speciale regeling treffen. Die speciale regeling houdt in dat elk jaar een bijdrage wordt afgezonderd die hetzij rechtstreeks, hetzij via de opbouw van een geblokkeerd spaartegoed, wordt bestemd voor de financiering van pensioenaanspraken.
De hoogte van de bijdrage zal ten minste 15% bedragen van het verschil van enerzijds de som van het salaris, de vakantietoeslag en de jaarlijkse uitkering krachtens artikel 11 §2 CAO en anderzijds de som van het minimumloon en de minimum vakantietoeslag.

- 6 Indien uit een medische keuring bij de indiensttreding blijkt dat aan de pensioenverzekering verhoogde risico's zijn verbonden voor het uitvoeringsorgaan van de pensioenregeling, kan dit gevolgen hebben voor de pensioenaanspraken of voor eventuele premiebijdragen door de werknemer. Aan een medische keuring die plaatsvindt op een later tijdstip dan bij de indiensttreding kunnen deze consequenties niet worden verbonden tenzij een werknemer in het huwelijk treedt met het oogmerk pensioenaanspraken te verwerven voor zijn echtgenote, op een tijdstip dat, medisch gezien, de verwachting gewettigd is dat hij binnen afzienbare tijd zal overlijden.

Bij het passeren van een salarisgrens in verband met een zogenaamde excedentverzekering boven de WAO kan een medische keuring wel consequenties hebben voor de excedentverzekering van het arbeidsongeschiktheidsrisico.

- 7 Een werknemer kan in de volgende situaties van deelneming aan de pensioenregeling worden uitgesloten.
 - a Het dienstverband is aangegaan voor een bepaalde tijd. Indien aansluitend een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, zal bij de vaststelling van de hoogte van de pensioenaanspraken de tijdens het dienstverband voor bepaalde tijd volbrachte diensttijd mede in aanmerking worden genomen voorzover aan de overige toetredingsbepalingen is en was voldaan.
 - b *(vervalt per uiterlijk 1.10.1996)* Het dienstverband is aangegaan voor minder dan de normale arbeidsduur die is vermeld in artikel 4 §1 lid 1 CAO. Deze uitsluiting zal worden opgeheven na een diensttijd van ten hoogste 1 jaar. Bij de vaststelling van de hoogte van de pensioenaanspraak zal de periode van uitsluiting mede in aanmerking worden genomen voor zover aan de andere toetredingsbepalingen is en was voldaan.
- 8 Bij toetreding van een werknemer tot een pensioenregeling waaraan hij reeds eerder heeft deelgenomen, zullen de reeds bestaande pensioenverplichtingen krachtens de eerdere deelneming worden samengevoegd met de pensioenaanspraken uit hoofde van het nieuwe dienstverband. Deze samenvoeging vindt plaats zodra de werknemer in het nieuwe dienstverband een diensttijd van twee maanden en een dag heeft volbracht.

De samenvoeging zal ten minste inhouden dat de in lid 2e van Pensioenprotocol II bedoelde gekapitaliseerde waarde van de pensioenaanspraken uit het vorige dienstverband, wordt aangewend om pensioenaanspraken vast te stellen waarbij het bepaalde in lid 4c van Pensioenprotocol II van overeenkomstige toepassing zal zijn.

De samenvoeging blijft echter achterwege indien de werknemer zich binnen drie maanden na de hernieuwde toetreding schriftelijk tegen deze samenvoeging heeft verzet.

PENSIOENPROTOCOL IV

(pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid)

- 1 Dit protocol heeft betrekking op de voortzetting van de pensioenverzekering tijdens arbeidsongeschiktheid.
- 2 Onder arbeidsongeschiktheid wordt in dit protocol verstaan: arbeidsongeschiktheid, op grond waarvan de werknemer tijdens het dienstverband of direct daarop aansluitend recht heeft verkregen op een uitkering krachtens de AAW/WAO, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 65% of meer.

- 3 Bij arbeidsongeschiktheid van een werknemer zal ten aanzien van de pensioen-aanspraken naar keuze gelden, dat:
- de werkgever de premies en/of koopsommen voor de financiering van ouderdoms-, weduwen-/weduwnaars- en wezenpensioen op dezelfde voet aan de verzekeraar zal doen toekomen, als voor de intrede van de arbeidsongeschiktheid het geval was. In dit geval kan een eventuele premiebijdrage van de werknemer eveneens worden gecontinueerd;
of
 - de pensioenregeling voorziet in een voortgezette financiering van het ouderdoms-, weduwen-/weduwnaars- en wezenpensioen door middel van zogenaamde premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.
- Het bepaalde in dit lid geldt:
- a voor werknemers van 25 jaar of ouder, die in de pensioenregeling van de werkgever zijn opgenomen;
 - b indien en zolang de arbeidsongeschiktheid in de zin van dit protocol voortduurt;
 - c onder inachtneming van artikel 13 van de CAO en van Pensioenprotocol III.
- 4 Voor de hoogte van de tijdens arbeidsongeschiktheid te verzekeren pensioenbedragen gelden de volgende bepalingen:
- a vastgesteld wordt de hoogte van de één jaar na het tijdstip van intreden van de arbeidsongeschiktheid verzekerde pensioenbedragen.
Tijdens arbeidsongeschiktheid zullen tenminste deze pensioenbedragen verzekerd zijn;
 - b op de datum van beëindiging van het dienstverband zijn de criteria van Pensioenprotocol V van overeenkomstige toepassing op deze pensioenbedragen. Indien het dienstverband betrekking heeft op deeltijdarbeid wordt daarbij uitgegaan van een ongewijzigde verhouding tussen de gewerkte uren en het aantal uren, dat behoort bij een volledig dienstverband;
 - c tijdens de arbeidsongeschiktheid worden de verzekerde pensioenbedragen periodiek aangepast overeenkomstig de bepalingen van de CAO inzake de aanpassing van de ingegane pensioenen.
Dit geldt niet voor een onderneming of een verzekeraar, die gedurende de arbeidsongeschiktheid de pensioengrondslagen periodiek op dezelfde wijze aanpast als de pensioengrondslagen van de werknemers in actieve dienst. Bij de toepassing van dit lid mag het deel van het pensioenbedrag, dat wordt ontleend aan het inkomensdeel boven het bedrag van het functie-eindsalaris van salarisschaal 15 van het Model Salarissysteem van deze CAO buiten beschouwing blijven.
- 5 Dit protocol wordt buiten werking gesteld, indien de onderhavige materie bij de wet wordt geregeld, bijvoorbeeld door het aan de WAO verbinden van een pensioenvoorziening. Indien dergelijke wetgeving tot lagere pensioenaanspraken leidt dan uit dit protocol voortvloeien, zal dit protocol voor het meerdere van kracht blijven, volgens alsdan nader overeen te komen aanvullende regels.

