

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

- **In de Metalektro 2011/2013**

(pag. 17 t/m 108)

- **Voor het Hoger Personeel in de Metalektro 2011/2013**

(pag. 109 t/m 130)

- **Aanvullende CAO in de Metalektro betreffende
het systeem voor arbeidsomstandigheden (SAO) 2011/2013**

(pag. 131 t/m 142)

- **CAO in de Metalektro inzake Arbeidsmarkt en Opleiding
(A+O) 2012/2013**

(pag. 143 t/m 167)

BASIS CAO

CAO HP

SAO

A+O CAO

VOORAF

Voor u liggen de Collectieve Arbeidsovereenkomsten (CAO's)

- In de Metalektro 2011/2013
- Voor het Hoger Personeel (HP) in de Metalektro 2011/2013
- Aanvullende CAO in de Metalektro betreffende SAO 2011/2013 en
- Inzake Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro 2012/2013

Door algemeen verbindend verklaring (AVV) zijn de meeste bepalingen van deze CAO's van toepassing voor alle werkgevers en werknemers die bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de AVV onder de werkingssfeer vallen of komen te vallen.

Sommige bepalingen worden bij het verzoek tot AVV buiten beschouwing gelaten. Deze bepalingen zijn daarom slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers.

Bovendien komt het voor dat de Directie UAW van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen buiten de AVV laat. Ook deze bepalingen zijn slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. CAO-bepalingen die naar hun aard niet voor AVV in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen, herverzekering van eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid.

Van de CAO in de Metalektro 2011/2013 zijn buiten het verzoek tot AVV gelaten: artikel 1.1 lid 3 en 4; artikel 2.1 lid 3 m en n; artikel 3.2 lid 1; artikel 4.2 lid 1; artikel 4.11; artikel 6.3 leden 1 c en 2; artikel 7.1; artikel 9.2 lid 3; artikel 9.3; artikel 9.6; artikel 9.7; artikel 10.1; artikel 10.2; artikel 10.4; artikel 10.5 leden 2 en 3; artikel 10.6 leden 2, 3 en 4; artikel 10.7; artikel 10.8 en artikel 10.11.

Van de CAO voor het Hoger Personeel (HP) in de Metalektro 2011/2013 zijn buiten het verzoek tot AVV gelaten: artikel 1.1 leden 3 en 4; artikel 3 lid 1 sub h en l; artikel 8; artikel 15; artikel 16; artikel 23 lid 1; artikel 43 lid 2; artikel 44 leden 2, 3 en 4; artikel 46; artikel 47; artikel 48; artikel 49; artikel 51 lid 3; artikel 52 en artikel 54.

In hoeverre ook andere bepalingen buiten de AVV blijven, zal blijken uit de behandeling van het AVV-verzoek door de Directie UAW van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

In het AVV-besluit is te vinden welke bepalingen binnen de AVV vallen. Het besluit tot AVV wordt door de Directie UAW van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gepubliceerd op de site van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (www.CAO.SZW.nl) en op de site van de Staatscourant (www.staatscourant.nl).

De AVV treedt in werking op de tweede dag na publicatie van het besluit in de Staatscourant, dan wel op de in het besluit genoemde datum, en loopt tot uiterlijk de einddatum van de CAO.

Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomsten in de Metalektro hebben de afspraak gemaakt, dat binnen het kader van de Basis-CAO en de CAO-HP de mogelijkheid wordt geboden om op concern-, bedrijfs-, branche- of regioniveau een zo genoemde "MetalektroB-CAO" (afgekort: "MB-CAO") af te sluiten (zie artikel 1.4). In samenhang daarmee zijn de bepalingen in de betreffende CAO's en in de aanvullende CAO SAO onderverdeeld in A-bepalingen en B-bepalingen.

LEESWIJZER:

- **A-bepalingen zijn vet weergegeven**
- B-bepalingen zijn de overige (niet vet) weergegeven bepalingen

© Copyright ROM. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de ROM.

INHOUDSOPGAVE

	PAGINA
ADRESSEN	12
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE METALEKTRO	17
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE METALEKTRO 2011/2013	23
HOOFDSTUK 1 - ALGEMENE BEPALINGEN	23
Artikel 1.1 – Definities / Definities	23
Artikel 1.2 – Werkings sfeer	25
Artikel 1.3 – Gunstiger en andere bepalingen / Flexibilisering	26
Artikel 1.4 – MetalektroB-CAO	27
Artikel 1.5 – Deeltijd	27
HOOFDSTUK 2 - BEGIN EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	29
Artikel 2.1 – Aanstelling	29
Artikel 2.2 – Voorafgaande uitzendrelaties	29
Artikel 2.3 – Einde van de arbeidsovereenkomst	30
Artikel 2.4 – Verrekening vakantiedagen en vrije roosteruren	30
HOOFDSTUK 3 - ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	31
Artikel 3.1 – Aanpassing van het aantal roostervrije uren	31
Artikel 3.2 – Aanpassing van de individuele arbeidsduur	31
Artikel 3.3 – Aanpassing arbeidsduur in de werktijdregeling	31
Artikel 3.4 – Arbeidstijdenwet (ATW)	32
Artikel 3.5 – Uitgangspunten vaststelling dienstrooster / Uitgangspunten vaststelling dienstrooster	32
Artikel 3.6 – Vaststelling dienstrooster	32
Artikel 3.7 – Vaststelling vrije roosteruren	32
Artikel 3.8 – Overwerk	33
Artikel 3.9 – Ploegendienst	34
Artikel 3.10 – Consignatiedienst	34
Artikel 3.11 – Opleidingsdagen	35
Artikel 3.12 – Studiekostenregeling	35
Artikel 3.13 – EVC (Erkenning van Verworven Competenties)	35
Artikel 3.14 – Tijdsparen	35
Artikel 3.15 – Tijd verkopen of sparen	36
Artikel 3.16 – Tijdsparregeling	36
Artikel 3.17 – Kopen van dagen	37
HOOFDSTUK 4 - SALARISBEPALINGEN	38
Artikel 4.1 – Salarisgroepen	38
Artikel 4.2 – Andere vormen van functieclassificatie dan ISF	38
Artikel 4.3 – Indeling van de functies in de onderneming	39
Artikel 4.4 – Indeling van de werknemers	39
Artikel 4.5 – Salariëring / Salariëring	40
Artikel 4.6 – Ondernemingssalarisystemen	45

Artikel 4.7	– Garantie bij invoering van ISF of ISF en SAO	45
Artikel 4.8	– Bijzonder verzuim	46
Artikel 4.9	– Wijzigingen salarisgroep	47
Artikel 4.10	– Her- en omscholing	48
Artikel 4.11	– Pensioengerechtigde werknemers	48
Artikel 4.12	– Betaling van arbeid in ploegen	49
Artikel 4.13	– Betaling van continuarbeid	50
Artikel 4.14	– Meeruren en overuren	50
Artikel 4.15	– Minder uren oproepkrachten	52
Artikel 4.16	– Toeslag voor afwijkende werktijd	52
Artikel 4.17	– Betaling van overwerk bij continuarbeid	52
HOOFDSTUK 5 - VAKANTIE		53
§1.	Algemene bepalingen	53
Artikel 5.1	– Omschrijving	53
Artikel 5.2	– Doorbetaling en verrekening gedurende het dienstverband	53
§2.	Het verdienen van vakantierechten	54
Artikel 5.3	– Vakantierechten	54
Artikel 5.4	– Extra vakantie wegens langdurig dienstverband	55
Artikel 5.5	– Overgangsregeling extra vakantie voor senioren	55
Artikel 5.6	– Het verdienen van vakantie gedurende het kalenderjaar	56
§3.	Het genieten van vakantie	56
Artikel 5.7	– Vaststellingsprocedure	56
Artikel 5.8	– Data van de vakantie	57
Artikel 5.9	– Zaterdagen	57
§4.	Vakantietoeslag	58
Artikel 5.10	– Vakantietoeslag	58
HOOFDSTUK 6 - VERZUIM		60
Artikel 6.1	– Kort verzuim	60
Artikel 6.2	– Uitkering bij werkloosheid tijdens dienstverband	61
Artikel 6.3	– Bijzonder verlof werknemers die lid zijn van de v.v. / Bijzonder verlof werknemers die lid zijn van de v.v.	62
Artikel 6.4	– Uitkering bij arbeids(on)geschiktheid	63
Artikel 6.5	– WGA-hiaatverzekering	65
Artikel 6.6	– WIA-bodemverzekering	66
Artikel 6.7	– Gedifferentieerde WGA-premie	66
HOOFDSTUK 7 - PENSIENREGELING		67
Artikel 7.1	– Bedrijfstakpensioenfonds	67
Artikel 7.2	– Overlijdensuitkering	67
HOOFDSTUK 8 - KARWEIWERK		68
Artikel 8.1	– Karweiwerkzaamheden	68
Artikel 8.2	– Reis- en verblijfkosten	69
HOOFDSTUK 9 - DIVERSE BEPALINGEN		70
Artikel 9.1	– Uitzendbureaus	70

Artikel 9.2	– Niet in dienst zijnde werknemers / Niet in dienst zijnde werknemers	70
Artikel 9.3	– Bescherming personeelsvertegenwoordigers	71
Artikel 9.4	– Wijziging van gereguleerde winstdelingsregelingen	72
Artikel 9.5	– Sociaal beleid	72
Artikel 9.6	– Vervroegd uittreden	72
Artikel 9.7	– Pensioen	73
Artikel 9.8	– Levensloopregeling en verlof	74
Artikel 9.9	– Vakbondscontributie	75
HOOFDSTUK 10 - SLOTBEPALINGEN		76
Artikel 10.1	– Lidmaatschap van de vakverenigingen	76
Artikel 10.2	– Aansprakelijkheid	76
Artikel 10.3	– Sociaal Fonds	76
Artikel 10.4	– Werkstaking en uitsluiting	77
Artikel 10.5	– Bondswerk in de onderneming	78
Artikel 10.6	– Fusie, reorganisatie, sluiting; inschakeling van organisatiebureaus	79
Artikel 10.7	– Behandeling van geschillen	81
Artikel 10.8	– Bemiddelingsprocedure	81
Artikel 10.9	– Wijzigingen	82
Artikel 10.10	– Secretariaatskosten op bedrijfstakniveau	82
Artikel 10.11	– Looptijd van de overeenkomst	83
BIJLAGE A	85
WERKINGSSFEER	85
BIJLAGE B. (Artikel 10.7 van de CAO en artikel 46 van de CAO hoger personeel)	91
GESCHILLENREGLEMENT	91
BIJLAGE C. (Artikel 10.8 van de CAO en artikel 47 van de CAO hoger personeel)	96
REGLEMENT BEMIDDELINGSINSTANTIE	96
Artikel 1	– Benoeming	96
Artikel 2	– Werkwijze	96
Artikel 3	– Geen arbitrage en geen publicatie	97
Artikel 4	– Situaties waarin de Bemiddelingsinstantie kan worden ingeschakeld	97
Artikel 5	– Procedure	98
BIJLAGE D. INTEGRAAL SYSTEEM VAN FUNCTIEWAARDERING (ISF)	100
I.	– Integraal Systeem van Functiewaardering (ISF) / Integraal Systeem van Functiewaardering (ISF)	100
BIJLAGE E. SYSTEEMHOUDERSCHAP ISF EN/OF SAO	101
I.	– Systeemhouderschap	101
II.	– Procedure-afspraken	101
III.	– Indeling van de functies en van de arbeidsomstandigheden	102
IV.	– Klachtenprocedure	102
V.	– Informatie	103

BIJLAGE F. (ARTIKEL 4.1 VAN DE CAO)	104
SYSTEMEN VAN FUNCTIECLASSIFICATIE	104
BIJLAGE G. Toeslagpercentages	105
1. Toeslagpercentages	105
2. Toeslagen per uur in percentages van de uurverdienste	106
BIJLAGE H. Overzicht informatiebijlagen opgenomen op de website van de ROM (www.caometalektrro.nl)	107

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET HOGER PERSONEEL IN DE METALEKTRO 2011/2013	109
--	-----

INLEIDING	112
Artikel 1.1 – Definities	114
Artikel 1.2 – Werkings sfeer	114
Artikel 1.3 – Deeltijd	115
Artikel 2 – Sollicitatie	115
Artikel 3 – Bevestiging van aanstelling	115
Artikel 4 – Voorafgaande uitzendrelaties	116
Artikel 5 – Gunstiger en andere bepalingen / Flexibilisering	116
Artikel 6 – MetalektroB-CAO	116
Artikel 7 – Einde van de arbeidsovereenkomst	116
Artikel 8 – Indeling van functies in de onderneming / Indeling van functies in de onderneming	116
Artikel 9 – Salarissen	117
Artikel 10 – Andere inkomstenbestanddelen	117
Artikel 11 – Uitkering bij arbeids(on)geschiktheid	117
Artikel 12 – WGA-hiaatverzekering	117
Artikel 13 – WIA-bodemverzekering	117
Artikel 14 – Gedifferentieerde WGA-premie	117
Artikel 15 – Vervroegd uitreden	117
Artikel 16 – Pensioen	117
Artikel 17 – Levensloopregeling en verlof	117
Artikel 18 – Vakbondscontributie	118
Artikel 19 – Overlijdensuitkering	118
Artikel 20 – Nevenbedingen	118

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	119
§1. Arbeidsduur	119
Artikel 21 – Begrippen / Begrippen	119
Artikel 22 – Aanpassing van het aantal roostervrije uren	119
Artikel 23 – Aanpassing van de individuele arbeidsduur	119
Artikel 24 – Aanpassing arbeidsduur in de werktijdregeling	119
§2. Werktijden	119
Artikel 25 – Begrippen	119

Artikel 26	– Arbeidstijdenwet (ATW)	119
Artikel 27	– Vaststelling dienstrooster	119
Artikel 28	– Nadere regels inzake de vaststelling van het dienstrooster	120
Artikel 29	– Vaststelling vrije roostertijden	120
§3. Afwijkingen		120
Artikel 30	– Tijdsparen	120
Artikel 31	– Tijd verkopen of sparen	120
Artikel 32	– Tijdsparregeling	120
§4. Overige bepalingen		120
Artikel 33	– Bijzonder verzuim	120
Artikel 34	– Opleidingsdagen	121
Artikel 35	– Studiekostenregeling	121
Artikel 36	– EVC (Erkenning van Verworven Competenties)	121
§5. Compensatieregeling		121
Artikel 37	– Niet-genoten vrije roosteruren	121
Artikel 38	– Vrije roostertijd	122
Artikel 39	– Christelijke Feestdagen en Nationale Feestdag	122
Artikel 40	– Kort verzuim	122
Artikel 41	– Kopen van dagen	122
Artikel 42	– Uitkering bij werkloosheid tijdens dienstverband	122
Artikel 43	– Bescherming personeelsvertegenwoordigers	122
Artikel 44	– Fusie, reorganisatie, sluiting, inschakelen van organisatiebureaus	122
Artikel 45	– Sociaal Fonds	122
Artikel 46	– Behandeling van geschillen	122
Artikel 47	– Bemiddelingsprocedure	123
Artikel 48	– Bondswerk in de onderneming	123
Artikel 49	– Bijzonder verlof voor werknemers die lid zijn van de v.v. / Bijzonder verlof voor werknemers die lid zijn van de v.v.	123
Artikel 50	– Uitzendbureaus	123
Artikel 51	– Niet in dienst zijnde werknemers / Niet in dienst zijnde werknemers	123
Artikel 52	– Aanbeveling	123
Artikel 53	– Secretariaatskosten op bedrijfstakniveau	123
Artikel 54	– Looptijd van de overeenkomst	123
BIJLAGE A		125
WERKINGSSFEER		125

AANVULLENDE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE METALEKTRO BETREFFENDE HET SYSTEEM VOOR ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN (SAO) 2011/2013	131
--	-----

INLEIDING	134	
Artikel 1	– Arbeidsomstandigheden	135
Artikel 2	– Trappen van arbeidsomstandigheden	135
Artikel 3	– Arbeidsomstandighedenlijst	135

Artikel 4	– Indeling van de werknemers	135
Artikel 5	– Arbeidsomstandighedentoeslagen	135
Artikel 6	– Toeslagsysteem bezwarende arbeidsomstandigheden	137
Artikel 7	– Garantie bij invoering van SAO	138
Artikel 8	– Wijziging trappen arbeidsomstandigheden	138
Artikel 9	– Vakantietoeslag	139
Artikel 10	– Looptijd van de overeenkomst	139
BIJLAGE A. van de aanvullende CAO SAO		140
System voor Arbeidsomstandigheden (SAO) /		
System voor Arbeidsomstandigheden (SAO		140
<hr/>		
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE METALEKTRO INZAKE ARBEIDSMARKT EN OPLEIDING (A+O) 2011/2013.		143
INLEIDING		146
Artikel 1	– Definities	147
Artikel 2	– Werkingssfeer.	147
Artikel 3	– Uitvoering.	148
Artikel 4	– Heffing	148
Artikel 5	– Looptijd	148
BIJLAGE A		150
WERKINGSSFEER		150
BIJLAGE B FINANCIERINGSREGLEMENT OPLEIDING VAN LEERLINGEN		155
Artikel 1	– Definities	155
Artikel 2	– Vaststelling vergoeding aan de werkgever	156
Artikel 3	– Verplichtingen van de werkgever.	156
Artikel 4	– Uitbetalen vastgestelde vergoeding aan werkgever	157
Artikel 5	– Overgangsbepaling 2010/2011	157
Artikel 6	– Aansprakelijkheid.	158
Artikel 7	– Slotbepaling	158
MODEL 1 ALS BEDOELD IN ARTIKEL 1 LID 5 VAN BIJLAGE B - FINANCIERINGSREGLEMENT OPLEIDING VAN LEERLINGEN		159
LEERARBEIDSOVEREENKOMST		159
Artikel 1	– Aard van de overeenkomst	159
Artikel 2	– Dienstverband	159
Artikel 3	– Proeftijd	159
Artikel 4	– Arbeidsduur	159
Artikel 5	– Salaris.	159
Artikel 6	– Reiskosten	160
Artikel 7	– Overige vergoedingen	160
Artikel 8	– Vakantie	160
Artikel 9	– Verplichtingen van de werkgever.	160

Artikel 10	– Verplichtingen van de leerling-werknemer	160
Artikel 11	– Schorsing	160
Artikel 12	– Tussentijdse opzegging	161
Artikel 13	– Tussentijdse beëindiging bij ziekte	161
Artikel 14	– Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd na behalen BBL-opleiding.	161
Artikel 15	– CAO	162
Artikel 16	– Bedrijfseigen regelingen	162
BIJLAGE C FINANCIERINGSREGLEMENT SCHOLING VAN WERKENDEN		163
Artikel 1	– Definities	163
Artikel 2	– Erkenning van verworven competenties (evc)	164
Artikel 3	– Cursus volgend uit het persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)	165
Artikel 4	– Beroepsopleidingen	165
Artikel 5	– Overgangsbepaling 2010/2011	166
Artikel 6	– Uitsluiting	167
Artikel 7	– Informatieplicht	167
Artikel 8	– Aansprakelijkheid	167
Artikel 9	– Slotbepaling	167
TREFWOORDENLIJST – ALGEMENE GEGEVENS		168
TREFWOORDENLIJST		169

ADRESSEN

VAN DE IN DEZE UITGAVE VOORKOMENDE ORGANISATIES EN INSTANTIES IN DE METALEKTRO

Stichting Raad van Overleg in de
Metalektro (ROM)

Overgoo 13
2266 JZ Leidschendam
Postbus 407
2260 AK Leidschendam
Telefoon: (070) 317 19 00
Telefax: (070) 317 58 05
Email: info@romcao.nl
Internet: www.caometalektro.nl

Vereniging FME-CWM,
ondernemersorganisatie voor de
technologische industrie

Boerhaavelaan 40
2713 HX Zoetermeer
Postbus 190
2700 AD Zoetermeer
Telefoon: (079) 353 11 00
Telefax: (079) 353 13 65
Email: info@fme.nl
Internet: www.fme.nl

FNV Bondgenoten

Varrolaan 100
3584 BW Utrecht
Postbus 9208
3506 GE Utrecht
Telefoon: (0900) 96 90
Email: info@bg.fnv.nl
Internet: www.fnvbondgenoten.nl

CNV Vakmensen

Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht
Postbus 2525
3500 GM Utrecht
Telefoon: (030) 751 10 07
Telefax: (030) 751 18 59
Email: info@cnavkmensen.nl
Internet: www.cnavkmensen.nl

De Unie, Vakbond voor Industrie en
Dienstverlening

Multatulilaan 12
4103 NM Culemborg
Postbus 400
4100 AK Culemborg
Telefoon: (0345) 85 18 51
Telefax: (0345) 85 15 00
Email: info@unie.nl
Internet: www.unie.nl

VHP2,
de Belangenorganisatie van het
Middelbaar en Hoger Personeel

Ruusbroeciaan 21
5611 LT Eindhoven
Telefoon: (040) 211 62 22
Telefax: (040) 211 62 72
Email: info@vhp2.nl
Internet: www.vhp2.nl

Stichting Arbeidsmarkt en
Opleiding in de Metalektro (A+O)

Overgoo 13
2266 JZ Leidschendam
Postbus 407
2260 AK Leidschendam
Telefoon: (070) 317 19 80
Telefax: (070) 317 19 95
Email: info@stao.nl
Internet: www.ao-metalektro.nl

Bemiddelingsinstantie voor de
Metalektro

Overgoo 13
2266 JZ Leidschendam
Postbus 407
2260 AK Leidschendam
Telefoon: (070) 317 19 00
Telefax: (070) 317 58 05
Email: info@romcao.nl
Internet: www.caometalektro.nl

Geschillencommissie voor
de Metalektro

Overgoo 13
2266 JZ Leidschendam
Postbus 407
2260 AK Leidschendam
Telefoon: (070) 317 19 00
Telefax: (070) 317 58 05
Email: info@romcao.nl
Internet: www.caometalektro.nl

Commissie Werkingssfeer

Burgemeester Elsenlaan 329
2282 MZ Rijswijk - ZH
Postbus 5210
2280 HE Rijswijk - ZH
Telefoon: (070) 316 03 25
Telefax: (070) 316 05 25
Email: info@vakraad.nl

Mn Services Amsterdam Radarport,
verzorgt de uitvoering van de
pensioenregeling van PME

Radarweg 60
1043 NT Amsterdam
Postbus 9103
1006 AC Amsterdam
Telefoon: (020) 607 22 00
Telefax: (088) 007 98 80

PME, Pensioenfonds van de
Metalektro
Bestuursbureau

Folkstoneweg 38
1118 LM Schiphol Zuid-Oost
Postbus 75635
1118 ZR Luchthaven Schiphol
Telefoon: (020) 316 12 34
Telefax: (020) 316 12 70
Email: servicedesk@metalektropensioen.nl
Internet: www.metalektropensioen.nl

Landelijk Contactorgaan
van Vakorganisaties voor
Handelsvertegenwoordigers (L.C.H.)

p/a Multatulilaan 12
4103 NM Culemborg
Postbus 400
4100 AK Culemborg
Telefoon: (0345) 85 18 51
Telefax: (0345) 85 15 00

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

- **In de Metalektro 2011/2013**

(pag. 17 t/m 108)

- **Voor het Hoger Personeel in de Metalektro 2011/2013**

(pag. 109 t/m 130)

- **Aanvullende CAO in de Metalektro betreffende
het systeem voor arbeidsomstandigheden (SAO) 2011/2013**

(pag. 131 t/m 142)

- **CAO in de Metalektro inzake Arbeidsmarkt en Opleiding
(A+O) 2012/2013**

(pag. 143 t/m 167)

BASIS CAO

CAO HP

SAO

A+O CAO

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE METALEKTRO

Tussen

1. de Vereniging FME-CWM, ondernemersorganisatie voor de technologische industrie, gevestigd te Zoetermeer, hierna te noemen werkgeversvakvereniging of w.v., die handelt voor en namens die leden van de w.v. van wie de onderneming valt resp. zal vallen onder de omschrijving van de werkings sfeer in bijlage A behorend bij artikel 1.2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO),

en

2. de Vereniging FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,
3. de Vereniging CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,
4. de Vereniging De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg,

de verenigingen 2 t/m 4 hierna gezamenlijk te noemen de werknemersvakverenigingen of v.v., is de navolgende CAO gesloten.

