

CAO onderhandelingsresultaat d.d. 3 juni 2014

1. Looptijd

De CAO Banken kent een looptijd van 1 juli 2014 tot 1 januari 2017 (2,5 jaar)

2. Loon

De lonen zullen gedurende deze looptijd als volgt structureel stijgen: 1% per 1 januari 2015 met een minimum van EUR 500,- bruto, (inclusief vakantietoeslag, 13e maand en gegarandeerde toeslagen) en 1% per 1 januari 2016 met een minimum van EUR 350,- bruto (inclusief vakantietoeslag, 13e maand en gegarandeerde toeslagen), bij een fulltime dienstverband (bij een parttime dienstverband naar rato). Gezien de bijzondere economische omstandigheden op dit moment, geldt voor deze CAO 2014-2016 dat, indien de resultaten van de instelling deze loonsverhoging niet toestaan, er onder voorwaarden dispensatie kan worden toegestaan. Partijen kunnen hiervoor vóór 1 november 2014 een verzoek indienen.

Er vindt een aanpassing van het model salaristabel plaats en wel als volgt. Bedragen onder het wettelijk minimumloon plus 10% komen er niet meer in voor. In de praktijk betekent dit dat salarisschaal 1 en 2 komen te vervallen, salarisschaal 3 start bij functiejaar 5, salarisschaal 4 start bij functiejaar 3 en tenslotte start salarisschaal 5 bij functiejaar 1. Hierbij wordt uiteraard rekening gehouden met bovengenoemde structurele salarisverhogingen.

Er komt een mogelijkheid om een lager minimum- en maximumsalaris in de salaristabel van de onderneming af te spreken, als die tabel hoger ligt dan de CAO Banken. Voor het afspreken van deze nieuwe minimum- en maximumbedragen en voor de groei in salaris van het minimum naar het maximum van de schaal maakt iedere bank een eigen regeling met instemming van het Vertegenwoordigend Overleg¹ of, als het Vertegenwoordigend Overleg dat wenst, in overleg met de vakbonden. Bij de aanpassing van de salarisschalen moet rekening gehouden worden met een perspectiefgarantie van minstens 3 jaar voor medewerkers. Bij de beoordeling van de functie-uitoefening worden de criteria waaraan een beoordelingssysteem moet voldoen, zoals genoemd in de AB-CAO blz. 20, gehanteerd.

In overleg met het Vertegenwoordigend Overleg kan een bank de vakantietoeslag en de dertiende maand ook in maandelijkse betalingen toevoegen aan het salaris of deze apart opnemen als onderdeel van een arbeidsvoorwaardenkeuzesysteem.

Elke bank gebruikt een door partijen erkend functiewaarderingssysteem, waarbij de functies worden ingedeeld in 15 functiegroepen. In een salaristabel is tenminste het minimum- en maximumsalaris van iedere functiegroep vastgelegd. De koppeling met BASYS verdwijnt uit de CAO. Er komt een tabel voor de vertaling van functiewaardering naar salarisschalen.

¹ Onder Vertegenwoordigend Overleg wordt verstaan OR, medewerkersvergadering of personeelsvertegenwoordiging

3. Duurzame inzetbaarheid

3a. Algemeen

Door de snelle ontwikkelingen in de financiële sector zijn de banken en de functies daarbinnen aan voortdurende verandering onderhevig. Goed opgeleide en breed inzetbare medewerkers zijn de gezamenlijke verantwoordelijkheid van organisatie en medewerkers. Daartoe zal elke bank in overleg met het Vertegenwoordigend Overleg of vakbonden een eigen inzetbaarheidsbeleid ontwikkelen met de volgende onderdelen:

- Een beleid gericht op opleiding en ontwikkeling van medewerkers met voor iedere medewerker recht op persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden.
- Op sectoraal niveau zullen partijen bij deze CAO een website maken, waar praktische hulp en informatie worden aangeboden aan banken en medewerkers. Ook zullen daar instrumenten ter bevordering van brede inzetbaarheid zoals een loopbaancheck worden aangeboden, waarvan iedere medewerker en leidinggevende gebruik kan maken.

3b. Vitaliteitsverlof

De medewerker kan 1x per 7 jaar vitaliteitsverlof opnemen. Vitaliteitsverlof bestaat tenminste uit een maand tegen 70% loon en een maand tegen 40% loon, met beide maanden 100% pensioenopbouw. De medewerker mag dit tot maximaal 3 maanden aaneengesloten aanvullen met verlofdagen. Als het dienstverband van de medewerker binnen 4 maanden na opname van het vitaliteitsverlof eindigt, wordt het gedurende het vitaliteitsverlof betaalde loon terugbetaald aan de werkgever, tenzij het dienstverband wordt beëindigd ten gevolge van een reorganisatie.