PENSIOENPROTOCOL V

(verhouding pensioeninkomen en jaarinkomen)

§1 Inleiding

Dit protocol bevat de criteria, die gelden voor de toetsing van de regelingen voor ouderdomspensioen, weduwen-/weduwnaarspensioen en wezenpensioen.

De paragrafen 2 tot en met 6 hebben betrekking op de criteria, die voor het ouderdomspensioen en het weduwen-/weduwnaarspensioen gelden bij een volledige diensttijd, zijnde 40 of meer voor de pensioenregeling volledig meetellende jaren. Deze paragrafen zijn bij een kleiner aantal jaren eveneens van toepassing, indien het pensioenreglement reeds bij minder dan 40 jaren tot een volledig pensioen leidt.

Voor de toetsing van het weduwen-/weduwnaarspensioen ingevolge dit protocol, worden als voor pensioen meetellende jaren mede in aanmerking genomen de jaren gelegen tussen het tijdstip van overlijden van de werknemer en diens oorspronkelijke pensioendatum.

In §7 is aangegeven, welke criteria er gelden bij pensionering of overlijden bij een onvolledig aantal voor pensioen meetellende jaren.

§8 bevat de criteria, die gelden bij beëindiging van het dienstverband, anders dan door overlijden, arbeidsongeschiktheid, pensionering of vervroegd uittreden (VUT).

§9 geeft de criteria voor de regeling van wezenpensioen. Voor de toetsing van het wezenpensioen ingevolge dit protocol, worden als voor pensioen meetellende jaren mede in aanmerking genomen de jaren gelegen tussen het tijdstip van overlijden van de werknemer en diens oorspronkelijke pensioendatum.

§10 behelst de mogelijkheid om het niveau van het totale nabestaandenpensioen te begrenzen.

In §11 is tenslotte een voorbehoud gemaakt voor de situatie, dat de AOW en/of de samenloop van dit protocol met de AOW door rechtspraak of wetgeving worden getroffen c.q. gewijzigd.

Dit protocol geldt onder inachtneming van het terzake van de toetreding tot de pensioenregeling gestelde in Pensioenprotocol III en gaat er van uit, dat:

- a de toetreding tot de pensioenregeling een feit is geworden, zonder dat daarbij beperkingen zijn aangebracht op grond van medische keuringen;
- b er geen sprake is van echtscheiding, van ongewoon grote leeftijdsverschillen tussen man en vrouw, van huwelijk op latere leeftijd, van hertrouwen van de werknemer of van hertrouwen van de weduwe/weduwnaar.

In deze gevallen kunnen bijzonder bepalingen in de pensioenregeling van kracht worden, met als richtsnoer de op deze punten bestaande gebruiken en regelingen.

§2 Jaarinkomen

Het jaarinkomen is het jaarinkomen, als bedoeld in artikel 1 §1 CAO, zijnde het salaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en de jaarlijkse uitkering c.q. 13e maand.

Bij de toetsing in het kader van dit protocol zal voor het jaarinkomen een maximum in acht worden genomen van het bedrag van het functie-eindsalaris van salarisschaal 15 van het Model Salarissysteem van deze CAO, hetgeen niet wegneemt dat per onderneming verdergaande voorzieningen kunnen worden getroffen.

§3 Pensioeninkomen van gepensioneerde werknemers

Het pensioeninkomen van gepensioneerde werknemers is gelijk aan de som van:

- a het pensioen uit hoofde van de AOW, inclusief de daarbij behorende vakantie-toeslag en
- b het ouderdomspensioen uit hoofde van de voor de gepensioneerde werknemers geldende pensioenregeling bij de werkgever, inclusief de eventueel daarbij behorende vakantietoeslag en/of winstdeling.

Voor mannelijke werknemers, die op de datum van beëindiging van het dienstverband gehuwd zijn, is het pensioen uit hoofde van de AOW gelijk aan tweemaal het -op dat moment geldende en tot een jaarbedrag herleide- ouderdomspensioen,

als bedoeld in artikel 9 lid 10 sub b van de AOW (de AOW-uitkering voor de 'gehuwde pensioengerechtigde, van wie de echtgenoot 65 jaar of ouder is'). Voor mannelijke werknemers, die op de datum van beëindiging van het dienstverband ongehuwd zijn, alsmede voor vrouwelijke werknemers is het pensioen uit hoofde van de AOW gelijk aan het -op dat moment geldende en tot een jaarbedrag herleide- ouderdomspensioen, als bedoeld in artikel 9 lid 10 sub a van de AOW (de AOW-uitkering voor de 'gehuwde pensioengerechtigde, van wie de echtgenoot jonger is dan 65 jaar en de ongehuwde pensioengerechtigde').

§4 Toetsing van het ouderdomspensioen op het moment van pensionering

In deze paragraaf wordt aangegeven, welke verhouding er ten minste moet bestaan tussen het pensioeninkomen en het jaarinkomen. De toetsing vindt plaats op de datum van beëindiging van het dienstverband wegens het bereiken van de reglementaire pensioendatum.

Op dat moment wordt de verhouding vastgesteld tussen het pensioeninkomen en het jaarinkomen.

Daarbij blijft het gedeelte van het jaarinkomen boven het bedrag van het functie-eindsalaris van salarisschaal 15 van het Model Salarissysteem van deze CAO buiten beschouwing.