- A. Partijen geven hierna een toelichting op het karakter van deze CAO en een aantal regels voor het behoud van het karakter en de juiste werking van deze CAO.
 1. De w.v. en de v.v. hebben deze CAO gesloten om een bijdrage te leveren aan het bevorderen van goede sociale verhoudingen in de Metalektro, aan het bevorderen van het welzijn van de werknemers in de onderneming en aan het verhogen van de productie en productiviteit in deze bedrijfstak.
 2. Partijen zijn zich ervan bewust dat een groot aantal zaken die de arbeidsverhoudingen betreffen niet in de CAO, maar op ondernemingsniveau geregeld worden. Afhankelijk van het onderwerp zal dat tussen directie en v.v. of ondernemingsraad of door de directie zelf geregeld worden.
 3. In dit verband erkennen zij wederzijds taak en functie van de ondernemingsleiding en van de v.v.. Aan de ene kant erkennen de v.v. dat in de huidige maatschappij-structuur alleen de ondernemingsleiding tot taak heeft het ondernemingsbeleid te bepalen en de verantwoordelijkheid draagt voor de realisering daarvan. Aan de andere kant erkennen de w.v. en de leden van de w.v. de v.v. als zelfstandige belangenbehartigers van hun leden, zowel op individueel als collectief niveau.

De (leden van de) w.v. erkennen dat v.v. hun taak alleen goed kunnen vervullen wanneer zij zo goed mogelijk op de hoogte zijn van datgene wat binnen de onderneming plaats heeft, waarbij genoemde belangen betrokken zijn, en zij een goed contact met hun leden in de onderneming kunnen houden. Daarom zullen de leden van de w.v. de v.v. zo goed mogelijk op de hoogte houden van zaken die voor hun leden van belang zijn.

4. Om de bedoelingen van deze CAO te realiseren is tijdig en te goeder trouw overleg essentieel.
 5. Partijen hebben in de CAO een bemiddelingsprocedure opgenomen voor het geval het niet lukt door goed overleg tot eenheid van opvatting te komen. Het is de bedoeling van partijen dat van deze procedure bij hoge uitzondering gebruik wordt gemaakt.
 6. Partijen bevelen aan om in overleg met de ondernemingsraad een klachtenregeling op te stellen en daarin op te nemen dat de werknemer zich kan laten bijstaan door een door hem gekozen persoon. Na afhandeling van de klacht binnen de onderneming staat de weg via de v.v. nog open.
 7. Partijen wijzen discriminatie bij tewerkstelling af en zijn bereid zich in te zetten voor de bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces. Deelname van vrouwen aan opleidingen zal worden bevorderd. Periodiek zal de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen door CAO-partijen worden besproken.
- B. Partijen vinden het belangrijk dat aandacht wordt besteed aan zowel kwalitatieve als kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid in de bedrijfstak tegen de achtergrond van de economische situatie.
1. Op bedrijfstakniveau (in de ROM) zal overleg worden gevoerd over voor de bedrijfstak of de belangrijkste sectoren daarvan van belang zijnde onderwerpen. Met de binnen de bedrijfstak werkzame opleidingsorganen zal worden overlegd over de opstelling van scholingsprogramma's gericht op moeilijk vervulbare vacatures en moeilijk plaatsbare werknemers.
 2. Op ondernemingsniveau kunnen v.v. en de ondernemingsleiding overleg voeren over alle aspecten van de werkgelegenheid.
 3. Partijen zullen de grootst mogelijke aandacht en medewerking geven aan het bevorderen van de productiviteit, wanneer dit in de onderneming ter sprake wordt gebracht.
 4. Partijen bevelen aan in de onderneming extra aandacht te geven aan het ontwikkelen van een integraal ouderenbeleid en aan de problemen van gehandicapten en buitenlandse werknemers.
 5. Partijen zetten zich in voor het bevorderen van de toepassing van arbeidsvoorwaarden à la carte in de onderneming.
 6. Partijen bevelen werkgevers en werknemers aan te doen wat in hun vermogen ligt om conflictsituaties over gewetensbezwaren te voorkomen, onder meer door zo spoedig mogelijk, nadat de werknemer de gewetensbezwarende situatie kenbaar heeft gemaakt, met elkaar in overleg te treden.

- C. Partijen zien het verzuim wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid als een blijvend punt van zorg. Zij zijn van mening dat het verzuim dat voortvloeit uit het werk in eerste instantie op het niveau van de onderneming moet worden aangepakt. Zij bevelen daartoe aan binnen de onderneming een preventief beleid te ontwikkelen.
- D. Partijen bevelen aan een intern milieuzorgsysteem in te voeren.
- E. Partijen bevelen aan om op ondernemingsniveau tot een regeling te komen om ongewenst gedrag tegen te gaan.
- F. Partijen hebben het Integraal Systeem van Functiewaardering (ISF) ter vervanging van de functielijst met ingang van 1 januari 2008 in deze CAO opgenomen.

Partijen zijn het eens omtrent een aantal toelichtingen en aanbevelingen behorende bij deze CAO. De teksten van deze toelichtingen en aanbevelingen zijn opgenomen onder de artikelen waarop zij betrekking hebben.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE METALEKTRO 2011/2013

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE METALEKTRO 2011/2013

HOOFDSTUK 1 - ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 1.1 – DEFINITIES / DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. “Werknemer”: degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7: 610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten, dan wel, al dan niet als thuiswerker, – anders dan in de zelfstandige uitoefening van een bedrijf of beroep – in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht.
2. “Werkgever”: de natuurlijke of rechtspersoon voor wie een werknemer als bedoeld in lid 1 arbeid pleegt te verrichten.
3. “W.v.”: de werkgeversvakvereniging, genoemd in de aanhef van deze overeenkomst.
4. “V.v.”: de werknemersvakverenigingen, genoemd in de aanhef van deze overeenkomst.
5. “Raad van Overleg in de Metalektro”: de Stichting Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) gevestigd te ‘s-Gravenhage. De Raad van Overleg is gerechtigd tot de taken die hem krachtens deze overeenkomst zijn opgedragen.
6. “Loonsom Wfsv”: het totaal van het loon als omschreven in artikel 16 Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).
7. “Feestdagen”: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de Nationale Feestdag (30 april).
8. “De Basis Jaarlijkse Arbeidsduur (BJA)”: het saldo van het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met:
 - het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar,
 - de vakantiedagen als bedoeld in art. 5.3 eerste, tweede en derde volzin van deze CAO,
 - de feestdagen die niet op zaterdag of zondag vallen,
 - 13 roostervrije dagen (104 vrije roosteruren),
 vermenigvuldigd met 8 uren.¹

¹ De BJA bedraagt in 2011: 1728 uur
De BJA bedraagt in 2012: 1720 uur
De BJA bedraagt in 2013: 1712 uur

In afwijking van het hiervoor vermelde bedraagt de BJA voor de werknemer op wie de overgangsregeling extra vakantie voor senioren als bedoeld in artikel 5.5 van deze CAO, zoals dat geldt vanaf 1 januari 2009, van toepassing is in 2011 1744 uur, in 2012 1736 uur en in 2013 1728 uur.

9. “Voltijd”: een/het aantal te werken uren (op kalenderjaarbasis) gelijk aan de BJA.
10. “Deeltijd”: een/het aantal te werken uren (op kalenderjaarbasis) minder dan de BJA.
11. “Dienstrooster”: het voor de werknemer vastgestelde rooster van werktijden en rusttijden, vrije roosteruren en vakantietijden.
12. “Normale werkdag”: de volgens het vastgestelde rooster door de werknemer op een kalenderdag te werken uren.
13. “Vrije roosteruren”: uren waarop de werkgever de werknemer binnen het dienstrooster vrijstelt van dienst.
14. “Meeruren”: de gewerkte uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt boven de BJA.
15. “Overuren”: De gewerkte uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt:
 - boven het aantal te werken uren volgens dagrooster voor zover het aantal gewerkte uren het aantal van 8 te boven gaat;
 - op feestdagen of op roostervrije zaterdagen en zondagen.De zon- en feestdagen worden geacht te duren van middernacht tot middernacht.
16. “Afwijkende werktijd”: een andere werktijd op een kalenderdag dan de werktijd welke voor de betreffende werknemers als normale werkdag is vastgesteld maar waarbij het aantal uren volgens het rooster van die dag niet wordt overschreden.
17. “Ploegendienst”: het verrichten van arbeid in een systeem waarin de werktijden van twee of meer groepen werknemers op elkaar aansluiten of uitsluitend ten behoeve van het overdragen van de werkzaamheden elkaar in geringe mate overlappen. Hierbij zal door de betrokken werknemer in regelmaat (bijvoorbeeld wekelijks) gedurende een langere termijn van dienst worden gewisseld.
18. “Functiejaren”: de hele jaren gedurende welke de werknemer werkzaam is geweest in de salarisgroep, waarin hij is ingedeeld te rekenen vanaf het tijdstip waarop hij de voor die salarisgroep geldende minimum leeftijd heeft bereikt of, indien dit op hogere leeftijd het geval is, vanaf het tijdstip waarop hij is ingedeeld in die salarisgroep.

Onder functiejaren worden mede begrepen:

 - de fictieve jaren welke de werkgever aan de werknemer heeft toegekend bij invoering van een salarissysteem in de onderneming;
 - de fictieve jaren welke de werkgever aan de werknemer heeft toegekend op grond van zijn vroegere werkzaamheden in een lagere salarisgroep in dezelfde onderne-

- ming, waarbij de hoogte van het salaris in een lagere salarisgroep mede bepalend is;
- de fictieve jaren welke de werkgever aan een werknemer bij indiensttreding toekent op grond van zijn ervaring in een andere onderneming.

19. “Salaris”: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen periodiek te betalen bedrag als vaste beloning voor de werkzaamheden in de door werknemer uitgeoefende functie.
20. “Jaarsalaris”: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen periodiek te betalen salaris berekend op jaarbasis.
21. “Oververdienste”: hetgeen een werknemer eventueel uit hoofde van een beloningssysteem per periode verdient boven zijn voor dezelfde periode overeengekomen salaris. Hieronder vallen derhalve niet vakantietoeslag, winstdeling, gratificatie en andere eindejaarsuitkeringen, alsmede overwerk-, ploegen-, arbeidsomstandigheden- en andere inconvenientietoelagen.
22. “Beloningssysteem”: een systeem waarbij de wijze van taakvervulling (individueel, groepsgewijs of collectief) wordt vastgesteld volgens één of meer kwantificeerbare factoren, of volgens een samenstel van factoren waarvan de meeste resp. de belangrijkste kwantificeerbaar zijn (prestatiebelonings- resp. prestatiebeoordelingssystemen). Bij deze systemen zijn fluctuaties mogelijk.
23. “Jaarverdienste”: het jaarsalaris vermeerderd met de vaste oververdienste, of ingeval van fluctuerende oververdienste de gemiddelde oververdienste van de werknemer in het laatst verstreken kalenderjaar. De jaarverdienste heeft betrekking op het in het kalenderjaar door de werknemer te werken aantal uren, de in lid 7 van dit artikel bedoelde feestdagen, alsmede de voor hem geldende vrije roosteruren en vakantie.
24. “Maandverdienste”: het twaalfde deel van de jaarverdienste.
25. “Uurverdienste”: 0,58% van de maandverdienste.

ARTIKEL 1.2 – WERKINGSSFEER

1. De bepalingen betreffende de werkingssfeer zijn opgenomen in bijlage A. Deze bijlage maakt een geïntegreerd onderdeel uit van deze CAO. Een onderneming die activiteiten verricht als beschreven in bijlage A valt volgens die bijlage onder de werkingssfeer als in hoofdzaak Metalektrische activiteiten worden verricht.
2. Of in hoofdzaak activiteiten binnen de Metalektrische worden verricht, wordt bepaald aan de hand van het aantal arbeidsuren dat door werknemers van de onderneming aan die activiteiten wordt besteed. Van “in hoofdzaak” is sprake als dat gewoonlijk meer dan 50% is van de in de onderneming met de werknemers overeengekomen arbeidsuren.
3. Tot de Metalektrische activiteiten behoren zowel de specifieke activiteiten genoemd in bijlage A als werkzaamheden van werknemers die, in een al dan niet ondersteunende

functie - waartoe mede wordt verstaan werknemers in de 'overhead' -, werkzaam zijn ten behoeve van die specifieke activiteiten.

4. Voor zover werknemers al dan niet in een ondersteunende functie - waartoe mede wordt verstaan werknemers in de 'overhead' - werkzaam zijn zowel ten behoeve van de Metalektr-activiteiten als ten behoeve van andere ondernemingsactiviteiten, wordt het aantal arbeidsuren van deze werknemers naar evenredigheid toegerekend aan de verschillende activiteiten van de onderneming.

ARTIKEL 1.3 – GUNSTIGER EN ANDERE BEPALINGEN / FLEXIBILISERING

1. De werkgever kan in voor werknemers gunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken.
2. De werkgever kan niet in voor werknemers ongunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken.
3. De werkgever zal in zijn onderneming geldende arbeidsvoorwaarden, die voor alle of één of meer groepen van werknemers in gunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken, niet in ongunstige zin wijzigen dan na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad en de v.v..

Toelichting bij lid 3:

Dit lid heeft betrekking op de overlegprocedure bij voorgenomen wijzigingen in arbeidsvoorwaarden voor groepen werknemers.

Daarnaast zijn ook op de arbeidsovereenkomsten de algemene bepalingen van het Burgerlijk Wetboek van toepassing zoals genoemd in de artikelen 6: 248 en 6: 258.

4. De werkgever die om belangrijke redenen zoals de continuïteit van de onderneming en/of de daarmee verband houdende werkgelegenheid in zijn onderneming voor alle of één of meer groepen van werknemers wenst af te wijken van het gestelde in lid 2 van dit artikel, kan daartoe overgaan indien daarover op ondernemingsniveau overeenstemming is bereikt met v.v. en w.v.. Het resultaat van het overleg dient te worden gemeld aan de ROM. Voor zover bij de aldus vastgestelde regeling is afgeweken van CAO-bepalingen, gelden deze CAO-bepalingen niet vanaf het moment waarop de regeling in werking is getreden.
De werkgever stelt de betrokken werknemers schriftelijk in kennis van de gesloten overeenkomst, van de bepalingen van deze CAO waarop de afwijking betrekking heeft, van de ingangsdatum, welke na de kennisgeving moet zijn gelegen, en van de duur van de overeenkomst.
5. De op basis van dit artikel van een vorige CAO overeengekomen regeling(en) blijft resp. blijven van kracht, ook na wijziging(en) van de CAO bepaling(en) waarvan bij die regeling(en) is afgeweken, zulks met inachtneming van de bij die regeling(en) overeengekomen looptijd.

ARTIKEL 1.4 – METALEKTROB-CAO

1. Bij of krachtens een CAO met bij deze overeenkomst betrokken vakverenigingen kan worden afgeweken van de B-bepalingen in deze overeenkomst. Die CAO wordt hierna aangeduid als “MetalektroB-CAO”, afgekort “MB-CAO”. Van de A-bepalingen in deze CAO kan bij MB-CAO slechts in voor werknemers gunstige zin worden afgeweken.
2. Een bij deze overeenkomst betrokken vakvereniging kan er van afzien betrokken te zijn bij het overeenkomen van de in het vorige lid bedoelde MB-CAO.
3. Voor zover bij MB-CAO is afgeweken van de B-bepalingen in deze overeenkomst, gelden deze niet voor de betrokken werkgever(s) en zijn (hun) werknemers vanaf het moment waarop de desbetreffende MB-CAO van kracht is geworden.
4. Wordt na afloop van een MB-CAO geen nieuwe MB-CAO afgesloten, dan worden de B-bepalingen van deze overeenkomst voor zover daarvan bij MB-CAO was afgeweken van kracht een jaar nadat de looptijd van de MB-CAO is verstreken, tenzij partijen bij de MB-CAO anders overeenkomen.
5. In een MB-CAO kan worden bepaald wat de consequenties zijn van wijzigingen in B-bepalingen van deze CAO voor de lopende MB-CAO.
6. De op basis van dit artikel van een vorige CAO overeengekomen MB-CAO blijft van kracht, ook na wijziging(en) van de CAO bepaling(en) waarvan bij die MB-CAO is afgeweken, zulks met inachtneming van de bij die MB-CAO overeengekomen looptijd en het bepaalde in lid 4 en lid 5.
7. De werkgever stelt de betrokken werknemers schriftelijk in kennis van de gesloten MB-CAO, van de bepaling(en) van deze overeenkomst waarop de afwijking betrekking heeft, van de ingangsdatum en van de duur van de MB-CAO.
8. Partijen bij de in lid 1 bedoelde MB-CAO melden de MB-CAO aan bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en zenden een exemplaar ter informatie aan de Raad van Overleg in de Metalektro.

ARTIKEL 1.5 – DEELTIJD

1. De bepalingen in deze CAO gaan uit van werknemers die in voltijd (voltijders) werkzaam zijn. Voor werknemers in deeltijd (deeltijders) gelden de in deze overeenkomst opgenomen arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van het aantal door de deeltijder gewerkte uren.*) Het bepaalde in de vorige zin geldt niet voor de artikelen 6.1 (kort verzuim), 6.3 (vakbondsverlof), 8.1 (karweiwerkzaamheden) en 8.2 (reis- en verblijfkosten).

*) Werkt de deeltijder in opdracht van de werkgever meer uren dan met hem overeengekomen, dan verdient hij tot aan de BJA over de extra gewerkte uren:

- naar evenredigheid vakantie en vrije roosteruren, en
- vakantietoeslag ter hoogte van 8% van de uurverdienste.

Ook moet de werkgever hem over deze extra gewerkte uren een bedrag ter grootte van het werkgeversaandeel van de pensioenpremie ter beschikking stellen.

2. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de aanspraak van de deeltijder op extra opgebouwde vakantie en vrije roosteruren in verband met door hem gewerkte uren boven het contractueel overeengekomen aantal uren, geheel of gedeeltelijk worden vervangen door een aanspraak van de werknemer op vergoeding in geld.

HOOFDSTUK 2 - BEGIN EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

ARTIKEL 2.1 – AANSTELLING

1. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Een proeftijd wordt op straffe van nietigheid schriftelijk overeengekomen.
3. De werkgever bevestigt schriftelijk aan de werknemer het aangaan van de arbeidsovereenkomst binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden. In deze bevestiging of de schriftelijke arbeidsovereenkomst staan ten minste de volgende gegevens:
 - a. naam en woonplaats van de partijen;
 - b. de plaats of de plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - c. de functie van de werknemer;
 - d. het tijdstip van indiensttreding;
 - e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten: de duur van de overeenkomst;
 - f. de arbeidsduur;
 - g. het aantal vrije roosteruren en het aantal vakantiedagen;
 - h. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
 - i. de salarisgroep dan wel werkklasse;
 - j. het aantal toegekende functiejaren;
 - k. indien van toepassing: de nevenscode;
 - l. de maand-, periode- of weekverdiensite;
 - m. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
 - n. de toepasselijke CAO.
 Wijzigingen zullen ook schriftelijk worden bevestigd.

ARTIKEL 2.2 – VOORAFGAANDE UITZENDRELATIES

In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668a BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een werknemer, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden meegerekend, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van artikel 7: 668a BW (zijnde drie jaar) niet overschreden wordt c.q. doortelt.

ARTIKEL 2.3 – EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Opzegging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst gebeurt schriftelijk en zodanig dat de arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van de kalendermaand.

Toelichting bij lid 1:

Voor de werknemer die op het tijdstip van het in werking treden van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (1 januari 1999) 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens deze wet, blijft de oude termijn gelden zo lang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

2. Bij het bereiken door de werknemer van de pensioengerechtigde leeftijd eindigt de dienstbetrekking zonder dat opzegging nodig is.

ARTIKEL 2.4 – VERREKENING VAKANTIEDAGEN EN VRIJE ROOSTERUREN

Bij het einde van het dienstverband worden de te veel of te weinig genoten vakantiedagen en vrije roosteruren verrekend in tijd dan wel in geld.