Onbetaald verlof van max. 3 maanden is daarnaast mogelijk, maar een medewerker mag in een periode van 12 maanden niet meer dan 3 maanden aaneengesloten verlof opnemen.

Medewerkers hebben recht op Vitaliteitsverlof als zij 7 jaar in dienst zijn, waarbij de werkgever dit jaarlijks mag maximeren op 1/7 van het rechthebbende medewerkersbestand. De huidige dienstjaren tellen mee (inclusief een mogelijk dienstverband als inleenkracht ²).

De werkgever mag deze individuele vitaliteitsverlofsaanvraag alleen weigeren als sprake is van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden. Werkgever en medewerker treden in dat geval in overleg over een passende oplossing.

Kleine werkgevers (tot maximaal 10 medewerkers) die vanwege deze omvang geen vitaliteitsverlof aan kunnen bieden mogen dit invullen met een gelijkwaardige vitaliteitsinvestering. Hoogte en invulling van dit vitaliteitsbudget, dat ten goede moet komen aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen de onderneming, zijn transparant en worden afgestemd met het Vertegenwoordigend Overleg.

² daaronder wordt verstaan de natuurlijke persoon die, anders dan op basis van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan.

Medewerkers vanaf 60 jaar kunnen in plaats van het vitaliteitsverlof kiezen voor de mogelijkheid om vanaf 7 jaar voor de AOW-datum 80% te werken, tegen 80% loon en 100% pensioenopbouw (80-80-100 regel). Medewerkers die nog geen 7 jaar in dienst zijn op hun 60^{ste} kunnen maximaal de helft van het aantal te bereiken dienstjaren tot aan de AOW-datum gebruik maken van 80-80-100-regeling (met andere woorden de duur van de 80-80-100-regeling is maximaal gelijk aan de helft van de duur van het dienstverband). Medewerkers die momenteel gebruik maken van de seniorenregeling uit de Algemene Bank CAO (90-100-100) kunnen kiezen voor één van de volgende opties:

1. Handhaving seniorenverlof
2. 80-80-100 regel vanaf 60 jaar
3. Vitaliteitsverlof

4. Arbeidsduur

Er geldt een basisarbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week en 1872 uur per jaar. Medewerkers kunnen met hun leidinggevende een andere arbeidsduur afspreken. De maximale arbeidsduur is gemiddeld 40 uur per week en 2080 uur op jaarbasis. Compensatie van de langere arbeidsduur dan de basisarbeidsduur vindt met ingang van 1 januari 2015 uitsluitend in geld als onderdeel van het maandsalaris plaats en niet langer in tijd. Bij een arbeidsduur die afwijkt van de basisarbeidsduur worden de overige samenhangende arbeidsvoorwaarden naar rato verrekend. Roosters en spelregels rond samenloop van ingeroosterde vrije tijd worden op ondernemingsniveau vastgesteld in overleg met het Vertegenwoordigend Overleg.

De spelregels en de hoogte van de vergoeding voor overwerk blijven ongewijzigd. Als sprake is van overwerk gaat de leidinggevende in overleg met de medewerker ter toetsing van de bereidheid. Van medewerkers wordt verwacht dat zij in redelijkheid aan het verzoek tot overwerk gehoor geven. Uit het gesprek kan blijken dat het overwerk niet verplicht kan worden (zoals bij 55 jaar en ouder en in het geval van zwaarwegende omstandigheden bij de medewerker).

5. Verlof

5a. Algemeen

Iedere medewerker krijgt 28 vakantiedagen (bij een dienstverband van 36 uur zijn dat 201,6 uren per jaar) met ingang van 1 januari 2017.