De verhouding, die er tenminste moet bestaan tussen het pensioeninkomen en het jaarinkomen, is overeenkomstig de hierna volgende tabel afhankelijk van de hoogte van het jaarinkomen.

jaarinkomen	hoger dan	f 107.024,—	60 %
jaarinkomen gelijk aan of lager dan		f 107.024,—	61,25%
jaarinkomen gelijk aan of lager dan		f 101.077,—	62,5 %
jaarinkomen gelijk aan of lager dan		f 95.132,—	63,75%
jaarinkomen gelijk aan of lager dan		f 89.187,—	65 %
jaarinkomen gelijk aan of lager dan		f 83.242,—	66,25%
jaarinkomen gelijk aan of lager dan		f 77.295,—	67,5 %
jaarinkomen gelijk aan of lager dan		f 71.350,—	68,75%
jaarinkomen gelijk aan of lager dan		f 65.406,—	70 %

Indien het dienstverband op deeltijdarbeid betrekking heeft/is gebaseerd op een arbeidsduur van minder dan gemiddeld 36 uur per week, worden het pensioeninkomen en het jaarinkomen herleid tot de overeenkomstige bedragen bij een volledig dienstverband/een dienstverband gebaseerd op gemiddeld 36 uur per week. Eerst daarna wordt het gedeelte van het jaarinkomen bepaald dat bij de toetsing buiten beschouwing blijft, en wordt de verhouding, die er ten minste moet bestaan tussen het daadwerkelijke pensioeninkomen en het daadwerkelijke jaarinkomen in de tabel afgelezen;

Conform het gestelde in artikel 10 §1 lid 2 van de CAO worden de inkomensgrenzen in de tabel periodiek aangepast aan de algemene inkomensontwikkeling van de werknemers.

§5 Pensioeninkomen van de weduwe/weduwnaar

Het pensioeninkomen van de weduwe/weduwnaar is gelijk aan de som van:

- a het pensioen uit hoofde van de AOW, inclusief de daarbij behorende vakantie-toeslag;
- b het weduwen-/weduwnaarspensioen, dat voor de weduwe/weduwnaar voortvloeit uit de voor de werknemers geldende pensioenregeling bij de werkgever,

- inclusief de eventueel daarbij behorende vakantietoeslag en/of winstdeling en
- c het bedrag, dat -eventueel buiten het pensioenreglement om- door de werkgever of verzekeraar wordt vergoed voor de door de weduwe/weduwenaar verschuldigd zijnde premies volksverzekeringen en/of premie ziektekostenverzekering.
- Het pensioen uit hoofde van de AOW is gelijk aan het tot een jaarbedrag herleide ouderdomspensioen, als bedoeld in artikel 9 lid 10 sub a van de AOW (de AOW-uitkering voor de 'gehuwde pensioengerechtigde, van wie de echtgenoot jonger is dan 65 jaar en de ongehuwde pensioengerechtigde').

§6 Toetsing van het weduwen-/weduwnaarspensioen op het moment van overlijden of op het moment van pensionering

De toetsing vindt plaats op de datum van beëindiging van het dienstverband wegens overlijden of wegens het bereiken van de reglementaire pensioendatum. Op dat moment wordt de verhouding vastgesteld tussen het pensioeninkomen van de weduwe/weduwenaar en het jaarinkomen.

Daarbij blijft het gedeelte van het jaarinkomen boven het bedrag van het functie-eindsalaris van salarisschaal 15 van het Model Salarissysteem van deze CAO buiten beschouwing. De toetsing geschiedt op dezelfde wijze als de toetsing van het ouderdomspensioen, als omschreven in §4, met dien verstande dat:

- a de in de tabel van §4 genoemde verhoudingsgetallen vermenigvuldigd worden met 70%, indien de weduwe/weduwenaar 65 jaar of ouder is;
- b de in de tabel van §4 genoemde verhoudingsgetallen vermenigvuldigd worden met 75%, indien de weduwe/weduwenaar jonger is dan 65 jaar;
- c bij het beëindigen van het dienstverband wegens het bereiken van de pensioendatum de aanspraak op weduwen-/weduwnaarspensioen van de gewezen werknemer getoetst wordt.

§7 Pensionering of overlijden bij een onvolledig aantal voor pensioen meetellende jaren

Wordt het dienstverband beëindigd wegens het bereiken van de reglementaire pensioendatum of wegens overlijden en is er sprake van een onvolledig aantal voor pensioen meetellende jaren, dan geldt het volgende:

- a de verhouding die ten minste moet bestaan tussen het pensioeninkomen en het jaarinkomen, is gelijk aan een evenredig deel van de verhouding, die op basis van §4 respectievelijk §6 zou gelden bij een volledig aantal voor pensioen meetellende jaren;
- b het evenredig deel is gelijk aan het aantal voor pensioen volledig meetellende jaren gedeeld door 40, dan wel gedeeld door het aantal voor pensioen meetellende jaren, dat voldoende zou zijn geweest om eenzelfde pensioenniveau te bereiken. Het evenredig deel is ten hoogste gelijk aan 100%;
- c bij de vaststelling van het pensioeninkomen zullen de in §3 respectievelijk §5 bedoelde AOW-bedragen naar dezelfde evenredigheid in acht worden genomen.

§8 Beëindiging van het dienstverband anders dan wegens overlijden, arbeidsongeschiktheid, pensionering of vervroegd uittreden (VUT)

De toetsing geschiedt op dezelfde wijze als de toetsing op grond van §7. De toetsing heeft nu alleen geen betrekking op direct ingaande pensioenen, maar op pensioenaanspraken.

Pensioenaanspraken, die op het moment van beëindiging van het dienstverband

bestaan jegens het pensioenfonds of de verzekeringsmaatschappij die de pensioenregeling van de werkgever uitvoert.

§9 Toetsing van het wezenpensioen

Het wezenpensioen is per kind ten minste gelijk aan 14% van het ouderdomspensioen, dat op grond van dit protocol ten minste verzekerd dient te zijn.

Indien beide ouders zijn overleden geldt een percentage van 28%, in plaats van 14%.

Het gestelde in dit artikel is van toepassing op:

- a kinderen van een werknemer, indien en zolang zij jonger zijn dan 18 jaar;
- b kinderen van een gewezen werknemer, indien en zolang zij jonger zijn dan 18 jaar en voor hen een aanspraak heeft gegolden tijdens het dienstverband;
- c studerende kinderen tot 27 jaar, onder de voorwaarden:
 - dat zij recht op wezenpensioen zouden hebben gehad, als zij jonger dan 18 jaar waren geweest en
 - dat zij recht hebben op een uitkering krachtens de Wet op de studiefinanciering, dan wel de AKW.

§10 Maximering nabestaandenpensioen

Op het moment van beëindiging van het dienstverband wegens overlijden zal het totaalbedrag van de direct ingaande nabestaandenpensioenen niet groter behoeven te zijn dan het op dat moment berekende verschil tussen:

- a het jaarinkomen, ter grootte van ten hoogste het bedrag van het functie-eindsalaris van salarisschaal 15 van het Model Salarissysteem van deze CAO en
- b het AOW-bedrag, ter grootte van tweemaal het tot een jaarbedrag herleide ouderdomspensioen, als bedoeld in artikel 9 lid 10 sub b van de AOW.