HOOFDSTUK 3 - ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

ARTIKEL 3.1 – AANPASSING VAN HET AANTAL ROOSTERVRIJE UREN

1. Het aantal vrije roosteruren bedraagt per kalenderjaar 104.
2. De werkgever kan in afwijking van het vorige lid in overleg met de ondernemingsraad voor de gehele onderneming, één of meer afdelingen of één of meer groepen werknemers het aantal roostervrije uren voor een kalenderjaar vaststellen op een lager aantal dan 104 uren (13 dagen), maar niet lager dan op 56 uren (7 dagen). Gaat de werkgever daartoe over, dan wordt het feitelijk salaris van de desbetreffende werknemers voor dat kalenderjaar verhoogd met 0,383% voor elke roostervrije dag (8 uren) die de werkgever lager vaststelt dan het aantal van 13 roostervrije dagen (104 uren) per 1 januari van dat kalenderjaar.
3. De werkgever stelt de desbetreffende werknemers uiterlijk in de maand november voorafgaand aan het betreffende kalenderjaar in kennis van een besluit als bedoeld in lid 2.
4. Het besluit als bedoeld in lid 2 geldt niet voor de werknemer die binnen 3 weken na de kennisgeving van dat besluit aan de werkgever schriftelijk meedeelt, dat hij recht wil blijven houden op 104 vrije roosteruren.

Toelichting:

Over de verhoging voor een bepaald kalenderjaar verdient de werknemer vakantietoeslag, indien van toepassing ploegentoeslag, en moet pensioenpremie worden betaald.

ARTIKEL 3.2 – AANPASSING VAN DE INDIVIDUELE ARBEIDSDUUR

1. De werknemer heeft op grond van de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA*) en op de wijze als daar is bepaald recht op vermindering van de arbeidsduur. De werknemer kan in afwijking van de WAA op dit recht ook een beroep doen:
 - vanaf de datum van indiensttreding,
 - indien de werkgever minder dan 10 werknemers heeft.
- *) Informatie over de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) is opgenomen op de website van de ROM: www.caometalektro.nl
2. De werknemer heeft in afwijking van artikel 2 WAA alleen recht op vermeerdering van de arbeidsduur in overleg met de werkgever. Stemt de werkgever niet in met een vermeerdering van de arbeidsduur, dan moet hij dat schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meedelen.

ARTIKEL 3.3 – AANPASSING ARBEIDSDUUR IN DE WERKTIJDREGELING

De werkgever die van plan is de arbeidsduur per dag in de werktijdregeling te vermeerderen tot boven de 8,5 uur pleegt hierover overleg met de v.v..

ARTIKEL 3.4 – ARBEIDSTIJDENWET (ATW)

Indien de werkgever een werktijdregeling wil gaan invoeren die niet past binnen de normen van de overlegregeling van de tot 1 november 2007 geldende Arbeidstijdenwet en de normen van de op deze wet gebaseerde Arbeidstijdenbesluiten, dan dient hij daarover overeenstemming te bereiken met de bij deze CAO betrokken vakverenigingen.

ARTIKEL 3.5 – **UITGANGSPUNTEN VASTSTELLING DIENSTROOSTER** / UITGANGSPUNTEN VASTSTELLING DIENSTROOSTER

1. De werkgever vermijdt bij het vaststellen van het dienstrooster en het opdragen van bijzondere werkzaamheden zoveel mogelijk het werken op zaterdag en **zondag** en op feestdagen (zie art. 1.1 lid 7). Ten aanzien van de werknemer in ploegendienst is daaraan voldaan, indien de werknemer gedurende een etmaal dat ten minste over achttien achtereenvolgende uren samenvalt met de feestdag, niet heeft gewerkt.
2. De werkgever zal bij het opnieuw vaststellen van de begin- en eindtijden in de dienstroosters voor de dagdiensten op maandag tot en met vrijdag in beginsel de aanvangstijd niet stellen voor 07.00 uur en de eindtijd niet na 19.00 uur.

ARTIKEL 3.6 – VASTSTELLING DIENSTROOSTER

1. De werkgever stelt na overleg met de werknemer het voor hem geldende dienstrooster vast.
2. Ten minste veertien kalenderdagen voor het in werking treden stelt de werkgever de werknemer in kennis van het voor hem geldende dienstrooster. De werkgever kan met de ondernemingsraad een andere termijn overeenkomen.

ARTIKEL 3.7 – VASTSTELLING VRIJE ROOSTERUREN

1. Vrije roosteruren worden verdiend in evenredigheid met de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het kalenderjaar.
2. De vrije roosteruren worden in de vorm van halve diensten volgens het rooster aangewezen. De werkgever kan hiervan op grond van bedrijfseconomische, organisatorische en/of arbeidsmarkttechnische redenen afwijken.
3. De werkgever stelt na overleg met de werknemer de voor hem geldende vrije roosteruren vast.
4. Ten minste veertien kalenderdagen voor het in werking treden van het rooster stelt de werkgever de werknemer van de voor hem geldende vrije roosteruren in kennis. De werkgever kan met de ondernemingsraad een andere termijn overeenkomen.
5. De werkgever mag na overleg met de ondernemingsraad 24 vrije roosteruren, geldend voor alle of nagenoeg alle werknemers gezamenlijk, aanwijzen. Voor het aan-

wijzen van meer vrije roosteruren voor alle of nagenoeg alle werknemers gezamenlijk is de instemming van de ondernemingsraad vereist.

6. De instemming van de ondernemingsraad is nodig voor wijziging van de in de onderneming gebruikelijke vorm waarin de vrije roosteruren worden aangewezen of de in de onderneming gebruikelijke verdeling van de vrije roosteruren over het jaar, indien de wijziging de gehele onderneming of een afdeling betreft.
7. In afwijking van de leden 4, 5 en 6 is de instemming van de ondernemingsraad niet nodig, indien werkzaamheden buiten eigen bedrijf moeten worden verricht en op de werkplek de werkzaamheden niet kunnen worden uitgevoerd als gevolg van een aldaar geldende regeling van collectief vrijaf. De werkgever zal in dat geval eerst de 24 vrije roosteruren als bedoeld in lid 5 daarvoor gebruiken.
8. Andere afwijkingen van de aanwijzing van vrije roosteruren in de vorm van halve diensten volgens het rooster dan als bedoeld in de leden 6 en 7 vinden plaats na overleg met betrokkene(n).

Toelichting:

Bij arbeidsongeschiktheid op vastgestelde roostervrije dagdelen bestaat geen recht op vervangende vrije roostertijd.

ARTIKEL 3.8 – OVERWERK*)

1. De werkgever stelt de ondernemingsraad van een opdracht tot overwerk – zo mogelijk voor de aanvang hiervan – in kennis.
2. Heeft de werkgever het in het vorige lid bepaalde in acht genomen, dan is de werknemer verplicht over te werken, tenzij:
 - hij jonger dan 18 jaar is of 55 jaar of ouder;
 - en voor zover hem is opgedragen over te werken op een dag waarop hij een kortere arbeidsduur heeft dan die van werknemers in vergelijkbare functies;
 - hij wegens zijn gezondheid niet in staat is over te werken. Bij verschil van mening over de medische geschiktheid van de werknemer tot het verrichten van overwerk moet de werknemer, zo mogelijk met inschakeling van de bedrijfsarts, een medische verklaring overleggen.
3. Begint het overwerk voor of op middernacht en:
 - is die dag de normale werktijd gewerkt of
 - is die dag een zon- of feestdag,
 dan behoeft het werk niet eerder dan elf uren na het beëindigen van het overwerk te worden hervat. Deze elf uren kunnen éénmaal per periode van 7 x 24 uur, worden ingekort tot acht uren. Voor zover deze uren vallen binnen de normale werkdag worden zij als gewerkte uren beschouwd.
4. Bij het opdragen van overwerk houdt de werkgever ernstig rekening met de voor de werknemer op grond van zijn geloof van belang zijnde wekelijkse rustdag en godsdienstige feestdagen.

5. De werkgever zal met de v.v. overleg plegen over het overwerk, indien de v.v. de wens daartoe te kennen geven.

De werkgever wordt aanbevolen:

1. overwerk waar mogelijk te beperken.
 2. bij lid 2: om wanneer een werknemer aantoont dat persoonlijke omstandigheden resp. zijn gezinssituatie het verrichten van overwerk extra bezwaarlijk maken, hiermee ernstig rekening te houden.
 3. bij lid 4: overwerk op zaterdagen en zon- en feestdagen te vermijden.
- *) Bij wijziging van de werktijdregeling is artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing.

ARTIKEL 3.9 – PLOEGENDIENST

1. De werkgever stelt voor de gehele onderneming of één of meerdere afdelingen geen voor de onderneming nieuwe ploegendienst in dan nadat de v.v. daarmee hebben ingestemd.
 2. Wordt een ploegendienst ingesteld, dan is de werknemer verplicht in ploegen te werken, tenzij:
 - hij 55 jaar of ouder is en vanaf zijn 50ste jaar niet in ploegen heeft gewerkt,
 - hij daartoe wegens zijn gezondheid niet in staat is. Bij verschil van mening over de medische geschiktheid van de werknemer moet, zo mogelijk met inschakeling van de bedrijfsarts, de werknemer een medische verklaring overleggen.*)
- *) De werkgever wordt aanbevolen om wanneer een werknemer aantoont dat persoonlijke omstandigheden resp. zijn gezinssituatie het verrichten van ploegendienst extra bezwaarlijk maken, hiermee ernstig rekening te houden.

ARTIKEL 3.10 – CONSIGNATIEDIENST*)

1. Een werkgever stelt geen consignatiedienst in dan nadat hij hiervoor in overleg met de v.v. of de ondernemingsraad een regeling heeft getroffen. In deze regeling moeten afspraken staan over vergoeding voor reiskosten en telefoonkosten en over de vergoeding per etmaal. Ook zal in de regeling een afspraak moeten staan over de te hanteren rusttijd indien een werknemer in consignatie heeft moeten werken in de uren gelegen tussen 0.00 uur en 5.00 uur.
 2. De bepalingen uit deze CAO inzake overwerk en meeruren zijn op de consignatiedienst van toepassing.
- *) De wettelijke bepalingen die in geval van consignatie van toepassing zijn, zijn opgenomen op de website van de ROM: www.caometalektrro.nl

ARTIKEL 3.11 – OPLEIDINGSDAGEN

1. De werknemer heeft het kalenderjaar 2011, het kalenderjaar 2012 en het kalenderjaar 2013 recht op 2 opleidingsdagen (16 uren).
2. Opleidingsdagen (-uren) worden verdiend in evenredigheid met de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het kalenderjaar.
3. Opleidingsdagen (-uren) moeten in het betreffende of daarop volgende kalenderjaar worden genoten. De opleidingsdagen (-uren) van het betreffende kalenderjaar die een werknemer dan niet heeft genoten, vervallen op dat moment. *)
Werkgever en werknemer kunnen afspreken dat de opleidingsdagen (-uren) op een later moment vervallen.
- *) Voorbeeld: indien de werknemer de opleidingsdagen van 2011 niet heeft genoten voor het einde van het kalenderjaar 2012 dan vervallen deze dagen.
4. De werknemer kiest in overleg met de werkgever voor welke opleiding hij opleidingsdagen zal gebruiken.
5. De werkgever en de werknemer stellen in goed overleg de dagen (uren) vast waarop de werknemer de opleiding op een opleidingsdag zal volgen.

Toelichting:

Mocht de werknemer op problemen stuiten bij het gebruik maken van zijn recht op opleidingsdagen, dan kan hij dat ter behandeling melden bij de ROM. Meer informatie is te vinden op de website van de ROM: www.caometalekro.nl

ARTIKEL 3.12 – STUDIEKOSTENREGELING

De werkgever stelt een studiekostenregeling vast voor het na 31 december 2008 volgen van een opleiding.

ARTIKEL 3.13 – EVC (ERKENNING VAN VERWORVEN COMPETENTIES)

De werknemer heeft vanaf 1 januari 2008 eenmaal in elke periode van vijf kalenderjaren recht op het door de werkgever vergoeden van gemaakte kosten voor een EVC-test tot een bedrag van ten hoogste € 850 bruto.

ARTIKEL 3.14 – TIJDSPAREN

1. De werknemer heeft het recht in het kader van de mogelijkheid tot individueel sparen, na overleg met de werkgever, maximaal 12 roostervrije dagdelen te kapitaliseren en aan te wenden voor de (vroeg)pensioenvoorziening.
2. Het recht van de werknemer als bedoeld in lid 1 is afwezig of beperkt tot minder dan 12 roostervrije dagdelen indien en voor zover de werkgever conform artikel 3.7 lid 5

alle of méér dan veertien roostervrije dagdelen voor alle of nagenoeg alle werknemers, waaronder de werknemer, gezamenlijk, heeft aangewezen.

3. Het recht van de werknemer als bedoeld in lid 1 is eveneens afwezig of beperkt tot minder dan 12 roostervrije dagdelen indien en voor zover de werkgever conform artikel 3.7 lid 6 alle of méér dan veertien roostervrije dagdelen voor de gehele onderneming of een afdeling, waaronder de werknemer, in een andere vorm dan bedoeld in artikel 3.7 lid 2, aanwendt.
4. Het recht van de werknemer als bedoeld in lid 1 is eveneens afwezig of beperkt tot minder dan 12 roostervrije dagdelen indien en voor zover, ondanks het gestelde in de leden 2 en 3, redelijkerwijs niet van de werkgever gevegd kan worden dat hij dat recht toekent. Is de werkgever dat van oordeel, dan zal hij dat schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meedelen.

ARTIKEL 3.15 – TIJD VERKOPEN OF SPAREN

1. Op verzoek van de werknemer kunnen werkgever en werknemer afspreken dat de werknemer bovenwettelijke vakantiedagen tot een maximum van 6 dagen per jaar kan verkopen voor andere specifieke doeleinden dan de (vroeg)pensioenvoorziening of een tijdspaarregeling.
2. De werknemer kan bovenwettelijke vakantiedagen sparen tot een maximum van 13 maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Die gespaarde vakantiedagen verjaren niet.

ARTIKEL 3.16 – TIJDSPAARREGELING

1. In de onderneming kan in overleg tussen de v.v. en/of de ondernemingsraad en de werkgever een tijdspaarregeling worden ingesteld. Bronnen hiervoor zijn: vrije roostertijd, bovenwettelijke vakantiedagen en overuren.
2. Binnen het kader van een tijdspaarregeling kunnen werkgever en werknemer afspreken dat de werknemer meer dan 6 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar kan sparen in de vorm van tijd of geld.
3. Deelname aan de tijdspaarregeling is voor de werknemer vrijwillig met dien verstande dat de bepalingen in deze CAO met betrekking tot het vaststellen van roostervrije uren, vakantie en overuren dan van toepassing blijven.
4. Gaat de werkgever over tot het instellen van een tijdspaarregeling, dan moet hij zekerheid stellen bijvoorbeeld door middel van het oprichten van een fonds en/of herverzekering.
5. De aanspraak van de werknemer op de in het kader van een tijdspaarregeling gespaarde vrije uren verjaart niet.

ARTIKEL 3.17 – KOPEN VAN DAGEN

De werknemer heeft het recht tot het kopen van maximaal zes dagen verlof per jaar. De werknemer kan dit verlof genieten na overleg met de werkgever.

HOOFDSTUK 4 - SALARISBEPALINGEN

VANAF 1 JANUARI 2008 GELDEN DE VOLGENDE BEPALINGEN:

ARTIKEL 4.1 – SALARISGROEPEN

1. Elke functie die in een onderneming wordt uitgeoefend, wordt ingedeeld in één van de salarisgroepen A t/m K met behulp van een vorm van functieclassificatie.
2. De werkgever kan voor het invoeren van een vorm van functieclassificatie kiezen uit ISF of een in bijlage F van deze CAO opgenomen systeem van functieclassificatie dan wel daarvan afgeleid instrument. Maakt de werkgever geen keuze, dan is hij verplicht ISF in te voeren.
3. Indien de werkgever een andere vorm van functieclassificatie invoert dan een in het vorige lid vermelde vorm van functieclassificatie, dan moet hij zijn keuze ter goedkeuring voorleggen aan de Raad van Overleg in de Metalekro (ROM). De ROM brengt binnen een maand na ontvangst van het verzoek tot goedkeuring zijn beslissing schriftelijk ter kennis van de werkgever.

ARTIKEL 4.2 – ANDERE VORMEN VAN FUNCTIECLASSIFICATIE DAN ISF

1. Bij invoering van een andere vorm van functieclassificatie dan ISF:
 - stelt de werkgever een klachtenprocedure in die gelijkwaardig is aan de in artikel IV van Bijlage E opgenomen klachtenprocedure, en
 - geeft de werkgever de werknemer voorlichting over: taak en verantwoordelijkheid van de systeemhouder, doel en werking van de gekozen vorm van functieclassificatie en de beroepsprocedure.
2. Indien bij invoering van een andere vorm van functieclassificatie dan ISF de som van de maandverdiensde en de arbeidsomstandighedentoeslag minder bedraagt dan de som van de oorspronkelijke maandverdiensde en een eventuele toeslag voor bezwarende arbeidsomstandigheden, zal de laatst vermelde som worden gegarandeerd.
3. In afwijking van lid 2 zal voor werknemers van 55 jaar en ouder de oorspronkelijke maandverdiensde, vermeerderd met een eventuele toeslag voor bezwarende omstandigheden, worden aangepast aan de algemene salarismutaties overeengekomen bij de CAO.
4. Indien bij de invoering van een andere vorm van functieclassificatie dan ISF en zolang het functiesalaris minder bedraagt dan het oorspronkelijke salaris zal voor de vaststelling van de aan het salaris gekoppelde arbeidsvoorwaarden worden uitgegaan van het oorspronkelijke salaris.
5. Wordt als gevolg van de toepassing van een andere vorm van functieclassificatie dan ISF een salarissysteem ingevoerd resp. gewijzigd, dan zal dit in overleg tussen werkgever, v.v. en w.v. plaatsvinden.

ARTIKEL 4.3 – INDELING VAN DE FUNCTIES IN DE ONDERNEMING

1. De werkgever legt de functies met hun salarisgroepindeling vast in een eigen lijst van de onderneming.*)
2. De indeling van de functies zal plaatsvinden nadat door de systeemhouder de door de onderneming vastgestelde functielijst*) is goedgekeurd.
3. Nadat de functielijst van de onderneming door de systeemhouder is goedgekeurd deelt de werkgever de in de onderneming voorkomende functies in salarisgroepen in na overleg met de ondernemingsraad.

*) Deze lijst kan zijn een lijst met alle functies, een lijst met functiereeksen of een lijst met voorbeeldfuncties (sleutelfuncties), met indeling in salarisgroepen.

ARTIKEL 4.4 – INDELING VAN DE WERKNEMERS

1. De werkgever deelt de werknemers in op grond van de door hen uitgeoefende functies in de salarisgroepen A t/m K.

TOT 1 JANUARI 2013 LUIDT ARTIKEL 4.4 LID 2 ALS VOLGT:

2. In plaats van indeling op basis van de uitgeoefende functies kan bij jeugdige werknemers de indeling ook plaatsvinden in de salarisgroepen I t/m IV op basis van het opleidingsniveau:

in salarisgroep I:	werknemers van 15 t/m 20 jaar;
in salarisgroep II:	werknemers van 18 t/m 22 jaar;
in salarisgroep III:	werknemers van 18 t/m 22 jaar;
in salarisgroep IV:	werknemers van 21 t/m 24 jaar,

waarbij onder opleidingsniveau wordt verstaan een niveau:

- | | |
|-----------|--|
| voor I: | minder dan de niveaus genoemd onder II; |
| voor II: | v(m)bo/mavo; |
| voor III: | mbo resp. v(m)bo/mavo + specialistische opleiding van min. 1 jaar (b.v. praktijkdiploma boekhouden of Nederlandse handelscorrespondentie + handelscorrespondentie in één der moderne talen); |
| voor IV: | hbo resp. havo + S.P.D. I en II, havo + m.o. (b.v. boekhouden of handelswetenschappen of moderne taal). |

VANAF 1 JANUARI 2013 LUIDT ARTIKEL 4.4 LID 2 ALS VOLGT:

2. In plaats van indeling op basis van de uitgeoefende functies kan bij jeugdige werknemers de indeling ook plaatsvinden in de salarisgroepen I t/m IV op basis van het opleidingsniveau:

in salarisgroep I:	werknemers van 15 t/m 20 jaar;
in salarisgroep II:	werknemers van 18 t/m 22 jaar;
in salarisgroep III:	werknemers van 18 t/m 22 jaar;
in salarisgroep IV:	werknemers van 21 t/m 22 jaar,

waarbij onder opleidingsniveau wordt verstaan een niveau:

voor I: minder dan de niveaus genoemd onder II;

voor II: v(m)bo/mavo;

voor III: mbo resp. v(m)bo/mavo + specialistische opleiding van min. 1 jaar (b.v. praktijkdiploma boekhouden of Nederlandse handelscorrespondentie + handelscorrespondentie in één der moderne talen);

voor IV: hbo resp. havo + S.P.D. I en II, havo + m.o. (b.v. boekhouden of handelswetenschappen of moderne taal).

3. De werkgever kan, in afwijking van het gestelde in lid 1 en 2, werknemers die in het kader van het werkervaringsproject een werkervaringsplaats vervullen of deelnemen aan een ander arbeidsmarktproject, nadat daarover met de v.v. overeenstemming is bereikt, gedurende een periode van 1 jaar indelen in een opstapsalarisgroep.
4. De werkgever verstrekt de werknemer, naast de schriftelijke bevestiging als bedoeld in artikel 2.1, de functieomschrijving of de motivering van de indeling. Bij wijziging zal een nieuwe schriftelijke verklaring worden verstrekt.
5. Klachten van werknemers met betrekking tot hun indeling dienen te worden behandeld volgens een in de onderneming aan te geven beroepsmogelijkheid (zie ook bijlage E).

ARTIKEL 4.5 – SALARIËRING / SALARIËRING

1. De werkgever komt met de werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt een salaris overeen, dat ten minste gelijk is aan de persoonlijk minimum maandverdiens te welke in dit artikel is vastgesteld, rekening houdende met:
 - de salarisgroep waarin hij is ingedeeld;
 - zijn leeftijd resp. het hem toegekende aantal functiejaren.

TOT 1 JANUARI 2013 LUIDT ARTIKEL 4.5 LID 2 ALS VOLGT:

2. Het persoonlijk minimumsalaris bij 0 functiejaren zal ten minste worden toegekend:
 - in salarisgroep A op 23-jarige leeftijd;
 - in salarisgroep B op 24-jarige leeftijd;
 - in salarisgroep C op 24-jarige leeftijd;
 - in salarisgroep D op 25-jarige leeftijd;
 - in salarisgroep E op 25-jarige leeftijd;
 - in salarisgroep F op 26-jarige leeftijd;
 - in salarisgroep G op 26-jarige leeftijd;
 - in salarisgroep H op 27-jarige leeftijd

of, indien dit op hogere leeftijd het geval is, vanaf het tijdstip van indeling in de desbetreffende salarisgroep.