De invoering wordt als volgt gefaseerd uitgevoerd:

Leeftijd	Aantal uren (dagen) 2014	Aantal uren (dagen) 2015	Aantal uren (dagen) 2016	Aantal uren (dagen) 2017
0-34 jr.	180,0 (25)	187,2 (26)	194,4 (27)	201,6 (28)
35-44 jr.	194,4 (27)	194,4 (27)	201,6 (28)	201,6 (28)
45-54 jr.	208,8 (29)	208,8 (29)	208,8 (29)	201,6 (28)
55 jr – 59 jr. en op 1-7-2014 in dienst	216,0 (30)	216,0 (30)	216,0 (30)	216,0 (30)
55-59 jaar na 1-7-2014 in dienst	216,0 (30)	216,0 (30)	208,8 (29)	201,6 (28)
>= 60 jr	216,0 (30)	201,6 (28)	201,6 (28)	201,6 (28)

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

De wettelijke vakantie-uren (4 x de wekelijkse arbeidsduur) worden in tijd toegekend. De overige vakantie-uren kunnen als onderdeel van een arbeidsvoorwaardenkeuzesysteem door de werkgever in geld worden toegekend. Als gebruik wordt gemaakt van een arbeidsvoorwaardenkeuzesysteem stelt de organisatie hiertoe in overleg met het Vertegenwoordigend Overleg een regeling op. De mogelijkheid tot aankoop van vakantiedagen is maximaal éénmaal de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, ongeacht de omvang van de organisatie.

Nationale feestdagen (Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede Kerstdag) zijn ongewijzigd.

5b. Verlofregelingen

De doorbetaling van het ouderschapsverlof wordt als volgt aangepast: de werkgever betaalt over maximaal vier maal de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 50% van het salaris door. Het ouderschapsverlof mag flexibel worden opgenomen met in achtname van de wettelijke bepalingen.

Buitengewoon bovenwettelijk verlof met behoud van salaris dat gehandhaafd blijft:

Situatie	Duur verlof
Bij overlijden van: <ul style="list-style-type: none"> - zijn of haar echtgenoot, - een inwonend kind (daaronder begrepen een inwonend stief- of pleegkind) 	Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie
Overlijden van bloed- en aanverwanten in de rechte lijn of 2 ^e graad zijlijn: <ul style="list-style-type: none"> • een (schoon-, pleeg-, stief-) ouder • een grootouder • een niet-inwonend kind of aangehuwd kind (ook stief- of pleegkind) • een broer, zus, zwager of schoonzus (ook half-, stief- of pleeg-) • een kleinkind 	Een korte naar billijkheid te berekenen tijd vanwege overlijden en lijkbezorging, tot een maximum van twee dagen. Bij regelen begrafenis/crematie vanaf dag van overlijden tot en met begrafenis/crematie
Kortdurend zorgverlof	Gedurende de eerste week tegen 100%
Prepensioneringsverlof	Wordt gehandhaafd en wordt opgenomen onder de paragraaf duurzame inzetbaarheid

Buitengewoon bovenwettelijk verlof dat vervalt:

- 1 dag 25-jarig dienst of huwelijksjubileum van de medewerker
- 2 dagen 40-jarig dienst of huwelijksjubileum van de medewerker
- 3 dagen 50-jarig dienst of huwelijksjubileum van de medewerker
- 1 dag 25-, 40-, 50-jarig dienst- of huwelijksjubileum van partner, (groot)ouders en kinderen
- 2 dagen verhuizing medewerker
- 1 dag ondertrouw medewerker
- 3 dagen huwelijk medewerker
- 1 dag huwelijk kind, ouder, broer/zus
- Verlof voor loopbaanonderbreking
-

Spelregels rond opnemen van verlof worden op ondernemingsniveau gemaakt in overleg met het Vertegenwoordigend Overleg.

6. Pensioen

Partijen maken een studie-afspraken naar meer efficiënte vormen van pensioenbeheer o.a. door het onderzoeken van de mogelijkheden van een algemeen pensioenfonds. Tijdens de looptijd van de CAO willen we komen tot een hogere minimumregeling, waarbij we streven naar een Franchise van 15.000 euro bij middelloon opbouw van 1,875% en bij eindloon van 1,657%.

Medio 2016 starten we een onderzoek hoe er in de praktijk met deze streefcijfers is omgegaan.

De medewerkersbijdrage wordt onderdeel van de pensioenparagraaf en wordt daardoor een minimumbepaling i.p.v. standaardbepaling. Dat betekent dat banken positief hiervan mogen afwijken, dus een lagere bijdrage van medewerkers mogen vragen. De koppeling met de kosten (15%) blijft.

7. Reorganisatie

De opzegtermijnen bij reorganisatie blijven ongewijzigd van toepassing. Daar waar sprake is van een gering verlies aan arbeidsplaatsen en er geen sociaal plan wordt opgesteld, zullen werkgevers de medewerker van wie de functie komt te vervallen een outplacementtraject aanbieden bij een CEDEO erkend bedrijf ter waarde van 4000 euro (exclusief btw).