§11 Voorbehoud inzake samenloop met AOW

Pensioenprotocol V wordt buiten werking gesteld, indien tijdens de looptijd van de CAO blijkt, dat:

- a de vormgeving van de samenloop met de AOW, als bedoeld in de paragrafen 3 en 5, wordt getroffen door Nederlandse of Europese rechtspraak of
- b de Nederlandse wetgeving met betrekking tot de AOW en/of de samenloop van de AOW met pensioen op grond van een particuliere pensioenregeling wordt gewijzigd.

VI RELEVANTE BEPALINGEN VAN HET REGLEMENT VOOR HET SCHEIDSGERECHT VOOR HET BANKBEDRIJF, als bedoeld in artikel 16 §2 lid 1 CAO

Artikel 8

- 1 Geschillen kunnen bij het scheidsgerecht aanhangig worden gemaakt:
 - a door werknemers en werkgevers, als bedoeld in artikel 1 van de CAO voor het bankbedrijf;
 - b door partij ter ene zijde en/of de verenigingen vormende partij ter andere zijde gezamenlijk, dan wel ieder afzonderlijk.
- 2 Werknemers, die lid zijn van een der verenigingen vormende partij ter andere zijde bij de CAO, kunnen een geschil slechts aanhangig maken door bemiddeling van deze vereniging.

Artikel 9

- 1 Een geschil wordt geacht te zijn ontstaan op het moment dat de partij die een geschil aanwezig acht, de wederpartij daarvan per aangetekende brief op de hoogte heeft gesteld en deze, onder verwijzing naar het onderhavige artikel 9 van het Reglement, heeft verzocht de ontvangst van zijn schrijven onverwijld schriftelijk te bevestigen, onder vermelding van de datum van ontvangst.
- 2 De brief, waarin de wederpartij op de hoogte wordt gesteld van de aanwezigheid van een geschil, dient binnen zes maanden nadat de handeling of het verzuim, aanleiding gevende tot het ontstaan van het geschil heeft plaatsgevonden, te worden verzonden.
- 3 Vanaf de in lid 1 vermelde datum van ontvangst, hebben partijen in het geschil gedurende een periode van drie maanden de gelegenheid in onderling overleg tot een minnelijke oplossing te geraken.
- 4 Indien de in lid 1 vermelde ontvangstbevestiging niet binnen veertien dagen is ontvangen, kan degene die het geschil aanwezig acht, zich opnieuw binnen een week schriftelijk per aangetekende brief tot zijn wederpartij wenden. Een afschrift van de eerste brief moet worden bijgevoegd. De in lid 3 vermelde periode van drie maanden gaat dan in op de dag van verzending van deze aangetekende brief.

Artikel 10

- 1 Indien en nadat partijen in het geschil gedurende de in het vorige artikel vermelde periode, bedoeld voor onderling overleg, niet tot overeenstemming hebben kunnen komen, is ieder der partijen in het geschil bevoegd dit bij het scheidsgerecht aanhangig te maken.
- 2 Het geschil wordt aanhangig gemaakt door indiening van een schriftelijk en gedagtekend verzoekschrift bij de voorzitter van het scheidsgerecht.
- 3 Het verzoekschrift moet binnen twee maanden na beëindiging van de in artikel 9 vermelde periode van overleg worden ingediend.
- 4 Het verzoekschrift vermeldt:
 - a naam, voornaam en woonplaats van de verzoeker;
 - b naam en woonplaats van de wederpartij;
 - c een duidelijke omschrijving van de feitelijke omstandigheden, welke tot het geschil aanleiding hebben gegeven, zonodig een toelichting daarop en een duidelijke en bepaalde conclusie.
- 5 Indien het verzoekschrift aan de in het vorige lid gestelde eisen niet voldoet, is de voorzitter bevoegd de inzender daarop te wijzen en hem in de gelegenheid te stellen binnen acht dagen het verzoekschrift aan te vullen en te verduidelijken.

VII RELEVANTE BEPALINGEN VAN HET REGLEMENT VOOR DE BEROEPSCOMMISSIE FUNCTIEWAARDERING BANKBEDRIJF, als bedoeld in artikel 16 §2 lid 2 CAO

Artikel 3

- 1 De werknemer kan een geschil inzake de waardering van zijn functie pas voorleggen aan de BFB, nadat in dit geschil een uitspraak is verkregen van de ondernemingsleiding, gehoord hebbende de interne bezwarencommissie. Het niet binnen de in de interne procedure gestelde termijnen beslissen door de ondernemingsleiding op een bezwaarschrift wordt geacht te zijn een voor beroep op de BFB vatbare beslissing.
- 2 De werknemer kan de uitspraak van de ondernemingsleiding voorleggen aan de BFB, indien hij van mening is dat deze uitspraak niet tot een bevredigende oplossing van het geschil heeft geleid.

Artikel 4

De werknemer dient beroep aan te tekenen binnen twee maanden nadat hij redelijkerwijze kennis had kunnen nemen van de uitspraak als bedoeld in artikel 3 lid 1.

Artikel 5

Het beroep wordt aanhangig gemaakt door het indienen van een ondertekend en gedagtekend beroepschrift bij de secretaris van de BFB.

Artikel 6

Het beroepschrift dient te omvatten:

- a naam, voornaam en woonplaats van de werknemer;
- b naam en vestigingsplaats van de werkgever;
- c indien de werknemer zich wil laten bijstaan: naam/namen van de persoon/persoonen door wie de werknemer zich in de beroepsprocedure wil laten bijstaan;
- d een zo nauwkeurig mogelijke omschrijving van het geschil en de hierop gebaseerde vordering, zulks met vermelding van het toegepaste systeem van functiewaardering;
- e indien in hoogste instantie binnen de onderneming uitspraak is gedaan: een afschrift van deze uitspraak, alsmede een afschrift van de stukken op grond waarvan uitspraak is gedaan.

DEEL 3

I PROTOCOL SOCIAAL BELEID

§1 Inleiding

De onderneming maakt deel uit van de samenleving. Dit heeft tot gevolg dat de onderneming rekening moet houden met ontwikkelingen binnen die samenleving. Anderzijds wordt die samenleving beïnvloed door het functioneren van ondernemingen.