In de salarisgroepen J en K zal het persoonlijk minimumsalaris gelden bij 0 functiejaren vanaf het tijdstip van indeling ongeacht de leeftijd.

VANAF 1 JANUARI 2013 LUIDT ARTIKEL 4.5 LID 2 ALS VOLGT:

2. Het persoonlijk minimumsalaris bij 0 functie jaren zal ten minste worden toegekend in de salarisgroepen A tot en met H op 23-jarige leeftijd.

of, indien dit op hogere leeftijd het geval is, vanaf het tijdstip van indeling in de desbetreffende salarisgroep.

In de salarisgroepen J en K zal het persoonlijk minimumsalaris gelden bij 0 functie jaren vanaf het tijdstip van indeling ongeacht de leeftijd.

3. Het persoonlijk minimum functiesalaris behorende bij het hieronder vermelde maximum aantal functie jaren per salarisgroep dient ten minste te worden toegekend aan de werknemers ingedeeld in:
- | | |
|----------------|-----------------------|
| salarisgroep A | bij 1 functiejaar; |
| salarisgroep B | bij 2 functie jaren; |
| salarisgroep C | bij 3 functie jaren; |
| salarisgroep D | bij 4 functie jaren; |
| salarisgroep E | bij 5 functie jaren; |
| salarisgroep F | bij 6 functie jaren; |
| salarisgroep G | bij 7 functie jaren; |
| salarisgroep H | bij 8 functie jaren; |
| salarisgroep J | bij 9 functie jaren; |
| salarisgroep K | bij 10 functie jaren. |
4. Voor werknemers jonger dan de in lid 2 vermelde leeftijden zal bij voltijdarbeid ten minste een persoonlijk minimum maandverdiens te gelden*)

	per	1-7-2011	1-1-2012	1-7-2012	1-1-2013
Bij indeling in salarisgroep II	18 jaar	1.064,94	1.075,59	1.087,42	1.098,29
	19 jaar	1.192,68	1.204,61	1.217,86	1.230,04
	20 jaar	1.320,43	1.333,63	1.348,30	1.361,78
	21 jaar	1.448,17	1.462,65	1.478,74	1.493,53
	22 jaar	1.575,93	1.591,69	1.609,20	1.625,29
	23 jaar	1.703,66	1.720,70	1.739,63	
Bij indeling in salarisgroep III	18 jaar	1.192,68	1.204,61	1.217,86	1.230,04
	19 jaar	1.294,88	1.307,83	1.322,22	1.335,44
	20 jaar	1.397,06	1.411,03	1.426,55	1.440,82
	21 jaar	1.499,28	1.514,27	1.530,93	1.546,24
	22 jaar	1.601,48	1.617,49	1.635,28	1.651,63
	23 jaar	1.703,66	1.720,70	1.739,63	

Bij indeling in salarisgroep IV	21 jaar	1.623,04	1.639,27	1.657,30	1.673,87
	22 jaar	1.688,75	1.705,64	1.724,40	1.741,64
	23 jaar	1.754,45	1.771,99	1.791,48	
Bij indeling in salarisgroepen D en E	18 jaar	1.192,68	1.204,61	1.217,86	1.230,04
	19 jaar	1.294,88	1.307,83	1.322,22	1.335,44
	20 jaar	1.397,06	1.411,03	1.426,55	1.440,82
	21 jaar	1.499,28	1.514,27	1.530,93	1.546,24
	22 jaar	1.601,48	1.617,49	1.635,28	1.651,63
	23 jaar	1.703,66	1.720,70	1.739,63	
Bij indeling in salarisgroepen F, G en H	21 jaar	1.623,04	1.639,27	1.657,30	1.673,87
	22 jaar	1.688,75	1.705,64	1.724,40	1.741,64
	23 jaar	1.754,45	1.771,99	1.791,48	

- *) Bij deze bepaling wordt aangetekend dat de maandverdiens te moet voldoen aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
- Voor werknemers in de opstapsalarisgroep geldt het wettelijk minimum(jeugd)loon.
 - Voor de werknemer die geregeld verschillende functies uitoefent geldt, indien deze functies niet in dezelfde salarisgroep zijn ingedeeld, de persoonlijke minimum maandverdiens te van de salarisgroep waarin de functie die het hoogst is gewaardeerd is ingedeeld.

Algemene toelichting bij artikel 4.5 lid 7:

Bij of krachtens MB-CAO kan:

- worden afgeweken van de systematiek van een hogere minimum persoonlijke maandverdiens te bij meer functie jaren volgens onderstaande tabel. Wordt alleen afgeweken van deze systematiek en worden de 10 salarisgroepen van onderstaande tabel gehandhaafd, dan zullen het laagste en het hoogste bedrag van de persoonlijke minimum maandverdiens te in elk van de 10 salarisgroepen dienen te worden gerespecteerd;
- (ook) worden afgeweken van de indeling van 10 salarisgroepen. Voor de overeen te komen salarisverhoudingen geldt dan dat het laagste en het hoogste bedrag van de overeen te komen salarisgroepen worden bepaald in verhouding tot het laagste en het hoogste bedrag van de salarisgroepen in onderstaande tabel.

7. De persoonlijke minimum maandverdiens te per 1-7-2011 bij voltijdarbeid bedraagt:
*) **)

salarisgr. functiejr.	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
0	1.654,12	1.681,10	1.720,74	1.776,62	1.844,62	1.925,04	2.017,55	2.129,32	2.271,37	2.434,93
1	1.676,69	1.710,28	1.756,54	1.816,54	1.889,79	1.975,69	2.074,79	2.193,18	2.341,30	2.512,56
2		1.738,93	1.791,77	1.856,18	1.934,94	2.026,35	2.131,51	2.256,50	2.411,22	2.589,65
3			1.827,01	1.895,84	1.980,10	2.077,02	2.188,78	2.319,82	2.481,17	2.667,29
4				1.936,02	2.025,23	2.127,09	2.245,48	2.383,15	2.551,09	2.744,92
5					2.070,39	2.177,78	2.302,77	2.447,04	2.621,05	2.821,99
6						2.228,44	2.359,48	2.510,36	2.690,96	2.899,66
7							2.416,75	2.573,67	2.760,90	2.976,73
8								2.636,98	2.830,82	3.054,39
9									2.900,76	3.132,02
10										3.209,12

De persoonlijke minimum maandverdiens te per 1-1-2012 bij voltijdarbeid bedraagt:
*) **)

salarisgr. functiejr.	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
0	1.670,66	1.697,91	1.737,95	1.794,67	1.863,07	1.944,29	2.037,73	2.150,61	2.294,08	2.459,28
1	1.693,46	1.727,38	1.774,11	1.834,71	1.908,69	1.995,45	2.095,54	2.215,11	2.364,71	2.537,69
2		1.756,32	1.809,69	1.874,74	1.954,29	2.046,61	2.152,83	2.279,07	2.435,33	2.615,55
3			1.845,28	1.914,80	1.999,90	2.097,79	2.210,67	2.343,02	2.505,98	2.693,96
4				1.955,38	2.045,48	2.148,36	2.267,93	2.406,98	2.576,60	2.772,37
5					2.091,09	2.199,56	2.325,80	2.471,51	2.647,26	2.850,21
6						2.250,72	2.383,07	2.535,46	2.717,87	2.928,66
7							2.440,92	2.599,41	2.788,51	3.006,50
8								2.663,35	2.859,13	3.084,93
9									2.929,77	3.163,34
10										3.241,21

**De persoonlijke minimum maandverdiens te per 1-7-2012 bij voltijdarbeid bedraagt:
*) **)**

salarisgr. functiejr.	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
0	1.689,04	1.716,59	1.757,07	1.814,41	1.883,56	1.965,68	2.060,15	2.174,27	2.319,31	2.486,33
1	1.712,09	1.746,38	1.793,63	1.854,89	1.929,69	2.017,40	2.118,59	2.239,48	2.390,72	2.565,60
2		1.775,64	1.829,60	1.895,36	1.975,79	2.069,12	2.176,51	2.304,14	2.462,12	2.644,32
3			1.865,58	1.935,86	2.021,90	2.120,87	2.234,99	2.368,79	2.533,55	2.723,59
4				1.976,89	2.067,98	2.171,99	2.292,88	2.433,46	2.604,94	2.802,87
5					2.114,09	2.223,76	2.351,38	2.498,70	2.676,38	2.881,56
6						2.275,48	2.409,28	2.563,35	2.747,77	2.960,88
7							2.467,77	2.628,00	2.819,18	3.039,57
8								2.692,65	2.890,58	3.118,86
9									2.962,00	3.198,14
10										3.276,86

**De persoonlijke minimum maandverdiens te per 1-1-2013 bij voltijdarbeid bedraagt:
*) **)**

salarisgr. functiejr.	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
0	1.705,93	1.733,76	1.774,64	1.832,55	1.902,40	1.985,34	2.080,75	2.196,01	2.342,50	2.511,19
1	1.729,21	1.763,84	1.811,57	1.873,44	1.948,99	2.037,57	2.139,78	2.261,87	2.414,63	2.591,26
2		1.793,40	1.847,90	1.914,31	1.995,55	2.089,81	2.198,28	2.327,18	2.486,74	2.670,76
3			1.884,24	1.955,22	2.042,12	2.142,08	2.257,34	2.392,48	2.558,89	2.750,83
4				1.996,66	2.088,66	2.193,71	2.315,81	2.457,79	2.630,99	2.830,90
5					2.135,23	2.246,00	2.374,89	2.523,69	2.703,14	2.910,38
6						2.298,23	2.433,37	2.588,98	2.775,25	2.990,49
7							2.492,45	2.654,28	2.847,37	3.069,97
8								2.719,58	2.919,49	3.150,05
9									2.991,62	3.230,12
10										3.309,63

*) Bij deze bepaling wordt aangetekend dat de maandverdiens te moet voldoen aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

***) Zie voor de minimum verhogingen van de feitelijke salarissen artikel 10.9 van de CAO.

Toelichting:

Een voor een bepaalde onderneming geldend salarissysteem zal in het algemeen zijn gebaseerd op voor die onderneming geldende omstandigheden en verhoudingen. Dit kan betekenen dat andere beginleeftijden resp. aantallen functie jaren worden toegepast dan in de leden 2 en 3 van dit artikel zijn aangegeven. Dit kunnen zowel hogere als lagere leeftijden resp. meer of minder functie jaren zijn e.e.a. met inachtneming van het gestelde in artikel 4.6 lid 1 sub b.

8. Indien de feitelijke maandverdienste hoger is dan de in de tabel vermelde bedragen kunnen aan de in lid 7 opgenomen tabel geen rechten worden ontleend om onderlinge verhoudingen te wijzigen resp. het niveau van de feitelijke maandverdienste te verhogen.
9. De maandverdienste van een werknemer is gedurende de eerste helft van een kalenderjaar tenminste gelijk aan de persoonlijke minimum maandverdienste genoemd bij de leeftijd die de werknemer op 1 april van dat jaar heeft en gedurende de tweede helft van het jaar aan de persoonlijke minimum maandverdienste genoemd bij de leeftijd die de werknemer op 1 oktober van dat jaar heeft.

ARTIKEL 4.6 – ONDERNEMINGSSALARISSYSTEMEN

1.
 - a. Indien in een onderneming wordt gewerkt met een voor die onderneming geldend salarissysteem, zal hierbij het gestelde in de artikelen 4.1, 4.3 en 4.4 in acht dienen te worden genomen.
 - b. Het gestelde in artikel 4.5 lid 7 zal ten minste van toepassing zijn, met dien verstande dat zowel van de vermelde leeftijden als van de aangegeven aantallen functie jaren kan worden afgeweken met inachtneming van ten minste de persoonlijke minimum maandverdiensten.
2.
 - a. Bij invoering van resp. ingrijpende wijziging van een salarissysteem zal in een vroegtijdig stadium overleg worden gepleegd tussen werkgever, w.v. en v.v.. De salarisschalen zullen worden gebaseerd op de in de onderneming bestaande betalingsniveaus.
 - b. Ten behoeve van het overleg tussen werkgever, w.v. en v.v. zal de onderneming de nodige gegevens verstrekken.

Toelichting:

1. Het initiatief tot een gesprek over invoering resp. ingrijpende wijziging van een salarissysteem kan zowel van de werkgever als van de v.v. uitgaan.
2. Onder salarissysteem in dit verband te verstaan:
 - salarisschalen gebaseerd op een stelsel van regels met betrekking tot vaststelling van individuele functiesalarissen, op basis van onder meer een salarisgroepindeling, leeftijden, functie jaren al dan niet in combinatie met een beloningssysteem (salarisdifferentiatie);
 - een stelsel van regels dat onderdeel uitmaakt van de geldende arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer, zowel collectief als individueel.

Overgangsbepaling:

Indien, als gevolg van toepassing van ISF, een salarissysteem wordt ingevoerd resp. gewijzigd, zal dit in overleg tussen werkgever, v.v. en w.v. plaatsvinden.

ARTIKEL 4.7 – GARANTIE BIJ INVOERING VAN ISF OF ISF EN SAO

1. Indien bij invoering van ISF of ISF en SAO de som van de maandverdienste en de arbeidsomstandighedentoeslag minder bedraagt dan de som van de oorspronkelijke maandverdienste, en een eventuele toeslag voor bezwarende omstandigheden, zal de laatst vermelde som worden gegarandeerd.

2. In afwijking van het gestelde in lid 1 zal voor werknemers van 55 jaar en ouder de oorspronkelijke maandverdienste, vermeerderd met een eventuele toeslag voor bezwarende omstandigheden, worden aangepast aan de algemene salarismutaties, overeengekomen bij de CAO.
3. Indien bij de invoering van ISF of ISF en SAO en zolang het salaris minder bedraagt dan het oorspronkelijke salaris zal voor de vaststelling van de aan het salaris gekoppelde arbeidsvoorwaarden worden uitgegaan van het oorspronkelijke salaris.

ARTIKEL 4.8 – BIJZONDER VERZUIM

1. In het kader van de voor de werknemer geldende basis jaarlijkse arbeidsduur wordt – met de gevolgen als geregeld in de volgende leden van dit artikel – als gewerkte uren beschouwd het aantal uren welke hij in afwijking van het voor hem vastgestelde dienstrooster niet heeft gewerkt, of, bij gebreke van een dienstrooster, een aantal van 8 uren per werkdag, in geval van:
 - artikel 3.8 lid 3 - vrijaf na overwerk;
 - artikel 3.11 - opleidingsdagen;
 - artikel 3.17 - kopen van dagen;
 - artikel 4.14 - compenserende vrije roostertijd;
 - artikel 5.4 en 5.5 - extra vakantie;
 - herhalingsoefening;
 - zwangerschap en bevalling;
 - artikel 6.1 - kort verzuim;
 - artikel 6.2 - werkloosheid tijdens dienstverband;
 - artikel 6.3 - bijzonder verlof;
 - artikel 6.4 - arbeidsongeschiktheid, met uitzondering van de dagen of gedeelten van dagen die overeenkomstig artikel 5.7 lid 2 sub a tweede volzin zijn vastgesteld en van (de) collectieve vakantiedag(en) waarop de arbeidsongeschikte werknemer vrij wilde zijn van zijn re-integratieverplichtingen.
2. Eveneens worden in het kader van de voor de werknemer geldende basis jaarlijkse arbeidsduur als gewerkte uren beschouwd de uren, die ingevolge het dienstrooster voor de werknemer reeds waren aangewezen als vakantie, indien hij gedurende deze uren arbeidsongeschikt is.

Toelichting:

Bij arbeidsongeschiktheid op vastgestelde roostervrije dagdelen bestaat geen recht op vervangende vrije roostertijd.

3. Het loon over de verzuimde uren is begrepen in de doorbetaling van de maandverdienste in de volgende gevallen als bedoeld in lid 1 van dit artikel:
 - artikel 3.8 lid 3 - vrijaf na overwerk;
 - artikel 3.11 - opleidingsdagen;
 - artikel 4.14 - compenserende vrije roostertijd;
 - artikel 5.4 en 5.5 - extra vakantie;
 - artikel 6.1 - kort verzuim;

artikel 6.2 - werkloosheid tijdens dienstverband voorzover het betreft de uren gedurende een periode van één week;

artikel 6.3 - bijzonder verlof.

alsmede in de gevallen als bedoeld in lid 2 van dit artikel.

Bij arbeid in regelmatige ploegdienst wordt de gemiddelde ploegentoeslag per uur, berekend over de drie voorafgaande maanden, over de verzuimde uren doorbetaald.

4. Over de uren, die als gewerkte uren worden beschouwd in geval van artikel 6.4 lid 1 en lid 2, arbeidsongeschiktheid, is de werkgever het wettelijk verplichte loon verschuldigd (vermeerderd met een aanvulling als bedoeld in artikel 6.4).
5. Over de uren, die als gewerkte uren worden beschouwd, is de werkgever, voor zover nodig in afwijking van het bepaalde in de artikelen 7: 629 en 7: 628 van het B.W., geen loon verschuldigd in geval van:
 - herhalingsoefening;
 - zwangerschap en bevalling;
- artikel 3.17 - kopen van dagen;
- artikel 6.2 - werkloosheid tijdens dienstverband, voor zover het betreft de uren na een periode van één week;
- artikel 6.2 - tijdelijke werktijdverkorting;
- artikel 6.4 - arbeidsongeschiktheid, voor zover het betreft de periode volgende op de periode van wettelijk verplichte loondoorbetaling.

ARTIKEL 4.9 – WIJZIGINGEN SALARISGROEP

1. Indien een werknemer in een hogere salarisgroep wordt ingedeeld houdt de werkgever bij het overeen te komen functiesalaris en/of bij de overeen te komen verhogingen daarvan, rekening met de vorige maandverdiensde en de binnen de onderneming redelijk geachte verhoudingen.
2. Voor de werknemer, die een functie gaat verrichten welke is ingedeeld in een hogere salarisgroep, geldt het bij die hogere salarisgroep behorende salaris (eventueel: persoonlijk minimum salaris) niet eerder dan na 1 maand en uiterlijk na 2 maanden. Gedurende deze periode behoudt de werknemer het salaris dat hij verdiende in de functie die hij tot dusverre uitoefende. Het hier bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer na een vooraf bepaalde tijd of na afloop van een bepaald werk wordt herplaatst in zijn vorige functie.
3. Voor de werknemer beneden de 45 jaar, die een functie gaat verrichten welke is ingedeeld in een lagere salarisgroep, blijft gedurende de periode die door de werkgever voor hem als opzeggingstermijn in acht zou moeten worden genomen, indien hij het dienstverband had willen beëindigen, het salaris gehandhaafd dat hij verdiende in de functie die hij tot dusverre uitoefende.
Voor de werknemer van 45 jaar en ouder, die een functie gaat verrichten welke is ingedeeld in een lagere salarisgroep, blijft gedurende een periode gelijk aan tweemaal de periode die door de werkgever voor hem als opzeggingstermijn in acht zou moeten worden genomen, indien hij het dienstverband had willen beëindigen, het salaris gehandhaafd dat hij verdiende in de functie die hij tot dusverre uitoefende.

Bovendien blijft voor de werknemer, die een functie gaat verrichten welke ten opzichte van zijn vorige functie:

- a. één salarisgroep lager is ingedeeld, zijn salaris gedurende nog twee maanden gehandhaafd, indien het onafgebroken dienstverband ten minste vijf jaren bedroeg;
- b. twee salarisgroepen lager is ingedeeld, het sub a bepaalde van overeenkomstige toepassing; daarna geldt gedurende een maand voor hem een salaris dat behoort bij de salarisgroep die een groep lager ligt dan die, waarin zijn vorige functie is ingedeeld;
- c. meer dan twee salarisgroepen lager is ingedeeld, het sub a en b bepaalde van overeenkomstige toepassing; daarna geldt gedurende nog een maand een salaris dat behoort bij de salarisgroep die twee groepen lager ligt dan die, waarin zijn vorige functie is ingedeeld.

Het in dit lid bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer na een vooraf bepaalde tijd of na afloop van een bepaald werk wordt herplaatst in zijn vorige functie.

4. Voor de werknemer van 60 jaar of ouder die een functie moet gaan verrichten welke is ingedeeld in een lagere salarisgroep, zal het salaris worden gehandhaafd.

ARTIKEL 4.10 – HER- EN OMSCHOLING

Voor de werknemers die bij indiensttreding in herscholing worden genomen is gedurende de eerste drie maanden artikel 4.5 lid 7 niet van toepassing.

Onder herscholing wordt verstaan een opleiding ter herwinning van de geheel of gedeeltelijk verloren gegane bekwaamheid in het uitoefenen van een bepaalde functie die de op te leiden werknemer uitoefende, ongeacht of deze werknemer tevoren in dienstverband werkzaam was dan wel een zelfstandig beroep uitoefende.

Voor de werknemers die bij indiensttreding in omscholing worden genomen is gedurende de eerste zes maanden artikel 4.5 lid 7 niet van toepassing, met dien verstande dat deze termijn van zes tot twaalf maanden wordt verlengd ingeval omscholing plaatsvindt tot een functie die is ingedeeld in een van de salarisgroepen D tot en met F.

Onder omscholing wordt verstaan een opleiding voor een andere functie dan die de op te leiden werknemer tot dusverre heeft uitgeoefend, ongeacht of deze werknemer tevoren in dienstverband werkzaam was dan wel een zelfstandig beroep uitoefende.

Toelichting:

Het is niet de bedoeling dat het bepaalde in dit artikel tot gevolg zal hebben dat deze werknemers een inkomen ontvangen dat lager ligt dan bijvoorbeeld de salarisschaal voor salarisgroep A (artikel 4.5 lid 7). Het is uiteraard de bedoeling dat het salaris overeenkomstig de gemaakte vorderingen geleidelijk zal stijgen tot het daarvoor in aanmerking komende salaris.

ARTIKEL 4.11 – PENSIOENGERECHTIGDE WERKNEMERS

Aan de werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt dient, met inacht-

neming van het gestelde in artikel 6.4 lid 4, het salaris te worden betaald dat in de onderneming voor de door hem ingevolge het nieuwe dienstverband uit te oefenen functie gebruikelijk is. Dit salaris kan worden verminderd met het bedrag van de door de werknemer niet meer verschuldigde premies voor sociale verzekeringen en voor ouderdomsvoorzieningen.