8. Overige afspraken

Alle afspraken worden geëffectueerd per 1 januari 2015. Dit geeft de banken de gelegenheid het tweede halfjaar van 2014 te benutten voor het voorbereiden van de implementatie.

Om de inzet van externe krachten te beperken zullen de bij de CAO banken aangesloten banken zich gezamenlijk inspannen om gemiddeld tenminste 90% van de medewerkers in eigen dienst te hebben. Externen zijn medewerkers die werkzaamheden verrichten op bestaande functies. Tijdelijke advieswerkzaamheden bijvoorbeeld vallen hier niet onder.

De werkgeversbijdrage aan vakbonden blijft zoals afgesproken en wordt geïndexeerd met de overeengekomen loonsverhoging. De bijdrage wordt EUR 12,50 per medewerker.

Vakbonden ontvangen een solidariteitsbijdrage van EUR 20.000 ten behoeve van speciale projecten die de kleine bankensector en haar medewerkers ten goede komen, danwel ten behoeve van internationale solidariteitsprojecten. Vakbonden zullen ofwel met een concreet voorstel komen of op een andere wijze inzichtelijk maken waaraan dergelijke bijdragen worden besteed.

Voor wat betreft de werkingssfeer zullen alle medewerkers die een salaris hebben dat valt onder het model (tot max schaal 15) vallen onder de CAO.

Met het oog op de te verwachten ontwikkelingen rondom de WW zal het advies van de SER wordt afgewacht. Na dit advies zullen partijen hierover in overleg treden.

In de CAO geven we duidelijk aan wat een minimumbepaling is. In principe zijn alle bepalingen raamwerk- of standaardbepalingen en is er ruimte om af te wijken in overleg met Vertegenwoordigend Overleg en/of vakbonden.

In de CAO zal worden verwezen naar toepasselijke wetten. Tevens zal de afspraak worden opgenomen dat als tijdens de looptijd van deze CAO nieuwe wet- of regelgeving van kracht wordt die van invloed is op de bepalingen van deze CAO, de CAO partijen zullen overleggen over de noodzaak van tussentijdse aanpassing.

In de CAO zal uitdrukkelijk worden bepaald dat de einddatum van de arbeidsovereenkomst voortaan uiterlijk de dag voor ingangsdatum van de AOW is.

De overeenkomst inzake het Scheidsgerecht loopt af per 1 november 2015. Partijen denken verschillend over de continuering van dit Scheidsgerecht. Daarom is afgesproken dat deze regeling medio 2015 wordt geëvalueerd.

Voor de onderstaande onderwerpen stellen wij voor dat het goed is dat daarvan iets in de nieuwe CAO Banken wordt opgenomen. Dat zijn onderwerpen uit de reeds afgelopen Algemene Bank-CAO, die wat ongewijzigd in de nieuwe CAO worden opgenomen. Daarbij kan het wel zijn dat de tekst conform afspraak korter is (minder gedetailleerd). De oorspronkelijke intentie van de afspraak wordt daarbij niet aangepast.

- Dispensatie.
- Clausules over overleg met vakbonden en afspraken over fiscaal gunstige behandeling van de vakbondscontributie.
- Afwijking proeftijd in tijdelijke contracten (tot inwerkingtreding nieuwe wetgeving)
- Afwijking mogelijkheid gelijke opzegtermijn maanden voor werkgever en medewerker.
- Als een contract voor bepaalde tijd wordt omgezet in een contract voor onbepaalde tijd telt het tijdelijke dienstverband mee bij de toepassing van arbeidsvoorwaarden waarin de duur van het dienstverband een rol speelt.
- Mogelijkheid tot schorsing.
- Beoordelingssysteem.
- Beoordelingstoeslag/prestatietoeslag
- Ploegentoeslag (met goede verwijzing naar oude regeling).
- Reiskosten woon/werkverkeer (wel met mogelijkheid gelijkwaardig

mobilitateitsbudget)

- Overlijdensuitkering.
- Bepalingen over demotie/verlaging in functie. Alleen in de clause (blz. 19) 55 jaar vervangen door 7 jaar voorafgaand aan AOW-datum.
- Zorgverzekeringen, WGA-hiaat
- Adoptieverlof
- Levensloopverlof (loopt tzt uit)
- Vakbondsverlof
- Onbetaald verlof