Als ontwikkelingen zijn te noemen:

- sociale ontwikkelingen;
- commerciële ontwikkelingen;
- financieel-economische ontwikkelingen;
- technologische ontwikkelingen.

In het totale ondernemingsbeleid zullen deze ontwikkelingen herkenbaar zijn. CAO-partijen kunnen van mening verschillen over de aard van deze ontwikkelingen en de richting waarin deze zich moeten bewegen. Een voortdurende afweging van het belang van elk van die ontwikkelingen is noodzakelijk. Als resultaat daarvan worden prioriteiten gesteld. Uiteraard spelen in dit geheel een rol de door de overheid gegeven voorschriften. Het hierna volgende is een leidraad voor de ondernemingen in het bankbedrijf. CAO-partijen hechten veel belang aan de werkgelegenheidsontwikkeling in de bedrijfstak. In de benadering van het sociaal beleid wordt een onderscheid gemaakt naar:

- uitgangspunten: algemeen aanvaarde opvattingen over sociaal beleid;
- doelstellingen: zaken die gerealiseerd moeten worden om tot een volwaardig sociaal beleid te komen;
- uitwerkingen: de middelen om dit vorm te geven.

Daar waar in het hierna volgende gesproken wordt over 'gevolgen', worden zowel kwantitatieve als kwalitatieve gevolgen bedoeld.

Tot slot wordt de wijze aangegeven waarop verantwoording wordt afgelegd over het gevoerde beleid.

§2 Uitgangspunten

- 1 Het sociaal beleid richt zich op de mens in de onderneming. Daarbij vindt een afweging plaats tussen de normen en verwachtingen van de medewerkers over hun functioneren en de eisen die de onderneming stelt aan een doelgericht functioneren van de organisatie.
- 2 Het sociaal beleid is onlosmakelijk verbonden met het totale ondernemingsbeleid. Het is gelijkwaardig aan de andere beleidsonderdelen.
- 3 Bij het tot stand brengen van een sociaal beleid wordt rekening gehouden met het eigen karakter van de onderneming. Voorts met hetgeen in dit protocol is aangegeven.
- 4 Het sociaal beleid van de onderneming zal in hoofdlijnen duidelijk geformuleerd worden en onderwerp van bespreking zijn in brede kring binnen de onderneming.

53 Doelstellingen

Rechtszekerheid

De rechtszekerheid zal worden gewaarborgd door het schriftelijk vastleggen van de rechten en verplichtingen van de werknemers.

Ruimte voor medezeggenschap

De medezeggenschap zal uitgaande van de wettelijke kaders voldoende ruimte moeten hebben om zich binnen de onderneming te kunnen ontwikkelen. Een goed functioneren van de ondernemingsraad zal worden nagestreefd. In samenhang daarmee zal de rol van de werknemersorganisaties bij het ondernemingsgebeuren op evenwichtige wijze in acht worden genomen.

Organisatiestructuur

De organisatiestructuur zal bij voortduring aandacht krijgen, mede in het belang van de voldoening in het werk voor de werknemers. Daarbij wordt rekening gehouden naast doelmatig werken en samenwerken met ontwikkelingsmogelijkheden voor de werknemer.

Organisatieveranderingen

Organisatieveranderingen -waaronder in de sfeer van het automatiseringsproces- hebben vaak gevolgen voor de manier van werken en de positie van de werknemers. Die veranderingen en gevolgen maken een sociale begeleiding, afgestemd op de situatie, veelal noodzakelijk. Hierbij zal rekening worden gehouden met de creativiteit van mensen en een verantwoord gebruik van technische middelen. In de aanpak van dergelijke veranderingsprocessen wordt aan de werknemersorganisaties en de ondernemingsraad een eigen rol toegekend.

54 Uitwerkingen

1. Hoofddlijnen van het sociaal beleid

De werkgever zal de hoofddlijnen van het sociaal beleid -evenals latere wijzigingen daarop- bespreken met de ondernemingsraad en schriftelijk vastleggen. De werknemersorganisaties zullen in het bezit worden gesteld van een exemplaar van deze hoofddlijnen. Desgewenst zal dit onderwerp van bespreking kunnen zijn.

Als belangrijke aspecten die voor nadere uitwerking in aanmerking komen worden genoemd:

Het organisatiebeleid

Dit vindt zijn uitwerking in een aanduiding van de grondbeginselen van de organisatie, van het werk in de onderneming en de beschrijving van de hoofddlijnen van de organisatiestructuur.

Het rechtszekerheidsbeleid

Dit vindt zijn uitwerking in een beschrijving van de voor de werknemer geldende arbeidsvoorwaarden.

Het personeelontwikkelingsbeleid

Dit vindt zijn uitwerking in concrete plannen voor zowel kwantitatief als kwalitatief beleid, gericht op scholing en loopbaanontwikkeling.

Het werkgelegenheidsbeleid

Dit vindt zijn uitwerking in een formulering van de procedures voor het in stand houden, verplaatsen, reorganiseren, inkrimpen, uitbreiden en veranderen van arbeidsplaatsen.

II. Medezeggenschap

Het overlegorgaan binnen de onderneming is de ondernemingsraad. Alle werknemers van de onderneming zijn daar in vertegenwoordigd.

De organisaties van werknemers fungeren tegenover de werkgever mede als instantie van overleg en raadpleging. Naast het bevorderen van een goed functioneren van de ondernemingsraad zal in samenhang daarmee de rol van de werknemersorganisaties bij het ondernemingsgebeuren op evenwichtige wijze in acht worden genomen.

Op grond van bepalingen van de Wet op de ondernemingsraden en ook andere wetten waarin aan de ondernemingsraad bevoegdheden zijn toegekend, pleegt de ondernemingsleiding overleg met zijn ondernemingsraad over ontwikkelingen binnen de onderneming.

In het geval van belangrijke ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid worden de werknemersorganisaties door de werkgever tijdig, gelijktijdig met de ondernemingsraad geïnformeerd. In de planning van de overlegprocedure met de ondernemingsraad moet de mogelijkheid zijn voorzien dat de verstrekte informatie desgevraagd door de werknemersorganisaties met de werkgever kan worden besproken. De conclusies van deze besprekingen zullen van invloed kunnen zijn op de uiteindelijke besluitvorming.