Toelichting:

Indien het salaris van een werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt wordt verminderd met het bedrag van de door de werknemer niet meer verschuldigde premies voor sociale verzekeringen en voor ouderdomsvoorzieningen, kan dit bedrag op een spaarrekening worden geplaatst en bij het einde van het dienstverband aan hem worden uitgekeerd. Dit laatste zou, met toestemming van de werknemer, ook kunnen geschieden met uitkeringen uit een ondernemingspensioenfonds.

ARTIKEL 4.12 – BETALING VAN ARBEID IN PLOEGEN

1. Bij voltijdarbeid ontvangt de werknemer in tweeploegendienst per maand, per periode of per week een toeslag van 13,3% van de maandverdienste c.q. periodeverdienste of weekverdienste.
2. Bij voltijdarbeid ontvangt de werknemer in drieploegendienst per maand, per periode of per week een toeslag van 15% van de maandverdienste c.q. periodeverdienste of weekverdienste.
3. Wanneer in een onderneming zowel in twee- als in drieploegendienst wordt gewerkt en de toeslag uniform wordt vastgesteld, kan één percentage worden toegepast met inachtneming van de percentages genoemd onder leden 1 en 2 van dit artikel.

Toelichting bij lid 3:

Indien een uniform percentage wordt toegepast, kan worden uitgegaan van een percentage hoger dan 13,3% en lager dan 15%. De mate waarin in twee- resp. drieploegendienst wordt gewerkt kan bij de bepaling van het uniforme percentage een rol spelen.

4. Wanneer in ploegendienst wordt gewerkt op zondagen zal bij voltijdarbeid voor de betreffende uren per gewerkt uur een toeslag van 0,48% van de maandverdienste (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 82,8% van de uurverdienste) worden betaald. Wanneer in ploegendienst wordt gewerkt op de in artikel 1.1 lid 7 genoemde feestdagen, zal voor de betreffende uren per gewerkt uur een toeslag van 1,06% van de maandverdienste (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 182,8% van de uurverdienste) worden betaald. Indien echter gedurende 18 achtereenvolgende uren, samenvallend met het etmaal van de feestdag, geen arbeid is verricht, is het voorgaande niet van toepassing.
5. Voor de werknemer in regelmatige ploegendienst beneden de 45 jaar die werkzaamheden moet gaan verrichten in dagdienst, dan wel in een ander soort regelmatige ploegendienst met een lagere ploegentoeslag, blijft gedurende de periode die door de werkgever voor de werknemer als opzegtermijn in acht zou moeten worden genomen indien hij het dienstverband had willen beëindigen, de ploegentoeslag gehand-

haafd, die hij verdiende in de ploegendienst, welke hij laatstelijk uitoefende. Deze periode wordt bovendien met 2 maanden verlengd, wanneer de werknemer gedurende ten minste 5 jaren onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt. Voor de bepaling van de termijn waarover de ploegentoeslag moet worden doorbetaald dient te worden uitgegaan van de tijd waarin de werknemer onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt.

6. Voor de werknemer in regelmatige ploegendienst van 45 jaar of ouder, die werkzaamheden moet gaan verrichten in dagdienst, dan wel in een ander soort regelmatige ploegendienst met een lagere ploegentoeslag, blijft gedurende een periode gelijk aan tweemaal de periode die door de werkgever voor de werknemer als opzegtermijn in acht moet worden genomen indien hij het dienstverband had willen beëindigen, de ploegentoeslag gehandhaafd, die hij verdiende in de ploegendienst welke hij laatstelijk uitoefende. Deze periode wordt bovendien met 2 maanden verlengd, wanneer de werknemer gedurende ten minste 5 jaren onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt. Voor de bepaling van de termijn waarover de ploegentoeslag moet worden doorbetaald dient te worden uitgegaan van de tijd waarin de betrokken werknemer onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt.

Toelichting bij lid 5 en 6:

Onder "regelmatige ploegendienst" dient te worden verstaan ploegendienst, die ten minste gedurende 1 jaar is uitgeoefend resp. dient te worden uitgeoefend volgens een rooster dat vooraf is vastgesteld.

ARTIKEL 4.13 – BETALING VAN CONTINUARBEID

Voor werken in continuarbeid (meer dan drie ploegen) stelt de werkgever, in overleg met de ondernemingsraad, de werktijdregeling vast. De betalingsregeling van deze werktijdregeling wordt in overleg met de w.v. en de v.v. vastgesteld.

ARTIKEL 4.14 – MEERUREN EN OVERUREN*)

1. De werknemer heeft als vergoeding voor meeruren en overuren aanspraak op compenserende vrije uren op tijdstippen, waarop de bedrijfssituatie dit mogelijk maakt en waarop de werknemer ingevolge zijn dienstrooster zou hebben moeten werken. De vaststelling van de tijdstippen geschiedt na overleg met de werknemer door de werkgever. Het verdient aanbeveling het compenserend vrijaf te realiseren binnen het kwartaal, waarin de meeruren en/of overuren zijn gemaakt. De compensatie geschiedt in de vorm van ten minste halve diensten volgens het rooster.
- *) Voor de definitie van meeruren en van overuren zie artikel 1.1 lid 14 en 15.
2. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de aanspraak van de werknemer als bedoeld in lid 1 van dit artikel worden vervangen door een aanspraak van de werknemer op vergoeding van de uurverdienste per meeruur of overuur.

In overleg tussen werkgever en werknemer kan de aanspraak van de werknemer op vergoeding geheel of gedeeltelijk worden aangewend in het kader van een tussen werkgever en 's Rijks belastingdienst aangegane regeling welke regeling ten voordele van de werknemer strekt.

3. Meeruren die aan het einde van het kalenderjaar niet zijn gecompenseerd in vrije tijd noch zijn vergoed overeenkomstig het bepaalde in lid 2 van dit artikel, worden overgebracht naar het volgende kalenderjaar en in dat jaar aan de werknemer als compenserende vrije roostertijd toegekend, of in overleg met de werknemer wordt 50% van de meeruren uitbetaald tegen 0,60% van de maandverdienste (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 103,4% van de uurverdienste) per meeruur en het restant aan meeruren overgebracht naar het volgende jaar en in dat jaar aan de werknemer als compenserende vrije roostertijd toegekend.
4. Boven de uurvergoeding volgens de voorgaande leden van dit artikel betaalt de werkgever de werknemer de volgende toeslagen voor overuren:
 - a. 0,14% van de maandverdienste**) (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 24,1% van de uurverdienste) per uur voor de eerste 2 uur direct voorafgaand of volgend op de normale werkdag.
Onder "uren direct voorafgaand aan" of "volgend op" worden mede verstaan die overuren welke van de normale werkdag zijn gescheiden door een wettelijk verplichte of door plaatselijke omstandigheden geboden rusttijd;
 - b. 0,24% van de maandverdienste**) (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 41,3% van de uurverdienste) per uur voor de overige uren op maandag tot en met vrijdag;
 - c. 0,27% van de maandverdienste**) (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 46,6% van de uurverdienste) per uur voor de uren op zaterdag tot 14.00 uur;
 - d. 0,37% van de maandverdienste**) (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 63,8% van de uurverdienste) per uur voor de uren op zaterdag na 14.00 uur;
 - e. 0,48% van de maandverdienste**) (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 82,8% van de uurverdienste) per uur voor de uren op zondag en de in artikel 1.1 lid 7 genoemde feestdagen.

***) Voor vergoedingen resp. toeslagen zie bijlage G.

5. Geen vergoeding resp. toeslag is verschuldigd voor overuren, wanneer de overuren aansluiten aan de normale werkdag en die uren dienen tot afsluiting van de normale dagtaak, zich slechts incidenteel voordoen en niet langer duren dan een half uur. In geval van langere duur is vergoeding over de gehele duur ervan verschuldigd.
6. Evenmin is vergoeding resp. toeslag verschuldigd over inhaaluren, waaronder wordt verstaan:
 - a. uren gedurende welke de werknemer ten gevolge van bedrijfsstoornis werkt buiten de normale werkdag en boven het in zijn dienstrooster vastgestelde aantal uren, voor zover dit aantal uren niet groter is dan het aantal dat hij wegens de bedrijfsstoornis niet heeft gewerkt;

- b. uren gedurende welke na overleg met de ondernemingsraad door de gehele onderneming of één of meer afdelingen buiten de normale werkdag en boven het in zijn dienstrooster vastgestelde aantal uren wordt gewerkt met het reeds tevoren vaststaand doel om bepaaldelijk aangewezen uren, waarop niet gewerkt werd of gewerkt zal worden, de in artikel 1.1 lid 7 genoemde feestdagen en de vakantie niet inbegrepen, in te halen.

Bij inhalen van verzuim wegens onwerkbaar weer wordt per winterseizoen over ten hoogste drie dagen geen vergoeding gegeven.

ARTIKEL 4.15 – MINDER UREN OPROEPKRACHTEN

Heeft een oproepkracht in een bepaalde betalingsperiode minder uren gewerkt dan het overeengekomen minimum aantal arbeidsuren, dan kan de werkgever binnen drie maanden na afloop van deze betalingsperiode de niet gewerkte maar wel vergoede uren alsnog als te werken uren aanwijzen zonder dat hij hiervoor een vergoeding is verschuldigd.

ARTIKEL 4.16 – TOESLAG VOOR AFWIJKENDE WERKTIJD

1. De werkgever betaalt aan de werknemer in voltijdarbeid in die gevallen waarin opdracht is gegeven tot afwijkende werktijd:
 - a. geen toeslag op de maandverdienste*) voor het eerste uur direct voorafgaand aan of volgend op de normale werkdag, met een maximum van één uur per dag. Onder het uur “direct voorafgaand aan” of “volgend op” wordt mede verstaan het uur dat van de normale werkdag is gescheiden door een wettelijk verplichte of door de plaatselijke omstandigheden geboden rusttijd;
 - b. per uur een toeslag op het salaris van 0,11% van de maandverdienste*) (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 19% van de uurverdienste) voor de direct daaraan voorafgaande of daarop volgende twee uren;
 - c. per uur een toeslag op het salaris van 0,21% van de maandverdienste*) (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 36,2% van de uurverdienste) voor alle overige uren.

*) Voor de toeslag bij periode- en weekbetaling zie bijlage G.

2. Deze toeslagen gelden niet voor de uren:
 - a. gedurende welke de werknemer ten gevolge van bedrijfsstoornis werkt buiten de normale werkdag, voorzover dit aantal uren niet groter is dan het aantal dat hij op diezelfde dag wegens bedrijfsstoornis niet heeft overgewerkt;
 - b. gedurende welke na overleg met de ondernemingsraad door de gehele onderneming of één of meer afdelingen buiten de normale werkdag wordt gewerkt met het reeds tevoren vaststaand doel om bepaaldelijk aangewezen uren, waarop niet gewerkt werd of niet gewerkt zal worden, op diezelfde dag in te halen.

ARTIKEL 4.17 – BETALING VAN OVERWERK BIJ CONTINUARBEID

Voor de betaling van overwerk bij continuarbeid stelt de werkgever in overleg met de v.v., de ondernemingsraad gehoord, een regeling vast.

HOOFDSTUK 5 - VAKANTIE

§1. ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 5.1 – OMSCHRIJVING

1. Als vakantie worden beschouwd de dagen, welke door de werkgever als zodanig met inachtneming van artikel 5.7 zijn vastgesteld.
2. Als vakantie worden niet beschouwd:
 - a. de feestdagen genoemd in artikel 1.1 lid 7;
 - b. de dagen of gedeelten van dagen, gedurende welke de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet verricht. Dit geldt niet voor de (gedeelten van) dagen die zijn vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in de tweede volzin van artikel 5.7.2.a en evenmin voor de (gedeelten van) collectieve vakantiedag(en) waarop de arbeidsongeschikte werknemer vrij wilde zijn van zijn re-integratieverplichtingen;
 - c. de dagen of gedeelten van dagen, gedurende welke de werknemer wegens andere omstandigheden, genoemd in hoofdstuk 6 (verzuim), de bedongen arbeid niet verricht;
 - d. de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet verricht omdat hij, anders dan voor eerste oefening en zonder het oogmerk de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiend uit een verbintenis door hem jegens de Overheid aangegaan en ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde;
 - e. de tijd gedurende welke de vrouwelijke werknemer de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling;
 - f. de tijd gedurende welke de jeugdige werknemer geen arbeid verricht omdat hij onderricht volgt, waartoe hij krachtens de wet of deze overeenkomst door de werkgever in de gelegenheid wordt gesteld.
3. De werknemer die tijdens voor hem vastgestelde vakantie arbeidsongeschikt wordt, zal dit onverwijld op de voorgeschreven wijze melden.
Indien de werkgever loon doorbetaalt in verband met ziekte gelden de dagen van arbeidsongeschiktheid niet als vakantie.
4. Wanneer de werknemer tijdens voor hem vastgestelde vakantie in omstandigheden verkeert als bedoeld in lid 2 onder c t/m f, gelden deze dagen slechts dan niet als vakantie indien de werkgever vóór de aanvang van de vakantie van deze omstandigheden op de hoogte is.

ARTIKEL 5.2 – DOORBETALING EN VERREKENING GEDURENDE HET DIENSTVERBAND

1. De werknemer behoudt gedurende de vakantie aanspraak op zijn salaris.

2. De werkgever heeft de bevoegdheid hetzij als voorschot hetzij als collectieve vakantie te veel genoten vakantie te verrekenen met nog te verdienen vakantie.
3. Zolang de dienstbetrekking duurt mag het recht op vakantie slechts worden vervangen door een uitkering in geld voorzover dit recht het in artikel 7: 634 BW bedoelde minimum te boven gaat. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de uitkering in geld geheel of gedeeltelijk worden aangewend in het kader van een tussen werkgever en 's Rijks belastingdienst aangegane regeling welke regeling ten voordele van werknemer strekt.

Toelichting: Voor doorbetaling van salaris bij niet werken zie artikel 4.8

§2. HET VERDIENEN VAN VAKANTIERECHTEN

ARTIKEL 5.3 – VAKANTIERECHTEN

1. De werknemer in voltijdarbeid heeft recht op 25 vakantiedagen (200 uren) per jaar. Met ingang van 1 januari 2009 heeft de werknemer in voltijdarbeid recht op 27 vakantiedagen (216 uren) per jaar.
De werknemer die evenwel volgens zijn normale dienstrooster per 52 weken:
 - a. gedurende ten hoogste 13 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 1 dag (8 uren) vakantie meer;
 - b. gedurende ten minste 14 en ten hoogste 26 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 2 dagen (16 uren) vakantie meer;
 - c. gedurende ten minste 27 weken en ten hoogste 39 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 3 dagen (24 uren) vakantie meer;
 - d. gedurende tenminste 40 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 4 dagen (32 uren) vakantie meer.
 Voor het verdienen van de vakantierechten worden op werkdagen vallende feestdagen alsmede vakantiedagen als gewerkte dagen beschouwd.
2. In afwijking van lid 1, tweede volzin, heeft de werknemer die recht heeft op de overgangsregeling extra vakantie voor senioren^{*)} met ingang van 1 januari 2009 recht op 25 vakantiedagen.

^{*)} Toelichting:

De werknemer die op 1 januari 2009 in dienst is van zijn werkgever en op die datum 40 jaar of ouder is, heeft recht op de overgangsregeling extra vakantie voor senioren als bedoeld in artikel 5.5. De werknemer die na 1 januari 2009 bij de werkgever in dienst treedt en ook de werknemer die op 1 januari 2009 jonger is dan 40 jaar heeft dus geen recht op de overgangsregeling. Deze werknemer heeft recht op 27 vakantiedagen met ingang van 1 januari 2009.

3. De uitbreiding van de vakantiedagen per 1 april 1991 van 23 (184 uren) naar 24 vakantiedagen (192 uren) per jaar en per 1 april 1992 tot 25 vakantiedagen (200 uren) per jaar geldt niet voor de werknemer wiens werkgever met de v.v. een overeenkomst heeft gesloten op grond waarvan de Basis Jaarlijkse Arbeidsduur in de onderneming een kortere is dan de in de CAO genoemde BJA en waarin tevens nadere afspraken

zijn gemaakt over de gevolgen of regeling van de gevolgen van bij de bedrijfstak-CAO overeen te komen expliciete verkorting van de BJA.

VANAF 1 JANUARI 2009 GELDT DE VOLGENDE BEPALING:

ARTIKEL 5.4 – EXTRA VAKANTIE WEGENS LANGDURIG DIENSTVERBAND

1. De werknemer die 25 jaar zonder onderbreking in dienst is van een en dezelfde werkgever ontvangt met ingang van het kalenderjaar waarin het 25-jarig dienstverband wordt bereikt per jaar één vakantiedag (8 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft. Deze extra vakantiedag zal niet op zaterdag vallen. Zonodig zal over de toepassing van het begrip “zonder onderbreking” overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad.
2. In afwijking van lid 1 heeft de werknemer die recht heeft op extra vakantie volgens artikel 5.5 lid 2 geen recht op extra vakantie wegens langdurig dienstverband.

Toelichting 1:

Bij de beantwoording van de vraag of er sprake is van een ononderbroken dienstverband dient er rekening mee te worden gehouden dat onderbrekingen in het dienstverband kunnen voorkomen, welke voor de toepassing van dit artikel redelijkerwijs buiten beschouwing moeten worden gelaten. In deze gevallen wordt echter bij de berekening van het aantal dienstjaren de tijd van onderbreking niet meegeteld.

Toelichting 2:

Samenloop van extra vakantie wegens langdurig dienstverband (artikel 5.4) en de overgangsregeling extra vakantie voor senioren voor werknemers die op 1 januari 2009 50 jaar of ouder zijn (art. 5.5 lid 2, zoals dat geldt vanaf 1 januari 2009) is niet mogelijk. De werknemer die recht heeft op extra vakantie volgens artikel 5.5 lid 2 zoals dat geldt vanaf 1 januari 2009 heeft geen recht op extra vakantie wegens langdurig dienstverband.

VANAF 1 JANUARI 2009 GELDT DE VOLGENDE BEPALING:

ARTIKEL 5.5 – OVERGANGSREGELING EXTRA VAKANTIE VOOR SENIOREN

1. De werknemer die op 1 januari 2009 in dienst is van zijn werkgever en op die datum 50 jaar of ouder is, heeft recht op extra vakantie voor senioren volgens het bepaalde in lid 2.
De werknemer die op 1 januari 2009 in dienst is van zijn werkgever en op die datum 40 jaar of ouder maar jonger dan 50 jaar is, heeft recht op extra vakantie voor senioren volgens het bepaalde in lid 3 of lid 4.
2. De werknemer als bedoeld in lid 1 die op 1 juli
 - 51, 52, 53 of 54 jaar is ontvangt per kalenderjaar 3 vakantiedagen meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 55, 56, 57 jaar is ontvangt per kalenderjaar 5 vakantiedagen (40 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 57,5 jaar is ontvangt per kalenderjaar 7 vakantiedagen (56 uren) meer dan waarop

- hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 58, 59 jaar is ontvangt per kalenderjaar 10 vakantiedagen (80 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 60 jaar is ontvangt per kalenderjaar 12 vakantiedagen (96 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 61 jaar is ontvangt per kalenderjaar 13 vakantiedagen (104 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 62 jaar is ontvangt per kalenderjaar 17 vakantiedagen (136 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 63 jaar is ontvangt per kalenderjaar 22 vakantiedagen (176 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 64 jaar of ouder is ontvangt per kalenderjaar 22 vakantiedagen (176 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft.
3. De werknemer als bedoeld in lid 1 die op 1 januari 2009 45 jaar of ouder maar jonger dan 50 jaar is, heeft recht op 4 extra vakantiedagen per kalenderjaar.
 4. De werknemer als bedoeld in lid 1 die op 1 januari 2009 40 jaar of ouder maar jonger dan 45 jaar is, heeft recht op 3 extra vakantiedagen per kalenderjaar.
 5. De extra vakantie zal niet op zaterdag vallen.

ARTIKEL 5.6 – HET VERDIENEN VAN VAKANTIE GEDURENDE HET KALENDERJAAR

Met inachtneming van het in het vorige artikel gestelde wordt de vakantie verdiend in evenredigheid met de duur van het dienstverband gedurende het kalenderjaar.

§3. HET GENIETEN VAN VAKANTIE

ARTIKEL 5.7 – VASTSTELLINGSPROCEDURE

1. De werkgever stelt de aaneengesloten vakantie en vakantiedagen in danwel na overleg overeenkomstig het gestelde in de leden 2a, b, c, d en e en lid 3 vast. Hij zal ten aanzien van het werken op Goede Vrijdag, 15 augustus, 1 november en op de voor de werknemer van belang zijnde overige religieuze feestdagen, ernstig rekening houden met de consciëntie van de werknemer.
2.
 - a. De individuele aaneengesloten vakantie en de individuele vakantiedagen worden vastgesteld na tijdig overleg tussen de werkgever en werknemer. De werkgever stelt de individuele aaneengesloten vakantie en individuele vakantiedagen van de arbeidsongeschikte werknemer vast overeenkomstig de wensen van de arbeidsongeschikte werknemer.
 - b. De collectieve aaneengesloten vakantie wordt vastgesteld wanneer daarover met de ondernemingsraad overeenstemming is bereikt.
 - c. De werkgever kan, na overleg met de ondernemingsraad, per kalenderjaar één collectieve vakantiedag vaststellen.

- d. De werkgever kan, met instemming van de ondernemingsraad, bovendien per kalenderjaar twee collectieve vakantiedagen vaststellen.
 - e. De werkgever kan iedere volgende collectieve vakantiedag slechts vaststellen wanneer daarover overeenstemming is bereikt met de ondernemingsraad.
 - f. De collectieve aaneengesloten vakantie en de collectieve vakantiedagen worden zo mogelijk vastgesteld vóór 1 februari.
3. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, na overleg met de werknemer, het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De schade, welke de werknemer ten gevolge daarvan lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

Toelichting:

Uitgaande van de wenselijkheid van een ruime vakantiespreiding bevelen partijen aan om, indien de bedrijfsbelangen zich daartegen niet verzetten, voorkeur te geven aan individuele aaneengesloten vakanties, mits voldoende gespreid.