III. Sociaal plan bij reorganisatie

1 Informatie

Voorgenomen besluiten van de werkgever tot belangrijke reorganisaties -in bijzondere omstandigheden mogelijk resulterende in een al dan niet gehele liquidatie (van onderdelen) van de onderneming- kunnen aanzienlijke gevolgen voor de werkgelegenheid met zich meebrengen. In dat geval zal de werkgever de werknemersorganisaties gelijktijdig met en op overeenkomstige wijze als de ondernemingsraad informeren over de beweegredenen voor het besluit en de te verwachten sociale gevolgen voor de werknemers.

2 Geheimhouding

Door de werkgever, dan wel door een der werknemersorganisaties ter beschikking gestelde gegevens, zullen -indien de inbrenger in redelijkheid daarom verzoekt- onder geheimhouding worden behandeld. Publicatie naar buiten van deze gegevens kan op enig moment slechts met instemming van de betrokken gesprekspartners geschieden.

3 Sociaal plan

Het totaal van maatregelen gericht op het in sociaal opzicht in goede banen leiden van de reorganisatie, waaronder de voorzieningen gericht op het voorkomen, verminderen of wegnemen van eventueel nadelige gevolgen voor de werknemers, wordt neergelegd in een Sociaal Plan. Dit Sociaal Plan kan van toepassing zijn op de gevolgen hetzij van een bepaald voorgenomen besluit, hetzij van alle binnen een bepaalde periode vallende voorgenomen besluiten als bedoeld onder 1.

4 Overleg

De werkgever voert overleg met de werknemersorganisaties over de inhoud van het Sociaal Plan voor zover het betreft:

- de regeling van arbeidsvoorwaarden bij functiewijziging
- de overplaatsingsregeling
- de vertrekregeling
- de mogelijkheid om -waar dit in het belang is van het behoud van werkgelegenheid- af te wijken van de op basis van artikel 4A en de daarbij behorende invoeringsregeling met de betreffende werknemers overeengekomen arbeidsduur en van de met hen overeengekomen werktijden. Bij de uitwerking hiervan kunnen -eventuele- nog toe te kennen algemene salarisaanpassingen volgens artikel 10 §1 worden betrokken.

Indien de ondernemingsraad zulks wenst, wordt dit overleg uitgebreid tot de gehele inhoud van het Sociaal Plan.

In dit overleg zal ernaar worden gestreefd tot afspraken te komen. Indien deze inderdaad worden gemaakt, zullen zij in het vervolg van de adviesprocedure met de ondernemingsraad ex artikel 25 WOR geen verandering meer kunnen ondergaan.

Blijkt het niet mogelijk binnen redelijke termijn tot afspraken te komen, dan zal de werkgever in het vervolg van de adviesprocedure zijn voorgenomen besluit terzake van de drie genoemde arbeidsvoorwaardelijke regelingen aan de ondernemingsraad kenbaar maken, waarbij hij de standpunten van de werknemersorganisaties terzake zal weergeven.

5 Termijnen van opzegging bij reorganisatie

In geval van reorganisatie als bedoeld sub 4 bedraagt de termijn van opzegging voor de werkgever:

Aantal gehele dienstjaren na de meerderjarigheid van de werknemer	Opzeggingstermijn voor werknemers met een leeftijd	
	t/m 45 jaar	46 jaar en ouder
1	2 maanden	2 maanden
2	2 maanden	2 maanden
3	2 maanden	2 maanden
4	2 maanden	2 maanden + x ¹⁾ weken
5	2 maanden	2 maanden + x weken
6	3 maanden	3 maanden + x weken
7	3 maanden	3 maanden + x weken
8	4 maanden	4 maanden + x weken
9	4 maanden	4 maanden + x weken
10	5 maanden	5 maanden + x weken
11	5 maanden	5 maanden + x weken
12	6 maanden	6 maanden + x weken
13 en meer dienstjaren	6 maanden	6 maanden + x weken

¹⁾x = het aantal gehele dienstjaren bij de werkgever na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar, met een maximum van 13.

IV. Klachtrecht voor individuele werknemers

De werkgever met een personeelsbestand van meer dan 250 werknemers zal een regeling treffen terzake van een integraal klachtrecht voor individuele werknemers.*

V. Verantwoording

De werkgever zal er naar streven elk jaar verslag uit te brengen omtrent het gevoerde sociaal beleid. Dit verslag kan onderwerp van bespreking zijn in bredere kring binnen de onderneming.

Aan de hand van dit verslag zal het gevoerde sociaal beleid jaarlijks onderwerp van bespreking zijn met de ondernemingsraad. De werknemersorganisaties, partij bij de CAO, zullen eveneens dit verslag ontvangen. Desgewenst zal daarover met de werkgever een bespreking plaatshebben.

Onderwerpen die in het verslag vermeld kunnen worden zijn b.v.:

- het organisatiebeleid;
- het rechtszekerheidsbeleid;
- het werkgelegenheidsbeleid in kwalitatieve en kwantitatieve zin;
- het personeelontwikkelingsbeleid;
- het beleid ten aanzien van de personeelszorg.

II PROTOCOL FACILITEITEN WERKNEMERSORGANISATIES IN DE ONDERNEMING

A Algemeen

- 1 Overleg op het niveau van de bedrijfstak vindt plaats tussen de erkende en representatieve organisaties van werkgevers en van werknemers, partijen bij de CAO voor het bankbedrijf. Dit overleg kan uitmonden in collectieve arbeids-overeenkomsten en andere afspraken welke de betrokken partijen en hun leden binden.
- 2 Het overlegorgaan binnen de onderneming is de ondernemingsraad, waarin alle medewerkers van de onderneming zijn vertegenwoordigd.
- 3 Op de voet van bepalingen bij de wet en bij de CAO fungeren de organisaties van werknemers tegenover de werkgever mede als instantie van overleg en raadpleging. Een goed functioneren van de ondernemingsraad en een juiste verdeling van taken tussen de ondernemingsraad en organisaties van werknemers zijn daarbij uitgangspunt.
- 4 Ten behoeve van een doelmatige communicatie en overleg van een organisatie van werknemers, partij bij de CAO met werknemers van een onderneming die lid zijn van die organisatie, worden op het niveau van de onderneming afspraken gemaakt en procedureregels overeengekomen over de toekenning van faciliteiten van ondernemingswege.

* Verwezen wordt naar terzake relevante aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid:

- inzake klachtrecht van individuele werknemers d.d. 3 januari 1990;
- inzake het voorkomen en bestrijden van ongewenste intimiteiten op de werkplek d.d. 13 december 1990;
- inzake gewetensbezwaarden in arbeidsrelaties d.d. 4 juli 1990.

- 5 Bij deze ondernemingsgewijze afspraken wordt rekening gehouden met structuur, omvang, regionale spreiding en omstandigheden van de betrokken onderneming, alsmede met de structuur en de te verwachten omvang en spreiding van de activiteiten in de onderneming als bedoeld onder 4.
- 6 Hierbij wordt tevens acht geslagen op het waarborgen van de eisen ten aanzien van geheimhouding van gegevens inzake het bedrijf, de cliënten en de persoonsgegevens van de medewerkers in het bedrijf, daaronder begrepen hun lidmaatschap van een organisatie van werknemers.
- 7 Indien een werknemersorganisatie ten behoeve van haar activiteiten binnen de onderneming een formele organisatievorm heeft gekozen, zal zij de werkgever daarvan tijdig op de hoogte brengen en daarbij tevens de samenstelling van dat orgaan bekend maken.
- 8 Faciliteiten ten behoeve van de werknemersorganisaties in de onderneming hebben betrekking op de communicatie en het overleg, enerzijds tussen het onder 7 genoemde orgaan en de leden van de werknemersorganisatie in de onderneming, en anderzijds tussen dat orgaan en de bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisatie.
- 9 Bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisatie hebben toegang tot de onderneming binnen het kader van vooraf afgesproken en gereguleerde contacten met de werkgever.
- 10 Het contact tussen de werkgever of haar vertegenwoordigers en de werknemersorganisaties vindt plaats via de bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisaties.

B Aard van de faciliteiten

De toekenning en gebruikmaking van faciliteiten binnen de onderneming aan de organisaties van werknemers kan betrekking hebben op:

- a De terbeschikkingstelling op de daartoe bestemde plaats of plaatsen van publicatieborden, en wel voor:
 - het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van de eigen onderneming of de eigen bedrijfstak;
 - het bekend maken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de werknemersorganisaties;
 - het aankondigen van vergaderingen van de werknemersorganisaties, waarbij tevens belangstellende andere werknemers kunnen worden uitgenodigd;
 - het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen;
 - de kandidaatstelling van leden van de ondernemingsraad.
 Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen wordt ter kennis van de werkgever gebracht. Gestreefd zal worden naar een praktische en soepele toepassing van deze faciliteit.
- b De terbeschikkingstelling van vergaderruimte in of buiten de onderneming ten behoeve van vergaderingen van het verenigingsorgaan en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de werknemersorganisaties en andere belangstellende werknemers in de onderneming. Het gebruik van deze vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten of aansluitend aan de normale kantoortijden, op basis van een tijdig ingediende aanvraag bij de ondernemingsleiding.
- c Het gebruik in voorkomende gevallen van de interne postdienst van de onder-

neming voor de verspreiding van geadresseerde stukken aan de vertegenwoordigers of contactpersonen van de werknemersorganisaties.

C Bescherming van vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties

- 1 De vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie is de in de onderneming werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent in het kader van zijn vereniging, en die als zodanig door de betrokken werknemersorganisatie bij de werkgever schriftelijk is aangemeld.
- 2 De werkgever draagt er zorg voor dat de vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie 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 werknemersorganisatie.
- 3 In geval van vermeende schending van de onder 2 vermelde afspraak zal de vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie het bestuur van deze organisatie daarvan verwittigen. Indien overleg van de bezoldigde bestuurders van deze werknemersorganisatie met de werkgever geen aanvaardbare oplossing biedt zal de werknemersorganisatie de aangelegenheid voor arbitrage voordragen aan gezamenlijke partijen bij de CAO.
- 4 In de arbitrageprocedure op het niveau van de bedrijfstak wijzen de betrokken organisaties van werkgevers en werknemers elk één arbiter aan. Deze twee arbiters wijzen gezamenlijk een derde aan. Een uitspraak van arbiters is bindend voor partijen in het geding. Door deze uitspraak wordt evenwel niet verhinderd dat de regelen van het geldende arbeids- en ontslagrecht kunnen worden toegepast, met dien verstande dat hangende de procedure geen opzegging of ontslag zal plaatsvinden.

DEEL 4

AANBEVELINGEN EN STUDIEAFSPRAAK

§1 Aanbevelingen

De Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf beveelt haar leden-werkgevers aan om terzake van:

- 1 **Werving van personeel:** de respectieve aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid in acht te nemen terzake van Werving en Selectie d.d. 21 juni 1982, en Onderzoek naar Justitiële antecedenten van sollicitanten d.d. 25 juni 1981.
- 2 **Onbetaald verlof:** de werknemer, indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, verlof met inhouding van salaris te verlenen voor de duur van ten hoogste drie dagen per kalenderjaar.
- 3 **Adoptie** van een buitenlands kind door een werknemer: de volgende gedragslijn aan te houden. Indien de werknemer de noodzaak aantoonst om een buitenlandse reis te maken, kan per geval van adoptie maximaal een week bijzonder verlof met behoud van salaris worden gegeven.
- 4 **Arbeidsongeschikte werknemers**, die -al dan niet na herkeuring- gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden verklaard: een beleid te voeren gericht op het voor zover mogelijk in dienst houden van de betreffende werknemer. Dit geldt eveneens ten aanzien van werknemers die voor een specifieke functie volledig arbeidsongeschikt worden verklaard.
- 5 **Ploegendienst:** zorg te dragen voor adequate rust- en kantinefaciliteiten ten behoeve van de werknemers in ploegendienst dan wel in verschoven werktijden. Deze faciliteiten bevinden zich in een verblijfsruimte die gescheiden is van de werkruimte; alsmede: te streven naar het zoveel mogelijk beperken van arbeid op arbeidsonaangename uren. Indien een 24-uursdienst langer dan op afzienbare termijn gehandhaafd zal moeten blijven, zullen werkgevers bestuderen op welke wijze de arbeidsbelasting kan worden verminderd. Daarbij kan onder meer worden gedacht aan wijziging van het aantal ploegen of het inkorten van het aantal arbeidsuren per etmaal.
- 6 **Pensioen na 50 dienstjaren:** de werknemer die 50 of meer dienstjaren in het bankbedrijf heeft vervuld, vervroegd pensioen dan wel een uitgangsregeling aan te bieden.

§2 Studieafpraak

Studie inzake een pensioenvoorziening voor nieuw indiensttredende werknemers en naar de mogelijkheid van flexibele uittreding.