ARTIKEL 5.8 – DATA VAN DE VAKANTIE

1. De vakantie zal in het algemeen bij voorkeur worden genoten in het jaar waarin deze wordt verdiend.
2. De aaneengesloten vakantie zal – zo mogelijk – aanvangen tussen 30 april en 1 oktober en zal zich als regel uitstrekken over twee opeenvolgende weken.
3. Wanneer een collectieve aaneengesloten vakantie op korter dan twee opeenvolgende weken wordt vastgesteld, zal zij zich in ieder geval uitstrekken over ten minste 8 opeenvolgende kalenderdagen (zaterdagen en zondagen daaronder begrepen).
4. Bij het vaststellen van de duur van de collectieve aaneengesloten vakantie houdt de werkgever ernstig rekening met de consciëntie van die werknemers, die vrijaf willen nemen op Goede Vrijdag, 15 augustus, 1 november en op de voor de werknemer van belang zijnde overige religieuze feestdagen.
5. In de aaneengesloten vakantie zullen voor de werknemers in ploegendienst c.q. continudienst ten minste een zondag en twee volle weekeinden begrepen zijn.

Aanbeveling:

Aanbevolen wordt bij de vaststelling van de aaneengesloten vakantie rekening te houden met door de werknemer reeds eerder aangegane vakantieverplichtingen.

ARTIKEL 5.9 – ZATERDAGEN

1. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 5.3 lid 1 sub a, zal één vakantiedag vallen op een zaterdag, waarop hij volgens zijn normale dienstrooster zou werken. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 5.3 lid 1 sub b, zullen twee vakantiedagen vallen op een dergelijke zaterdag.

Voor de werknemer als bedoeld in artikel 5.3 lid 1 sub c, zullen drie vakantiedagen vallen op een dergelijke zaterdag.

Voor de werknemer als bedoeld in artikel 5.3 lid 1 sub d, zullen vier vakantiedagen vallen op een dergelijke zaterdag.

		bij een totaal aantal vakantiedagen van																														
Werknemer bedoeld in		1-8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29									
art. 5.3 lid 1, sub a		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	-	-	-
art. 5.3 lid 1, sub b		0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	-	-	
art. 5.3 lid 1, sub c		0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	-				
art. 5.3 lid 1, sub d		0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4				

2. Bij een dienstverband gedurende een gedeelte van het kalenderjaar worden de zaterdagen volgens vorenstaand schema in de vakantie meeberekend.

§4. VAKANTIETOESLAG

ARTIKEL 5.10 – VAKANTIETOESLAG

1. De werkgever verleent de werknemer jaarlijks een vakantietoeslag welke wordt verdiend in de periode van 1 juli tot en met 30 juni. De betaling van de vakantietoeslag dient uiterlijk op 1 juli van het kalenderjaar plaats te vinden.
2. De vakantietoeslag bedraagt 8% van de maandverdiens^{te}*) voor iedere maand dienstverband in de in artikel 5.10 lid 1 van de CAO bedoelde periode. Voor de berekening van de vakantietoeslag wordt uitgegaan van de maandverdiens^{te} over de maand juni. Bij beëindiging van het dienstverband vóór 1 juni wordt uitgegaan van de maandverdiens^{te} over de laatste maand.
 Indien een werknemer in regelmatige ploegendienst^{**}) werkt of heeft gewerkt, zal zijn vakantietoeslag worden verhoogd met een bedrag, gelijk aan 8% van de ploegentoeslagen zoals bedoeld in artikel 4.12 lid 1 tot en met 4, welke hij sinds 1 juli van het voorgaande kalenderjaar heeft verdiend.
 Voor de berekening van de vakantietoeslag van handelsreizigers zal worden uitgegaan van het salaris over de maand juni verhoogd met de gemiddelde provisie-inkomsten per maand gedurende de periode 1 juli van het voorgaande kalenderjaar

tot 1 juli van het lopende kalenderjaar, met dien verstande dat de vakantietoeslag niet meer zal bedragen dan ten hoogste 8% van driemaal het wettelijk minimumloon per 30 juni van het lopende kalenderjaar. Bij beëindiging van het dienstverband vóór 1 juni wordt uitgegaan van het salaris over de laatste maand verhoogd met de gemiddelde provisie-inkomsten per maand gedurende de voorafgaande 12 maanden. Indien echter 8% van het salaris over de maand juni voor iedere maand dienstverband in de in lid 1 bedoelde periode op een hoger bedrag uitkomt, geldt dit hogere bedrag. Bij beëindiging van het dienstverband vóór 1 juni wordt uitgegaan van het salaris over de laatste maand.

*) Voor de definitie zie artikel 1.1 lid 24.

**) Onder "regelmatige ploegendienst" dient te worden verstaan ploegendienst, die ten minste gedurende 1 jaar is uitgeoefend resp. dient te worden uitgeoefend volgens een rooster, dat vooraf is vastgesteld.

3. Bij voltijdarbeid bedraagt de vakantietoeslag voor de werknemer van 23 jaar en ouder per 1 juli 2011 ten minste € 158,24 bruto per maand, per 1 januari 2012 tenminste € 159,83 bruto per maand, per 1 juli 2012 ten minste € 161,58 bruto per maand en per 1 januari 2013 tenminste € 163,20 bruto per maand voor iedere maand dienstverband.
4. In geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de vakantietoeslag slechts verschuldigd gedurende twee jaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, onder aftrek van hetgeen de werknemer als vakantietoeslag ontvangt uit hoofde van de sociale verzekering.
5. Over de periode, gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht en de werkgever geen loon verschuldigd is, is geen vakantietoeslag verschuldigd.

HOOFDSTUK 6 - VERZUIM

ARTIKEL 6.1 – KORT VERZUIM

1. Aan de werknemer, voor wie wegens bijzondere omstandigheden (kort) verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, wordt dit toegestaan voor zover dit in de onderneming gebruikelijk is.
2. Bij zodanig verzuim wordt het salaris doorbetaald in de hieronder opgenomen gevallen tot de daarbij vermelde duur:
 - a. over 4 dagen: bij overlijden van de levenspartner;
 bij overlijden van een inwonend kind;
 - b. over 2 dagen: bij het huwelijk van de werknemer of
 bij het aangaan van een notariële
 samenlevingsovereenkomst of
 voor registratie van het partnerschap;
 bij het overlijden van een niet inwonend kind;
 bij het overlijden van een van de ouders;
 - c. over 1 dag: bij bevalling van de levenspartner*;
 bij adoptie van een kind;
 bij 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer;
 bij huwelijk van een kind;
 bij overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis van:
 één van de grootouders van de werknemer of
 van de levenspartner;
 een zuster en/of haar levenspartner;
 een broer en/of zijn levenspartner;
 één van de ouders van de levenspartner;
 een zuster van de levenspartner;
 een broer van de levenspartner;
 de levenspartner van een kind;
 een kleinkind;
 bij keuring voor de militaire dienst;
- * Toelichting: Naast het kort verzuim bij de bevalling van de levenspartner heeft de werknemer recht op kraamverlof op grond van wetgeving.
- d. over ten hoogste bij het huwelijk van een broer, zuster of kleinkind,
1 dag in totaal professie van een kind, broer of zuster,
per kalenderjaar: priesterwijding van een kind of broer;

- e. over een naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste 1 dag: bij de vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid opgelegde verplichting, welke persoonlijk moet worden nagekomen, voor zover hiervoor van de overheid geen geldelijke vergoeding kan worden verkregen; voor het doen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is; bij ondertrouw.
3. Onder levenspartner als bedoeld in lid 2 wordt verstaan de echtgeno(o)t(e) dan wel hij of zij met wie de werknemer respectievelijk een kind van de werknemer een duurzame levensrelatie onderhoudt en die tevoren als zodanig bij de werkgever bekend is gemaakt door de werknemer.
 4. Over eventuele afwijking van de in lid 2 genoemde gevallen, bijvoorbeeld op grond van regionale of plaatselijke gebruiken, zal in de onderneming overleg worden gepleegd.
 5. Voor verzuim in verband met bezoek aan huisarts, tandarts, specialist of in verband met nabehandeling na ziekte, dient in de onderneming een regeling te worden getroffen.

ARTIKEL 6.2 – UITKERING BIJ WERKLOOSHEID TIJDENS DIENSTVERBAND

1. De toepassing van artikel 7: 628 B.W. wordt beperkt tot één week. Gedurende deze tijd betaalt de werkgever het salaris.
2. In geval van onderbreking van het werk op grond van de “Algemene Machtiging tot werktijdverkorting bij onwerkbaar weer of ongunstige waterstand” (Beschikking College van Rijksbemiddelaars d.d. 6 december 1945, Stcrt. 1945, nr. 129), geldt het in lid 1 bepaalde voor elke periode van werkonderbreking opnieuw.
3. Bij invoering door de werkgever van een door de bevoegde instantie goedgekeurde tijdelijke werktijdverkorting blijft, in afwijking van het bepaalde in het eerste lid, artikel 7: 628 B.W. geheel buiten toepassing en betaalt de werkgever derhalve geen salaris over de uren waarin geen arbeid is verricht.

Toelichting bij lid 3:

Aan de werkgever wordt aanbevolen om, alvorens tot invoering van tijdelijke werktijdverkorting ex. artikel 8 BBA over te gaan, overleg te plegen met de v.v. en de w.v., alsmede met de ondernemingsraad.

4. Wanneer de werknemer aanspraak heeft op uitkering krachtens de Werkloosheidswet omdat de werkgever ingevolge het bepaalde in de voorgaande leden niet of niet meer verplicht is tot betaling van het salaris, zal de werkgever deze uitkering aanvullen tot het bedrag van het salaris.

5. Aan werknemers op wie het bepaalde in lid 4 niet kan worden toegepast in verband met de voorwaarden gesteld bij of krachtens de artikelen 15 t/m 21 van de Werkloosheidswet*), zal de werkgever in de gevallen als bedoeld in de leden 2 en 3 het salaris doorbetalen.

N.B. De Werkloosheidswet geldt niet voor werknemers ouder dan 65 jaar.

- *) Deze artikelen bepalen onder andere, verkort weergegeven, dat in het algemeen slechts aanspraak op uitkering volgens de Werkloosheidswet bestaat indien de werknemer:
- a. vijf of ten minste de helft van zijn arbeidsuren per week heeft verloren en
 - b. in de 36 weken voorafgaand aan de werkloosheid in ten minste 26 weken als werknemer arbeid heeft verricht.

**ARTIKEL 6.3*) – BIJZONDER VERLOF WERKNEMERS DIE LID ZIJN VAN DE V.V. /
BIJZONDER VERLOF WERKNEMERS DIE LID ZIJN VAN DE V.V.**

1. Aan werknemers die lid zijn van de v.v. wordt, mits de aanvraag daartoe tijdig door de v.v. tot de onderneming is gericht, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 vrijaf gegeven met behoud van salaris voor de volgende activiteiten:
 - a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bondscongres, bondsraad, algemene vergadering of het daarmee gelijk te stellen orgaan;
 - b. het deelnemen aan door de v.v. georganiseerde cursussen; in dit geval zal slechts vrijaf worden gegeven indien de bedrijfsbelangen zich daartegen niet verzetten;
 - c. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan CAO-onderhandelingen in de Raad van Overleg in de Metalektro.

- *) Van dit artikel kan bij MB-CAO slechts worden afgeweken met betrekking tot de werknemers die lid zijn van v.v. die feitelijk betrokken zijn bij de totstandkoming van de MB-CAO en deze hebben gesloten.

Toelichting bij lid 1 sub a: Met gelijk te stellen organen worden bedoeld

voor FNV Bondgenoten: Bedrijfsgroepsraad en Bedrijfsgroepafdeling;

voor CNV Vakmensen: Coördinatiecommissie, districtsmetaalcommissies,
CAO commissie voor de Metaal- en Elektrotechnische Industrie;
Vakgroep Bestuur Metaal- en Elektro;

voor De Unie: Bestuursraad, bestuur bedrijfspgroep Metaalindustrie, gedelegeerden-
vergadering Metaalindustrie.

2. De in lid 1 sub b genoemde verplichting tot het verlenen van bijzonder verlof met behoud van salaris is in beginsel per onderneming beperkt tot 2 dagen per 2 jaar per 9 bij de v.v. georganiseerde werknemers.

DE LEDEN 1 TOT EN MET 10 GELDEN VANAF 1 APRIL 2005

1. De werkgever is verplicht aan de arbeidsongeschikte werknemer die geen recht heeft op een Ziektewet-uitkering, gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid een aanvulling op het wettelijk verplichte loon te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 100% van het volledige Ziektewet-dagloon*). Onder Ziektewet-dagloon wordt in dit kader verstaan het Ziektewet-dagloon, voor zover nodig, vermeerderd met het spaarloon.
- *). De samenstelling van het Ziektewet-dagloon is opgenomen op de website van de ROM: www.caometalektro.nl
2. De werkgever is verplicht aan de arbeidsongeschikte werknemer die geen recht heeft op een Ziektewet-uitkering, na de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken het wettelijk verplichte loon te betalen met een maximum van 70% van het maximum Ziektewet-dagloon*).
3. De werkgever kan in overleg met v.v., met inachtneming van het bepaalde in artikel 7: 629 lid 1 B.W., het in lid 1 genoemde percentage verminderen met een aantal procentpunten, indien gewenst verdeeld over verschillende tijdvakken gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid, onder gelijktijdige vermeerdering van het in lid 2 bedoelde wettelijk percentage met hetzelfde aantal procentpunten, indien gewenst eveneens verdeeld over verschillende tijdvakken.
4. Over de eerste twee dagen waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt behoeft door de werkgever aan de werknemer geen loon te worden betaald en geen aanvulling te worden verstrekt, en na die dagen behoeft geen aanvulling op de wettelijk verplichte loondoorbetaling te worden verstrekt indien:
 - de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - de werknemer rehtens zijn vrijheid is ontnomen.
5. Over de eerste dag waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt behoeft door de werkgever aan de werknemer geen loon te worden doorbetaald en geen aanvulling te worden verstrekt in de gevallen en op de voorwaarden als is omschreven in de regeling ter voorkoming van misbruik welke in de onderneming reeds bestaat of na met de ondernemingsraad bereikte overeenstemming door de werkgever wordt vastgesteld.
6. De werkgever zal geen gebruik maken van de wettelijke mogelijkheid met de werknemer overeen te komen bij ziekmelding een vakantiedag af te boeken.
7. Indien en voor zolang de arbeidsongeschikte werknemer naar het oordeel van de werkgever en naar het oordeel van de bedrijfsarts optimaal meewerkt aan zijn herstel en reïntegratie, is de werkgever verplicht aan de werknemer na de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken een aanvulling op het wettelijk

verplichte loon te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 80% van het volledige Ziektewet-dagloon*).

8. Indien naar het oordeel van de bedrijfsarts de volledig arbeidsongeschikte werknemer geen duurzaam benutbare mogelijkheden meer heeft, is de werkgever verplicht aan de werknemer na de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken een aanvulling op het wettelijk verplichte loon te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 80% van het volledige Ziektewet-dagloon*).
9. De werkgever is gerechtigd, zo nodig in afwijking van het gestelde in de leden 1 t/m 8 van dit artikel, sancties op te leggen aan de werknemer die de controlevoorschriften overtreedt die zijn neergelegd in een ondernemingsregeling waarin is geregeld hoe de werknemer dient te handelen bij ziekte. De sancties dienen in de regeling te zijn opgenomen.
Deze ondernemingsregeling zal in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.
10. De werkgever is in het kader van zijn goed werkgeverschap gehouden een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer zo mogelijk passend werk aan te bieden. Indien de werkgever geen passend werk beschikbaar heeft, deelt hij dat schriftelijk aan de werknemer mee. In dat geval zal de werknemer begeleiding naar passend werk bij een andere werkgever binnen of buiten de bedrijfstak worden aangeboden. De werknemer zal -met inachtneming van de wettelijke beroepsmogelijkheden- zijn medewerking hieraan verlenen.
11. De werkgever is verplicht aan de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer gedurende maximaal twee jaren te rekenen vanaf de datum van werkhervatting, aanvullingen te verstrekken, indien deze werknemer passende of eigen, aangepaste, werkzaamheden bij de werkgever, dan wel passende werkzaamheden, met het daarbij behorende salaris, bij een andere werkgever hervat. De aanvullingen zijn zodanig dat ze tezamen met het salaris, eventuele andere aanvullingen en/of uitkeringen en de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, gedurende het eerste jaar vanaf de datum van werkhervatting een bedrag opleveren dat gelijk is aan het bedrag, dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij gedurende die periode bij hem 100% van het volledige Ziektewet-dagloon*) zou hebben ontvangen.
Gedurende het tweede jaar vanaf de datum van werkhervatting dienen deze aanvullingen te leiden tot een bedrag gelijk aan 90% van het volledige Ziektewet-dagloon*).
12. De in lid 11 bedoelde aanvullingen bij werkhervatting dienen ook te worden verstrekt aan de werknemer die in overleg met de bedrijfsarts arbeid op arbeidstherapeutische basis verricht.
13. Indien gedurende de referteperiode die voor de vaststelling van het Ziektewet-dagloon geldt, de voor de werknemer geldende arbeidsduur is vermeerderd of verminderd, geldt voor de toepassing van de leden 1, 7, 8 en 11 een fictief Ziektewet-dagloon. Dit fictieve Ziektewet-dagloon is gelijk aan het Ziektewet-dagloon dat zou hebben gegolden indien voor de werknemer gedurende de gehele referteperiode de

arbeidsduur had gegolden die voor hem gold op het moment waarop de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.

14. Het in de leden 1, 2, 7, 8, 11 en 13 bedoelde (fictieve) Ziektewet-dagloon wordt gewijzigd met de in de Metalekto van toepassing zijnde algemene salarismwijzigingen.

Aanbeveling 1:

In het kader van de reïntegratie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers binnen de bedrijfstak bevelen partijen aan dat de ondernemingen onderzoeken welke functies binnen de onderneming geschikt zijn, dan wel geschikt te maken zijn, om vervuld te worden door (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers.

Tevens bevelen partijen aan dat bij vacatures in deze functies, deze vacatures ter bemiddeling worden gemeld bij één of meer organen belast met de reïntegratie van deze werknemers.

Aanbeveling 2:

Om te komen tot een integrale aanpak ter voorkoming van vermijdbaar ziekteverzuim en mogelijke arbeidsongeschiktheid bevelen partijen aan dat ondernemingen in de bedrijfstak in overleg met de ondernemingsraad of de VGW-commissie een plan van aanpak gericht op de eigen onderneming ontwikkelen.

Aspecten die ten minste een onderdeel van een dergelijk plan van aanpak zijn, betreffen:

- een tijdsfasering ten aanzien van de nagestreefde verbeteringen zodat effectieve bewaking van de voortgang en evaluatie mogelijk is;
- een inventarisatie van mogelijke verbeteringen met betrekking tot de kwaliteit van de arbeid binnen de onderneming, waarin met name aandacht zal zijn voor lawaai, ergonomische omstandigheden, sociale arbeidsomstandigheden en gevaarlijke stoffen;
- de gekozen aanpak ter bevordering van het terugdringen van het ziekteverzuim, waarbij gedacht moet worden aan het opzetten van een gericht verzuimbeleid waarvan een aanpak voor de sociaal-medische begeleiding onderdeel uitmaakt.

ARTIKEL 6.5 – WGA-HIAATVERZEKERING

1. De werkgever is met ingang van 1 januari 2009 verplicht de werknemer een WGA-hiaatverzekering aan te bieden ter dekking van het financiële risico bij arbeidsongeschiktheid van ten minste 35% doch minder dan 80%.
Deze verzekering dient de werknemer een aanspraak te verlenen op een periodieke uitkering ter aanvulling op de WGA-vervolguitkering tot uiterlijk de AOW-gerechtigde leeftijd. De hoogte van die uitkering dient gelijk te zijn aan 70% van het Ziektewet-dagloon tot het maximum Ziektewet-dagloon vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage, en verminderd met de WGA-vervolguitkering. De premie tot 1 januari 2011 voor deze WGA-hiaatverzekering is voor rekening van de werknemer. Vanaf 1 januari 2011 komt 50% van de premie voor deze WGA-hiaatverzekering voor rekening van de werkgever.
2. Indien de werkgever op 1 november 2007 al een WGA-hiaatverzekering aan zijn werknemers heeft aangeboden, dan dient die verzekering ter gelegenheid van de eerste contractverlenging na 1 januari 2009 aan het bepaalde in het vorige lid te voldoen.

3. De verplichting tot het aanbieden van een WGA-hiaatverzekering geldt niet voor de werkgever die zelf het risico als bedoeld in lid 1 draagt dan wel na advies van de ondernemingsraad besluit daartoe over te gaan.

ARTIKEL 6.6 – WIA-BODEMVERZEKERING

De werkgever is verplicht om met ingang van 1 januari 2009 50% van de premie van een door de ROM te bepalen WIA-bodemverzekering voor zijn rekening te nemen, indien de werknemer deelneemt aan die verzekering.

Toelichting:

Partijen hebben afgesproken dat per 1 januari 2009 in de bedrijfstak een WIA-bodemverzekering wordt aangeboden. Werknemers zal de keuze worden voorgelegd of zij al dan niet aan die verzekering wensen deel te nemen. De WIA-bodemverzekering zal het financiële risico dekken bij arbeidsongeschiktheid van 15% tot 35%. Deze verzekering zal de werknemer een periodieke uitkering verlenen van 100% van het Ziektewet-dagloon tot het maximum Ziektewet-dagloon vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage gedurende een bepaalde periode.

ARTIKEL 6.7 – GEDIFFERENTIEERDE WGA-PREMIE

De werkgever kan gedurende de looptijd van deze CAO maximaal 50% van de gedifferentieerde premie voor de WGA die volgens de wettelijke regeling voor verhaal op de werknemer in aanmerking komt verminderd met de rentehobbeltoeslag op de werknemer verhalen.

Toelichting:

De rentehobbeltoeslag bedraagt in 2011 0,09%.

HOOFDSTUK 7 - PENSIOENREGELING

ARTIKEL 7.1 – **BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS**

Deelneming aan de pensioenvoorziening van de Stichting Pensioenfonds van de Metalektro (PME) is algemeen verplicht gesteld, behoudens in geval van verleende vrijstelling.*)

- *) Met ingang van 1 januari 2003 is in de Metalektro een nieuwe pensioenregeling van kracht. De tot dat moment bestaande regelingen: ouderdoms- en nabestaandenpensioen, vroegpensioen en SUM zijn in de nieuwe regeling geïntegreerd. Per 1 januari 2006 is de regeling gewijzigd.