Partijen zullen in de looptijd van de CAO een studie verrichten naar een pensioenvoorziening voor nieuw indiensttredende werknemers, die beantwoordt aan veranderende behoeften in de samenleving en mede daarmee verband houdende wettelijke ontwikkelingen en die voorziet in aanvaardbare financieringsmogelijkheden. In de nieuwe pensioenvoorziening moet voorzien zijn in een mogelijkheid tot flexibele uittreding, waardoor de huidige VUT-voorziening op termijn daarin kan worden geïntegreerd.

Tot deze studie behoren -meer specifiek- de volgende aandachtspunten:

- een herbezinning op eindloonsysteem;
- de mogelijkheid om -gelet op de tendens tot individualisering, alternatieve leef- en samenlevingsvormen, alsmede de consequenties van een andere inrichting van de arbeidsmarkt- meer keuzes mogelijk te maken binnen het pakket;
- een mogelijkheid om in de ondernemingspensioenregelingen in te spelen op (de effecten van) wettelijke wijzigingen en Europese regelgeving;
- de mogelijkheid om een flexibeler uittredingsmogelijkheid in de pensioen-voorziening in te bouwen die -na, dan wel in combinatie met een overgangs-regeling terzake van de VUT- op termijn als alternatief kan dienen voor de huidige VUT-regeling;
- een herbezinning op de methode van aanpassing van ingegane pensioenen;
- het formuleren van een overgangsbeleid ten behoeve van de huidige werknemers die te eniger tijd zouden willen overstappen naar de nieuwe pensioen-voorziening;
- een herbezinning op een voor de toekomst aanvaardbaar kostenbeslag van de pensioenvoorziening;
- het -met inachtneming van het vorenstaande- herformuleren van de huidige Pensioenprotocollen tot raamwerkbepalingen in de CAO op zodanige wijze dat de op grond daarvan tot stand gekomen ondernemingspensioenregelingen kunnen worden aangemerkt als inhoudelijk bij de CAO geregeld.

Partijen zullen er naar streven de studie op een zodanig tijdstip te hebben afgerond dat eventuele resultaten in een afzonderlijke overeenkomst en/of in een volgende CAO vorm kunnen worden gegeven.

Lijst van leden van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf

te Amsterdam:

ABN AMRO Holding NV
Amsterdamse Investeringsbank nv
Asahi Bank (Nederland) NV
Banco do Brasil SA
Banco do Estado de Sao Paulo SA
Bank Mendes Gans NV
Bank of America National Trust & Savings Association
Bank of Tokyo (Holland) NV
Bank Labouchere NV
Banque de Suez Nederland NV
Banque Nationale de Paris
Banque Paribas Nederland NV
Barclays Bank PLC
BCA Bank Europe NV
Chiao Tung Bank Europe NV
Citibank NA
CLN Oyens & Van Eeghen NV
Commerzbank (Nederland) NV
CS First Boston (Nederland) NV
Dai-Ichi Kangyo Bank Nederland NV
Delta Lloyd Bank NV
Deutsche Bank de Bary NV
Discount Bank and Trust Company
Fuji Bank Nederland NV
NV De Indonesische Overzeese Bank
ING Bank NV
Istituto Bancario San Paolo di Torino SpA
Kas-Associatie NV
Kempen & Co. NV
Korea Exchange Bank
Lloyds Bank PLC
MeesPierson NV
Nederlandse Spaarbankbond
NIBE
Société Générale
Theodoor Gilissen Bankiers NV
Tokai Bank Nederland NV
Yamaichi Bank Nederland NV

te Appingedam:

SBG Groep NV

te Enkhuizen:

Stichting Spaarbank Westfriesland

te 's-Gravenhage:

nv Bank Nederlandse Gemeenten
De Nationale Investeringsbank NV
Nederlandse Financierings-Maatschappij voor Ontwikkelingslanden NV
Nederlandse Waterschapsbank NV
Staal Bankiers NV

Algemene Spaarbank voor Nederland ASN NV

te 's-Hertogenbosch:

F. van Lanschot Bankiers NV
Lentjes & Drossaerts NV
SNS bank Nederland NV

te Katwijk:

Stichting Bondsspaarbank Katwijk

te Leeuwarden:

Friesland Bank NV

te Maastricht:

Generale Bank NV

te Oldeberkoop:

Coöperatieve Voorschotbank BA

te Purmerend:

Stichting Bondsspaarbank Beemster

te Rotterdam:

Banco Exterior de España SA
Credit Lyonnais Bank Nederland NV
Demir-Halk Bank (Nederland) NV
Habib Bank Limited
Kredietbank (Nederland) NV
National Bank of Greece
Türkiye Garanti Bankasi AS
Westdeutsche Landesbank (Europa) AG

te Utrecht:

Crediet- en Effectenbank NV
FGH Bank NV
Hollandse Koopmansbank NV
Interpay Nederland BV (BankGiroCentrale)
Rabobank Nederland
VSB Bank NV
VSB Groep NV

te Veendam:

Stichting Bondsspaarbank Wildervank

te Zaandam:

Avéro Bank NV

te Zeist:

Triodosbank NV

te Zierikzee:

Stichting Nutsspaarbank Zierikzee

Adressen van de bij de CAO betrokken organisaties

Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf
correspondentieadres: Postbus 1321, 1000 BH Amsterdam,
telefoon: 020 – 627 12 81

FNV Dienstenbond
correspondentieadres: Postbus 550, 3440 AN Woerden,
telefoon: 03480 – 8 77 88
telefoon vanaf oktober 1995: 0348 – 48 77 88

Unie BLHP
correspondentieadres: Postbus 200, 3990 DE Houten,
telefoon: 03403 – 8 03 60
telefoon vanaf oktober 1995: 030 – 638 03 60

Dienstenbond CNV
correspondentieadres: Postbus 3135, 2130 KC Hoofddorp,
telefoon: 02503 – 5 10 52
telefoon vanaf oktober 1995: 023 – 565 10 52

VHP
correspondentieadres: Postbus 300, 3990 DH Houten,
telefoon: 03403 – 9 48 11
telefoon vanaf oktober 1995: 030 – 639 48 11

BBV
correspondentieadres: Postbus 1558, 3600 BN Maarssen,
telefoon: 03465 – 5 25 52
telefoon vanaf oktober 1995: 0346 – 55 25 52

Contactadres van partijen bij de CAO:
Postbus 1321, 1000 BH Amsterdam
telefoon: 020 – 627 12 81

NOTITIES

NOTITIES

NOTITIES