ARTIKEL 7.2 – **OVERLIJDENSUITKERING*)**

De nagelaten betrekkingen van een werknemer hebben recht op een overlijdensuitkering overeenkomstig het gestelde in artikel 7: 674 van het Burgerlijk Wetboek, met dien verstande dat deze, voorzover nodig in afwijking van artikel 7: 674 B.W., gaat over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond. Deze uitkering, die wordt betaald in een bedrag ineens, komt ten laste van de werkgever voor zover zij niet wordt gedaan door een uitvoeringsorgaan van de Ziektewet respectievelijk WAO respectievelijk WIA.

Toelichting:

Wanneer in vóór 31 december 1970 gesloten individuele arbeidsovereenkomsten op dit punt gunstiger voorwaarden zijn opgenomen, blijven deze voorwaarden krachtens artikel 6: 248 lid 2 B.W. in deze arbeidsovereenkomsten gehandhaafd.

- *) Voor de inhoud van artikel 7: 674 B.W. wordt verwezen naar de website van de ROM: www.caometalektro.nl

HOOFDSTUK 8 - KARWEIWERK

ARTIKEL 8.1 – KARWEIWERKZAAMHEDEN

1. De werknemer die voorheen af en toe karweiwerkzaamheden diende te verrichten, kan na het bereiken van de 55-jarige leeftijd daartoe niet meer worden verplicht. Indien een werknemer binnen Nederland, Duitsland, België of Luxemburg karweiwerkzaamheden voor de onderneming uitvoert buiten de fabrieksterreinen van de onderneming of buiten de terreinen van het karweiwerk waarvoor hij is aangesteld en hij als gevolg daarvan noodzakelijkerwijze langer moet reizen, wordt deze extra reistijd aan hem vergoed, met inachtneming van het bepaalde in de volgende leden van dit artikel. Voor karweiwerkzaamheden in andere landen dan de in de vorige volzin vermelde landen, moet de werkgever in overleg met de v.v. of de ondernemingsraad een regeling treffen.
2. a. De reistijd wordt als volgt berekend:
 - bij gebruikmaking van openbare middelen van vervoer: de reistijd tussen het tijdstip van vertrek van het station (stopplaats) van de woonplaats van de werknemer en het tijdstip van aankomst bij het karweiterrein en omgekeerd, een en ander volgens de dienstregeling van het openbaar vervoer;
 - bij gebruikmaking van andere vervoermiddelen: de reistijd, die nodig is om met het gebezigde vervoermiddel de afstand af te leggen langs de kortst mogelijke weg van het centrum van de woonplaats naar het karweiterrein en omgekeerd; deze reistijd wordt bepaald in een redelijke verhouding tot de reistijd volgens het openbare vervoer voor een vergelijkbare afstand.b. Wanneer de werknemer in verband met zijn werkzaamheden buiten zijn woonplaats moet overnachten, wordt zijn extra reistijd volledig vergoed.
c. Eveneens volledige vergoeding van zijn extra reistijd ontvangt de werknemer wiens tewerkstelling op één karwei niet langer dan één dag duurt.
d. Duurt zijn tewerkstelling op één karwei langer dan 1 dag en reist de werknemer dagelijks heen en weer, dan wordt een extra reistijd van twee uren of minder buiten zijn normale werkdag volledig vergoed.
Reist hij langer, dan worden ten minste twee uren vergoed.
3. Reistijd binnen de normale werkdag wordt als gewerkte tijd beschouwd en komt niet voor een bijzondere reistijdvergoeding in aanmerking.
Komt de reistijd wel voor vergoeding in aanmerking dan wordt deze bij de normale wekelijkse arbeidsduur als volgt betaald:
 - uren niet op zon- en feestdagen: 0,48% van de maandverdienste*) (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 82,8% van de uurverdienste);
 - uren op zondag: 0,96% van de maandverdienste*) (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 165,5% van de uurverdienste);
 - uren op een in artikel 1.1 lid 7 genoemde feestdag: 1,43% van de maandverdienste*) (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 246,6% van de uurverdienste).

*) Voor de toeslagen bij een periode- en weekbetaling zie bijlage G.

4. De werknemer die langer dan een week buiten zijn vaste woonplaats moet overnachten wordt elke week in de gelegenheid gesteld na afloop van de voor het betreffende karwei vastgelegde wekelijkse werktijd naar huis te reizen. Indien echter de werkzaamheden zulks vorderen, dan wel de reisverbindingen daartoe aanleiding geven, kan de werkgever na overleg hiervan afwijken. Indien volgens dienstrooster op zaterdag wordt gewerkt, heeft het vertrek van het karweiterrein naar de woonplaats eenmaal in de veertien dagen zó tijdig plaats, dat de werknemer die zaterdag omstreeks 15.00 uur thuis kan zijn. In dat geval behoeft op de maandag daaropvolgend het vertrek van het centrum van de woonplaats naar het karweiterrein niet eerder aan te vangen dan omstreeks 6.00 uur des morgens. Indien bijzondere omstandigheden naar zijn oordeel zulks nodig maken kan de werkgever binnen de periode tussen 15 oktober en 1 maart daaropvolgend zijn werknemers op een karwei 6 dagen per week laten werken zonder dat daarvoor het overleg genoemd in artikel 3.3 nodig is.

Toelichting:

1. Partijen bedoelen in lid 1 van dit artikel tot uitdrukking te brengen dat elke werknemer een zekere tijd nodig heeft om op zijn werk te komen en dat alleen voor vergoeding in aanmerking komt die reistijd welke uitgaat boven de normale reistijd van betrokkene of van vergelijkbare werknemers in de onderneming.
2. Onder karweiwerkzaamheden worden o.m. verstaan werkzaamheden die bestaan uit het vervaardigen, het installeren of het onderhoud van producten of installaties, alsmede het voor deze werkzaamheden noodzakelijke toezicht, ontwerp en constructie, die door hun aard ter plaatse van het karwei moeten worden verricht.
3. Bestaande ondernemingsgewijze regelingen, die ten minste gelijkwaardig zijn aan het bepaalde in dit artikel, behoeven niet met een beroep op dit artikel te worden gewijzigd.

ARTIKEL 8.2 – REIS- EN VERBLIJFKOSTEN

1. Indien een werknemer werkzaamheden voor de onderneming verricht buiten de terreinen van de onderneming of buiten de terreinen van het werk waarvoor hij is aangesteld en hij als gevolg daarvan noodzakelijkerwijze extra reis- en verblijfkosten heeft gemaakt, worden deze extra kosten aan hem vergoed, met inachtneming van het volgende.
2. De vergoeding van reiskosten wordt bepaald op basis van of overeenkomstig de tarieven van het openbaar vervoer in de laagste klasse, over de kortst mogelijke afstand.
3. Indien de benodigde tijd en/of reisgelegenheid overnachting in een pension noodzakelijk maken, worden de kosten daarvan vergoed met inachtneming van de in de onderneming hiervoor geldende regels. In dat geval wordt bovendien voor de bijkomende kosten – voor zover deze niet op andere wijze worden vergoed – € 3,40 per dag vergoed.

Toelichting:

Partijen bedoelen in lid 1 van dit artikel tot uitdrukking te brengen dat elke werknemer bepaalde reiskosten moet maken om op zijn werk te komen en dat alleen voor vergoeding in aanmerking komen die kosten, welke uitgaan boven de normale kosten van betrokkene of van vergelijkbare werknemers in de onderneming.

A-bepaling (vet)

B-bepaling (niet vet)

HOOFDSTUK 9 - DIVERSE BEPALINGEN

ARTIKEL 9.1 – UITZENDBUREAUS

De werkgever is verplicht voor in Nederland te verrichten werkzaamheden gebruik te maken van een uitzendbureau dat NEN-gecertificeerd is. Met ingang van 1 januari 2012 dient het uitzendbureau tevens te zijn opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid.

ARTIKEL 9.2 – NIET IN DIENST ZIJNDE WERKNEMERS / NIET IN DIENST ZIJNDE WERKNEMERS

1. a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan niet in dienst zijnde werknemers geen werkzaamheden op welke naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, noch direct noch indirect via (onder)aannemers.
b. Het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruik maken van niet in dienst zijnde werknemers zal ten minste tweemaal per jaar met de ondernemingsraad worden besproken.
c. Onder “niet in dienst zijnde werknemer” wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
2. De werkgever zal bij het in lid 1 sub a bedoelde overleg de ondernemingsraad informeren omtrent:
 - naam en adres van degene(n) bij wie de niet in dienst zijnde werknemers in dienst zijn dan wel van degene(n) die de niet in dienst zijnde werknemers ter beschikking stelt (stellen);
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - aantal, namen en leeftijden van de niet in dienst zijnde werknemers;
 - de arbeidsvoorwaarden van de niet in dienst zijnde werknemers.
3. **De bepalingen in deze CAO met betrekking tot de persoonlijke minimum maandverdiensten, de betaling van de overwerktoeslagen, de ploegentoeslagen en de kostenvergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.**
4. Wanneer vaststaat dat het totaal van arbeidsvoorwaarden van de niet in dienst zijnde werknemers gemiddeld per functie en leeftijd meer dan 10% ligt boven dan wel 10% beneden dat van de vergelijkbare eigen werknemers in dezelfde salarisgroep, zal de werkgever van deze niet in dienst zijnde werknemers geen gebruik maken resp. het gebruik beëindigen, tenzij in overleg met de v.v. dit verschil in arbeidsvoorwaarden tot ten hoogste 10% wordt teruggebracht. In alle gevallen dient het totaal van arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk te zijn aan het totaal van de arbeidsvoorwaarden van deze CAO.
Bij deze vergelijking van arbeidsvoorwaarden wordt ten aanzien van de niet in dienst zijnde werknemers uitgegaan van het totale inkomen uit deze arbeid, omgerekend naar de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode. Onder dit totale inkomen

worden alle, op geld waardeerbare elementen, hoe ook genaamd, begrepen. Ten aanzien van de eigen werknemers wordt bij deze vergelijking uitgegaan van het gemiddelde salaris in de salarisgroep, zo nodig afzonderlijk berekend voor werknemers in vergelijkbare leeftijdscategorieën. Hierbij wordt het jaarinkomen, waarin alle vaste toeslagen en/of vaste gratificaties worden begrepen, vastgesteld en omgekeerd naar de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode.

Onder arbeidsvoorwaarden worden mede begrepen:

- a. vakantierechten;
 - b. vergoedingen voor reizen, reiskosten, koffiegeld, e.d.;
 - c. andere vergoedingen en toeslagen;
 - d. het geheel of gedeeltelijk achterwege laten van de inhouding van premies voor sociale verzekeringen en pensioenvoorzieningen;
 - e. duidelijke, kwantificeerbare verstrekkingen aan de betrokken werknemers zoals kleding, schoeisel en gereedschap;
 - f. duidelijke, kwantificeerbare voorzieningen voor de betrokken werknemers zoals pensioenvoorziening en ziektekostenverzekering;
 - g. uitkeringen in het lopende jaar verband houdende met de winst, zodra de hoogte van de uitkering bekend is.
5. De werkgever moet zich ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten ervan vergewissen dat het bepaalde in de leden 3 en 4 wordt toegepast.
6. Wanneer de werkgever in de ondernemingsraad aantoonbaar is van:
- a. aanneming van werk, indien de werkzaamheden geschieden door personeel in dienst van de betreffende (onder)aannemer en waarbij
 1. de (onder)aannemer aansprakelijk is voor het opgeleverde werk;
 2. de werknemers onder rechtstreeks toezicht en verantwoordelijkheid van de (onder)aannemer staan;
 3. de (onder)aannemer economisch risico loopt ten aanzien van prijs, kwaliteit of levertijd;
 - b. collegiaal uitlenen zonder winsttoeslag;
 - c. werkzaamheden door werknemers in dienst van de leverancier terzake van montage ingebruikstelling en onderhoud van een geleverd product;
 - d. een gemeenschappelijk door ondernemers in de Metalektro in stand gehouden arbeidsreserve zonder winsttoeslag,
- is het bepaalde in de leden 2 tot en met 5 niet van toepassing.
- In dit geval zal de werkgever de ondernemingsraad niettemin informeren omtrent:
- naam en adres van degene(n) bij wie de niet in dienst zijnde werknemers in dienst zijn;
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden.

ARTIKEL 9.3 – BESCHERMING PERSONEELSVERTEGENWOORDIGERS

1. De werknemer, die als vertegenwoordiger van het personeel is gekozen in een orgaan van de onderneming, zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer.

Toelichting bij lid 1:

Hierbij is niet alleen gedacht aan ontslag, maar ook aan nadelige invloed op de beloning en promotiemogelijkheden.

2. De werknemer, die meent dat zijn werkgever in strijd handelt met het bepaalde in het eerste lid, kan een beroep doen op de in artikel 10.8 bedoelde Bemiddelingsprocedure. Daarbij kan het bepaalde in artikel 4 onder A, leden 2, 3, 4 en 5 van bijlage C buiten toepassing blijven.

ARTIKEL 9.4 – WIJZIGING VAN GERELEMENTEERDE WINSTDELINGSREGELINGEN

1. Tot wijziging van een in de onderneming geldende gerelementeerde winstdelingsregeling zal de werkgever slechts overgaan na overleg met de v.v. en met instemming van de ondernemingsraad.
2. Eveneens zal de werkgever voorafgaand overleg plegen met de v.v. bij invoering van een winstdelingsregeling die elementen van prestatiebeloning bevat.

ARTIKEL 9.5 – SOCIAAL BELEID

1. De gegevens die de werkgever in het sociaal jaarverslag aan de ondernemingsraad verstrekt, worden ook aan de v.v. verstrekt; hierover zal, indien de v.v. de wens daartoe te kennen geven een gesprek plaatshebben.
2. Wanneer in een onderneming een vacature ontstaat, zullen de werknemers in de betreffende onderneming in de gelegenheid worden gesteld daarnaar te solliciteren. Wanneer een werknemer van deze interne sollicitatieprocedure gebruik maakt doch niet volledig aan de functie-eisen voldoet, zal de werkgever betrokkene zo mogelijk in de gelegenheid stellen door middel van scholing aan de gestelde functie-eisen te voldoen.

ARTIKEL 9.6 – VERVROEGD UITTREDEN

MET INGANG VAN 1 JANUARI 2006 GELDT DE VOLGENDE BEPALING:

1. De werkgever die aan het bestuur van de Stichting Pensioenfonds van de Metalektro (PME) (mede) vrijstelling heeft gevraagd van deelname aan de in de Metalektro verplicht gestelde pensioenregeling, en aan wie deze vrijstelling is verleend, is verplicht een vervroegde uittredingsregeling te treffen. Op grond van deze regeling kunnen zijn werknemers die voldoen aan de voorwaarden zoals vermeld in artikel 2 van onderdeel B van genoemd Pensioenreglement, vervroegd uittreden met behoud van dezelfde rechten als die welke zijn geregeld in onderdeel B van genoemd pensioenreglement.
Dit geldt niet voor de in de eerste volzin bedoelde werkgever die voor zijn overeenkomstige werknemers een pensioenregeling treft en/of in stand houdt die ten minste de rechten toekent die in onderdeel B van genoemd Pensioenreglement aan de in artikel 2 van onderdeel B van dat reglement genoemde deelnemers worden toegekend.

Onder werknemers die voldoen aan de voorwaarden zoals vermeld in artikel 2 van onderdeel B van genoemd Pensioenreglement, wordt in dit artikel verstaan: degenen die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7: 610 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek hebben gesloten met de in de eerste volzin bedoelde werkgever en die voldoen aan de volgende voorwaarden;

- geboren zijn voor 1950;
- op de laatste dag van de maand van uittreden 60 jaar of ouder zijn doch niet ouder dan 64 jaar en 11 maanden;
- direct voorafgaand aan de datum van vervroegd uittreden 7 jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest in de Metalektro, dan wel 6 jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest in de Metalektro en totaal ten minste 13 jaar werkzaam zijn geweest in de Metalektro, dan wel 5 jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest in de Metalektro en totaal ten minste 19 jaar werkzaam zijn geweest in de Metalektro.

Bij de toetsing van het aantal in de Metalektro gewerkte jaren, worden in de Metaal en Technische Bedrijfstakken gewerkte jaren eveneens meegeteld. Het dienstverband direct voorafgaand aan de uittreding moet echter in de Metalektro zijn doorgebracht. Bovendien worden jaren waarbij de overgangsregeling SUM in het kader van de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds van de Metalektro vrijwillig is voortgezet als jaren werkzaam in de Metalektro beschouwd. Dit geldt ook voor de jaren waarin de voortzetting van het deelnemerschap aan die pensioenregeling wegens arbeidsongeschiktheid heeft plaatsgevonden.

Bij de toetsing van het aantal in de Metalektro gewerkte jaren wordt een onderbreking korter dan een jaar niet als onderbreking gezien.

2. De werkgever aan wie de in het eerste lid bedoelde vrijstelling is verleend, is verplicht aan de Stichting Pensioenfonds van de Metalektro een bijdrage te betalen. De bijdrage is gelijk aan het omslagpremiepercentage over de desbetreffende heffingsgrondslag behorend bij onderdeel B van het Pensioenreglement als bedoeld in het eerste lid. Hierop wordt in mindering gebracht de in enig jaar geldende actuariële contante waarde van de in dat jaar ingegane uitkeringen uit hoofde van de regeling voor zover die in de plaats komt van de regeling als bedoeld in onderdeel B van het Pensioenreglement, vastgesteld volgens regels door de ROM op advies van het bestuur van de Stichting Pensioenfonds van de Metalektro gesteld. Het in dit lid bedoelde premiepercentage alsmede de wijze van betaling van de bijdrage aan de Stichting Pensioenfonds van de Metalektro worden jaarlijks door de ROM op advies van het bestuur van de Stichting Pensioenfonds van de Metalektro vastgesteld.

TOT 1 JANUARI 2012 GELDT DE VOLGENDE BEPALING:

ARTIKEL 9.7 – PENSIOEN

De werkgever die aan het bestuur van de Stichting Pensioenfonds van de Metalektro (PME) vrijstelling heeft gevraagd van deelname aan de in de Metalektro verplicht gestelde pensioenregeling en aan wie deze vrijstelling is verleend, is verplicht om vóór 1 januari 2008 een regeling te treffen en vervolgens in stand te houden die dezelfde voorwaardelijke extra pensioenaanspraken toekent als die in hoofdstuk C van het pensioenreglement van PME worden toegekend aan de in artikel 2 en artikel 3 van hoofdstuk C van het pensioenreglement bedoelde deelnemers. In deze door de werkgever te treffen regeling wordt

tevens bepaald, dat bij individuele en collectieve verandering van dienstbetrekking binnen de Metalekro geen verlies van voorwaardelijke extra pensioenaanspraken zal optreden, echter uitsluitend indien en voor zover in de regeling van de nieuwe werkgever deze aanspraken nog niet (vervroegd) zijn ingekocht en derhalve onvoorwaardelijk zijn geworden.

De financiering van deze overgangsregeling kan plaatsvinden uit een vast te stellen premie. De bijdrage van de werknemer aan deze premie bedraagt maximaal 50%.

VANAF 1 JANUARI 2012 GELDT DE VOLGENDE BEPALING:

ARTIKEL 9.7 – PENSIOEN

De werkgever die aan het bestuur van de Stichting Pensioenfonds van de Metalekro (PME) vrijstelling heeft gevraagd van deelname aan de in de Metalekro verplicht gestelde pensioenregeling en aan wie deze vrijstelling is verleend, is verplicht om vóór 1 januari 2008 een regeling te treffen en vervolgens in stand te houden die dezelfde voorwaardelijke extra pensioenaanspraken toekent als die in hoofdstuk C van het pensioenreglement van PME worden toegekend aan de in artikel 2 en artikel 3 van hoofdstuk C van het pensioenreglement bedoelde deelnemers. In deze door de werkgever te treffen regeling wordt tevens bepaald, dat bij individuele en collectieve verandering van dienstbetrekking binnen de Metalekro geen verlies van voorwaardelijke extra pensioenaanspraken zal optreden, echter uitsluitend indien en voor zover in de regeling van de nieuwe werkgever deze aanspraken nog niet (vervroegd) zijn ingekocht en derhalve onvoorwaardelijk zijn geworden.

De financiering van deze overgangsregeling kan plaatsvinden uit een vast te stellen premie. De bijdrage van de werknemer aan deze premie bedraagt maximaal 50% van het verschil tussen deze premie en de voor PME vastgestelde premie voor het voorwaardelijk extra pensioen. De premie voor PME bedraagt voor het jaar 2012 2,5% over de pensioengrondslag.

ARTIKEL 9.8 – LEVENSLIJPREGELING EN VERLOF

1. Indien de werknemer met verlof wenst te gaan in een geval dat niet bij wet is geregeld*) met gebruikmaking van zijn tegoed in het kader van de levensloopregeling, dan geldt het bepaalde in de volgende leden.
2. De werknemer kan het verlof zowel in voltijd als in deeltijd opnemen.
3. De werknemer dient een verzoek van minder dan drie maanden verlof tenminste drie maanden voor het beoogde tijdstip van ingang schriftelijk in bij de werkgever. Een verlof van drie maanden of langer wordt ten minste zes maanden voor dat tijdstip schriftelijk bij de werkgever ingediend.
4. De werkgever neemt een beslissing op het verzoek na overleg met de werknemer binnen een maand na ontvangst van het verzoek als bedoeld in lid 3.

5. Indien de werknemer met verlof wil gaan voor een periode van niet langer dan twee jaren direct voorafgaand aan het moment waarop hij met pensioen gaat, willigt de werkgever het verzoek in.
- *) Hierbij wordt bedoeld op bijvoorbeeld onbetaald verlof voor het meer tijd besteden aan de zorg voor hulpbehoevende ouders of voor studie of voor een sabbatical leave en niet aan bijvoorbeeld de volgende, in de Wet arbeid en zorg geregelde, verlofvormen: zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie, kraamverlof, calamiteiten- en kortverzuimverlof, kortdurend zorgverlof en ouderschapsverlof.

ARTIKEL 9.9 – VAKBONDSCONTRIBUTIE

De werknemer kan uiterlijk op 15 november van een kalenderjaar de werkgever schriftelijk verzoeken zijn brutoloon in de maand december te verlagen met de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde contributie voor het lidmaatschap van een vakvereniging. De werknemer overlegt bij het schriftelijk verzoek het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging en eventueel verdere benodigde informatie. De werkgever zal binnen de grenzen van de fiscale wetgeving het verzoek inwilligen in ruil voor een kostenvergoeding gelijk aan de door de werknemer betaalde contributie.

HOOFDSTUK 10 - SLOTBEPALINGEN

ARTIKEL 10.1 – LIDMAATSCHAP VAN DE VAKVERENIGINGEN

Elk der v.v. zal, indien de w.v. haar lijsten verstrekt van werknemers, bij een werkgever in dienst, hierop desgevraagd aangeven welke werknemers bij haar of bij de in het Landelijk Contactorgaan van Vakorganisaties voor Handelsvertegenwoordigers (L.C.H.) samenwerkende werknemersorganisaties zijn aangesloten en de lijsten vervolgens zo spoedig mogelijk weer aan de w.v. doen toekomen.

ARTIKEL 10.2 – AANSPRAKELIJKHEID

1. De contracterende partijen staan er, onderling en elk voor zich tegenover elk der andere partijen, voor in dat zij deze overeenkomst getrouwelijk zullen nakomen.
2. Elk der contracterende partijen is bovendien aansprakelijk voor de gedragingen van haar leden, waardoor inbreuk wordt gemaakt op de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij deze gedragingen buiten haar voorkennis of toedoen dan wel in strijd met haar besluiten hebben plaatsgehad.

ARTIKEL 10.3 – SOCIAAL FONDS

1. Er is een “Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro” (SSF), waarvan de statuten worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.
2. De werkgever is in het jaar 2011 en het jaar 2012 aan de door de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) ingestelde Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro een bijdrage verschuldigd van 0,055% van de in dat jaar voor zijn onderneming geldende Loonsom Wfsv.
3. De werkgever is verplicht op de in lid 2 bedoelde bijdragen een door de SSF vast te stellen voorschot te betalen:
 - in het jaar 2011 vóór een door de ROM vast te stellen datum, doch uiterlijk op 15 oktober. Het voorschot zal gebaseerd zijn op de per genoemde datum redelijkerwijs vast te stellen voor zijn onderneming geldende Loonsom Wfsv in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2012.
 - in het jaar 2012 vóór een door de ROM vast te stellen datum, doch uiterlijk op 15 oktober. Het voorschot zal gebaseerd zijn op de per genoemde datum redelijkerwijs vast te stellen voor zijn onderneming geldende Loonsom Wfsv in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2013.
4. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde (voorschot)bijdragen is rente verschuldigd. Deze rente wordt in rekening gebracht vanaf de dag dat de verschuldigde (voorschot)bijdrage dient te zijn voldaan. Hierbij geldt het op dat moment vastgestelde percentage van de wettelijke rente.

5. De werkgever is verplicht aan de SSF gegevens, welke voor de berekening van de in lid 2 en 3 genoemde (voorschot)bijdrage(n) noodzakelijk zijn, te verstrekken.

ARTIKEL 10.4 – WERKSTAKING EN UITSLUITING

1. Behoudens het bepaalde in de leden 3, 4 en 6, zullen de v.v. en hun leden, die onder deze overeenkomst vallen, tot 1 juni 2013 geen werkstaking of andere acties, om welke reden dan ook, toepassen, die het normaal functioneren van de onderneming(en) van de leden van de w.v. belemmeren.
Het bepaalde in de vorige zin is niet van toepassing, indien de werkstaking of andere acties betrekking heeft c.q. hebben op onderwerpen die voortvloeien uit de uitwerking van het zogeheten Pensioenakkoord van 4 juni 2010.
2. Indien bij een of meer v.v. het voornemen bestaat tot werkstaking of andere acties, die het normaal functioneren van de onderneming belemmeren, geeft (geven) die v.v. daarvan kennis aan de w.v. en de overige v.v..
Na deze kennisgeving zal tussen de partijen bij deze overeenkomst zo spoedig mogelijk overleg plaatshebben over het voornemen tot, de mogelijke gevolgen van, en de mogelijkheden tot het vermijden van, de werkstaking en andere acties.
Tevens kan elk van de partijen aan de Bemiddelingsinstantie bemiddeling en/of beoordeling verzoeken.
3. Het in lid 1 gestelde verbod vervalt:
 - indien het onderwerp van de voorgenomen werkstaking of andere acties een onderwerp betreft dat in of krachtens deze overeenkomst is geregeld, 4 weken na de datum waarop aan de Bemiddelingsinstantie een verzoek om bemiddeling en/of beoordeling is gedaan;
 - indien het onderwerp van de voorgenomen werkstaking of andere acties niet een onderwerp betreft dat in of krachtens deze overeenkomst is geregeld, 4 weken na de in lid 2 bedoelde kennisgeving;
 - zodra de Bemiddelingsinstantie binnen de hierboven genoemde termijnen schriftelijk haar oordeel heeft gegeven of schriftelijk heeft kennis gegeven geen oordeel te kunnen geven.
4. Het bepaalde in lid 1 geldt niet indien de voorgenomen werkstaking of andere acties betrekking heeft c.q. hebben op een MB-CAO en:
 - het aangaan van een volgende MB-CAO betreft, dan wel
 - georganiseerd wordt c.q. worden door één of meer bij deze overeenkomst betrokken vakvereniging(en), die niet zijn betrokken bij het sluiten van een MB-CAO zonder dat zij daarvan hebben afgezien, dan wel
 - het wijzigen van een lopende MB-CAO na wijziging van B-bepalingen in deze CAO betreft, indien voor dat geval in de MB-CAO is voorzien in tussentijdse onderhandelingen,
drie weken na kennisgeving aan de betrokken werkgever(s) en overige betrokken v.v..
5. De w.v. en hun leden passen tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting op de leden der v.v. toe zolang de v.v. of de leden der v.v. geen werkstaking of andere acties bij een of meer werkgevers toepassen.

6. Indien een onderneming of een concern overweegt of heeft besloten:

- een fusie aan te gaan;
- een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of;
- de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren

en de v.v. daartegen zeer ernstige bezwaren hebben, kunnen de v.v. en hun leden werkstaking of andere acties, die het normaal functioneren van de onderneming belemmeren, toepassen tegenover de betreffende onderneming of het betreffende concern.

In dat geval zullen de v.v. en hun leden werkstaking of andere acties niet toepassen dan na overleg daarover met de werkgever en na kennisgeving van hun voornemen daartoe aan het bestuur van de betrokken organisatie, indien de werkgever is aangesloten bij de w.v.. Indien een dergelijke conflictsituatie zich heeft voorgedaan kan elk der daarbij betrokken partijen alsmede de w.v. achteraf het oordeel van de Bemiddelingsinstantie vragen.

ARTIKEL 10.5 – BONDSWERK IN DE ONDERNEMING

1. Als de v.v. aan de onderneming meedelen dat zij het vakbondswerk binnen de onderneming willen effectueren en/of de delegatie voor het overleg over arbeidsvoorwaarden en alle andere voor de werknemers belangrijke zaken die met de v.v. plegen te worden geregeld, (mede) willen laten bestaan uit werknemersleden der v.v. uit de onderneming, zal over de consequenties hiervan met de werkgever overleg worden gepleegd. De v.v. kunnen zich in de onderneming laten vertegenwoordigen door een in die onderneming werkzaam kaderlid, tenzij anders is overeengekomen.
2. In het verband van het in lid 1 bepaalde zal de werkgever, ten behoeve van het onderhouden van de contacten door de v.v. met hun leden in de onderneming, faciliteiten verlenen.
Over de vraag welke faciliteiten alsmede over de mate en de vorm waarin deze faciliteiten worden verleend zal tussen werkgever en v.v. overleg worden gepleegd.
Hierbij kan onder meer worden gedacht aan:
 - het toestaan van aankondigingen op publicatieborden van bijeenkomsten van ledengroepen der v.v. per bedrijf;
 - het vrijaf geven aan kaderleden der v.v., werkzaam in ploegendienst voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten der v.v. over bedrijfsaangelegenheden;
 - het beschikbaar stellen – als regel buiten bedrijfstijd – van bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden;
 - het – alleen in dringende gevallen – beschikbaar stellen van bedrijfsruimte in bedrijfstijd voor contacten van leden van de v.v. met degenen die – al dan niet werkzaam bij de onderneming – een functie in de v.v. vervullen;
 - het aantal uren per jaar ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming.

Toelichting:

1. Bij de bepaling van het aantal uren bedoeld onder het laatste gedachtestreepje kan rekening worden gehouden met het aantal georganiseerden in de onderneming.
2. Bij het gebruik maken van de gegeven faciliteiten zullen de in de onderneming geldende spelregels worden gevolgd.

A-bepaling (vet)

B-bepaling (niet vet)

3. a. Indien het in lid 1 genoemde overleg heeft plaatsgehad en faciliteiten zijn verleend, zullen kaderleden der v.v. van de uitoefening van deze vakbondsfunctie geen nadelige gevolgen ondervinden in hun positie als werknemer, mits de namen van bedoelde werknemers door de v.v. van tevoren aan de onderneming schriftelijk zijn meegedeeld.
Onder kaderleden worden verstaan: leden van het bestuur van de bedrijfsleden-groepen alsmede in grote ondernemingen: leden van sectiebesturen vallende onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de bedrijfsledengroep en eventuele werknemersleden van een onderhandelingsdelegatie.
- b. Het kaderlid zal niet worden ontslagen indien hij ook niet ontslagen zou worden als hij geen kaderlid zou zijn.
- c. Indien een werkgever voornemens is een kaderlid te ontslaan zal hij daar niet toe overgaan alvorens een gesprek te hebben met de bezoldigde bestuurder van de v.v. waar de werknemer kaderlid is. In dit gesprek zal geprobeerd worden een oplossing voor de gerezen problematiek te vinden.

Een kaderlid dat meent dat zijn werkgever in strijd handelt met het bepaalde in de leden 3 a. en b. kan een beroep doen op de Bemiddelingsinstantie.

Indien de Bemiddelingsinstantie in geval van ontslag aan het eind van de ontslagtermijn nog geen uitspraak heeft gedaan wordt het eventueel ontslag opgeschort tot de Bemiddelingsinstantie uitspraak heeft gedaan.

In geval van ontslag wegens dringende reden ex. artikel 7: 678 B.W. zal het dienstverband worden geacht niet onderbroken te zijn geweest als de Bemiddelingsinstantie van oordeel is dat het ontslag van het kaderlid is gegeven omdat hij kaderlid is.

Toelichting bij lid 3:

Het is een beginsel van goed beleid dat een werknemer, gekozen of benoemd in binnen de onderneming fungerende organen of commissies, niet door de werkgever zal worden ontslagen of belemmerd zal worden in zijn mogelijkheden of kansen binnen de onderneming door het enkele feit dat hij een dergelijke functie vervult. Hierbij is gedacht aan nadelige invloed op de beloning en promotiemogelijkheden. Dit beginsel is evenzeer van toepassing op de krachtens gemaakte afspraken daartoe aangewezen vakbondskaderleden. Algemene of bijzondere wettelijke voorzieningen ten aanzien van ontslagverlening zijn in de daarvoor in aanmerking komende gevallen normaal van toepassing. Zoals voorgeschreven in het Reglement Bemiddelingsinstantie (zie bijlage C) dient het verschil van mening eerst aan de wederzijdse organisaties te worden voorgelegd alvorens de Bemiddelingsinstantie kan worden benaderd.

ARTIKEL 10.6 – FUSIE, REORGANISATIE, SLUITING; INSCHAKELING VAN ORGANISATIEBUREAUS

1. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, overleg plegen met de ondernemingsraad en de v.v. inlichten ingeval daarbij werknemers zijn betrokken.
De procedure met betrekking tot de uitvoering van en de wijze van informatie aan het personeel over het onderzoek vormt een punt van overleg met de ondernemingsraad.

2. De werkgever die overweegt een fusie aan te gaan zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken.
 - a. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig mogelijk, mede gezien het hierna volgende, de v.v. en de w.v. inlichten over de overwogen maatregelen.

Uiterlijk een week hierna zullen de ondernemingsraad en de werknemers hierover door de werkgever worden ingelicht.

In overleg met de v.v. kan van deze termijn worden afgeweken. Tot aan het tijdstip van informatie aan de ondernemingsraad zullen de werkgever, de v.v. en de w.v. de geheimhouding over de overwogen maatregelen in acht nemen.
 - b. Daarna zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de v.v. en de w.v., alsmede met de ondernemingsraad, teneinde deze in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen en hierdoor (eventueel) de beslissing van de werkgever te beïnvloeden.

De werkgever zal de resultaten van dit beraad meedelen aan de Raad van Commissarissen dan wel aan de daarmee vergelijkbare beleidsinstantie.

3. De werkgever die overweegt een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te wijzigen zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken.
 - a. Indien de werkgever verwacht dat bepaalde ontwikkelingen de omvang van de werkgelegenheid in de onderneming in ernstige mate in gevaar zullen brengen, zal hij de v.v. en de w.v. zo spoedig mogelijk hiervan op de hoogte brengen en voor een gesprek uitnodigen.

In dat gesprek zal de werkgever de v.v. en de w.v. inzicht verschaffen in aard en mogelijke consequenties van die ontwikkelingen.

Uiterlijk een week hierna zullen de ondernemingsraad en de werknemers hierover door de werkgever worden ingelicht.

In overleg met de v.v. kan van deze termijn worden afgeweken. Tot aan het tijdstip van informatie aan de ondernemingsraad zullen de werkgever, de v.v. en de w.v. de geheimhouding over de overwogen maatregelen in acht nemen.
 - b. Vervolgens zal met de v.v. en de w.v. worden besproken welke voorgenomen maatregelen tot aanpassing van de personeelsbezetting binnen welk tijdsbestek dienen te worden getroffen, waarbij met medewerking van de betrokkenen wat betreft om-, her- en bijscholing, over- en, herplaatsing, er naar zal worden gestreefd om gedwongen ontslagen te voorkomen.

Hierbij zal o.m. worden gesproken over maatregelen die de herplaatsing hetzij binnen het bedrijf hetzij elders kunnen bevorderen en de wijze waarop e.e.a. zal plaatsvinden.
 - c. Voorts zal de werkgever de te treffen maatregelen bespreken met de ondernemingsraad teneinde deze in de gelegenheid te stellen zijn zienswijze naar voren te brengen en hierdoor (eventueel) de beslissing van de werkgever te beïnvloeden.

De werkgever zal de resultaten van dit beraad mededelen aan de Raad van Commissarissen dan wel aan de daarmee vergelijkbare beleidsinstantie.

Toelichting bij lid 3:

Partijen gaan er van uit dat de v.v. en de ondernemingsraad voldoende gelegenheid krijgen voor beraad met de werknemers over de te treffen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers voortvloeiende gevolgen.

4. Indien de in de leden 2 en 3 genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten zal de werkgever in overleg met de v.v. en de w.v. een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
- In verband hiermede zal, indien de v.v. zulks verzoeken, hierbij tevens het inzicht van het betreffende UWV WERKbedrijf worden gevraagd inzake de plaatsbaarheid van de betrokken werknemers.
- Ingeval te verwachten is dat daarbij beëindiging van het dienstverband zal plaatsvinden in een omvang die gevolgen heeft voor de plaatselijke arbeidsmarkt, zal in het overleg tussen de werkgever, de v.v. en de w.v. de vraag worden betrokken of het wenselijk is ter zake advies van de betreffende regionale raad voor de arbeidsmarkt te vragen.

ARTIKEL 10.7 – BEHANDELING VAN GESCHILLEN

1. Wanneer er een geschil bestaat betreffende de toepassing of nakoming van deze overeenkomst (waaronder begrepen: beweerde niet-nakoming van bij deze overeenkomst opgelegde verplichtingen), heeft elk der daarbij betrokken partijen, met inachtneming van het in lid 3 genoemde reglement, het recht zich bij gemotiveerd klaagschrift te wenden tot de Geschillencommissie.
2. Het in het vorige lid bepaalde geldt niet indien, resp. zodra, het geschil in verband met het gestelde in artikel 10.4 aan de Bemiddelingsinstantie ter beoordeling is resp. wordt voorgelegd.
Indien er sprake is van een geschil dat reeds bij de Bemiddelingsinstantie aanhangig is gemaakt, zal de Geschillencommissie zich terstond na ontvangst van een in artikel 10.8 lid 2 bedoeld afschrift onthouden van (verdere) behandeling van het betreffende geschil.
3. De Geschillencommissie zal het geschil behandelen met inachtneming van het reglement voor de behandeling van geschillen.
Dit reglement is als bijlage B aan deze overeenkomst toegevoegd.
4. De uitspraak van de Geschillencommissie heeft de kracht van een bindend advies.

ARTIKEL 10.8 – BEMIDDELINGSPROCEDURE

1. Bij een klacht van een werknemer of van een groep van werknemers inzake de arbeidsverhouding kan deze alsmede de betrokken werkgever de klacht, met inachtneming van het gestelde in bijlage C, ter bemiddeling (doen) voorleggen aan de Bemiddelingsinstantie voor de Metalektro.
2. Bij verschil van mening tussen één of meer werknemersvakverenigingen enerzijds en een werkgever anderzijds over het in de onderneming gevoerde of te voeren sociaal beleid, kan elk der daarbij betrokken partijen, alsmede de w.v. het meningsverschil, met inachtneming van het gestelde in bijlage C, ter bemiddeling voorleggen aan de Bemiddelingsinstantie voor de Metalektro.

3. Tevens kan (kunnen) een of meer der werknemersvakverenigingen, alsmede de w.v., schriftelijk aan de Bemiddelingsinstantie verzoeken te bemiddelen en/of een oordeel te geven met betrekking tot het in artikel 10.4 bedoelde voornemen.
4. Ook kunnen, in geval zich een in artikel 10.4 lid 6 bedoelde conflictsituatie heeft voorgedaan, zowel de betrokken werkgever en/of de w.v., als de v.v. achteraf de Bemiddelingsinstantie verzoeken een oordeel te geven.
5. Indien de aanleiding tot de klacht, het verschil van mening of het voornemen werkstaking of andere acties toe te passen is ontstaan tijdens de looptijd van deze overeenkomst wordt zowel in geval van voorlegging aan de Bemiddelingsinstantie vóór het einde van deze overeenkomst als in geval van voorlegging na het einde van deze overeenkomst, de behandeling van de klacht, het verschil van mening of het voornemen als bedoeld in artikel 10.4 door de Bemiddelingsinstantie voortgezet resp. aangevangen.
Indien de aanleiding tot de klacht, het verschil van mening of het voornemen werkstaking of andere acties toe te passen is ontstaan na het einde van deze overeenkomst kan de klacht, het verschil van mening of het voornemen als bedoeld in artikel 10.4 aan de Bemiddelingsinstantie worden voorgelegd indien de bij deze CAO betrokken partijen daarmede instemmen.
6. De Bemiddelingsinstantie zal een verzoek zoals bedoeld in de leden 1 t/m 5 behandelen met inachtneming van het reglement Bemiddelingsinstantie dat als bijlage C aan deze overeenkomst is toegevoegd.

ARTIKEL 10.9 – WIJZIGINGEN

1. Per 1 juli 2011 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 1,15%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal bij voltijdarbeid deze verhoging tenminste € 20,62 bruto per maand bedragen.
2. Per 1 januari 2012 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 1%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal bij voltijdarbeid deze verhoging tenminste € 18,11 bruto per maand bedragen.
3. Per 1 juli 2012 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 1,1%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal bij voltijdarbeid deze verhoging tenminste € 20,14 bruto per maand bedragen.
4. Per 1 januari 2013 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 1%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal bij voltijdarbeid deze verhoging tenminste € 18,49 bruto per maand bedragen.

ARTIKEL 10.10 – SECRETARIAATSKOSTEN OP BEDRIJFSTAKNIVEAU

1. Er is een “Stichting Raad van Overleg in de Metalektro” (ROM), waarvan de statuten worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.

2. De werkgever is in het jaar 2011 en het jaar 2012 aan de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM), waarvan de statuten worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst, een bijdrage verschuldigd van 0,03% van de in dat jaar voor zijn onderneming geldende Loonsom Wfsv. De heffingen zijn bestemd voor secretariaatskosten op bedrijfstakniveau.
3. De werkgever is verplicht op de in lid 2 bedoelde bijdragen een door de ROM vast te stellen voorschot te betalen:
 - in het jaar 2011 vóór een door de ROM vast te stellen datum, doch uiterlijk op 15 oktober. Het voorschot zal gebaseerd zijn op de per genoemde datum redelijkerwijs vast te stellen voor zijn onderneming geldende Loonsom Wfsv in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2012.
 - in het jaar 2012 vóór een door de ROM vast te stellen datum, doch uiterlijk op 15 oktober. Het voorschot zal gebaseerd zijn op de per genoemde datum redelijkerwijs vast te stellen voor zijn onderneming geldende Loonsom Wfsv in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2013.
4. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde (voorschot)bijdragen is rente verschuldigd. Deze rente wordt in rekening gebracht vanaf de dag dat de verschuldigde (voorschot)bijdrage dient te zijn voldaan. Hierbij geldt het op dat moment vastgestelde percentage van de wettelijke rente.
5. De werkgever is verplicht aan de ROM gegevens, welke voor de berekening van de in lid 2 en 3 genoemde (voorschot)bijdrage(n) noodzakelijk zijn, te verstrekken.

ARTIKEL 10.11 – LOOPTIJD VAN DE OVEREENKOMST

Deze overeenkomst wordt geacht in werking te zijn getreden op 1 mei 2011 en eindigt op 30 juni 2013 zonder dat daarvoor opzegging nodig is.

VERENIGING FME-CWM,
ONDERNEMERSORGANISATIE VOOR
DE TECHNOLOGISCHE INDUSTRIE

w.g.
J. Kamminga,
voorzitter.

w.g.
T. de Bruine,
vice-voorzitter.

FNV BONDGENOTEN

w.g.
J.P.M. Brocken,
landelijk bestuurder metaal.

w.g.
J. Berghuis,
landelijk bestuurder metaal.

DE UNIE, VAKBOND VOOR
INDUSTRIE EN DIENSTVERLENING

w.g.
R. Algra,
voorzitter.

w.g.
mr G.W.E. ter Welle,
senior belangenbehartiger.

CNV VAKMENSEN

w.g.
J. Jongejan,
voorzitter.

w.g.
P.K. de Jong,
bestuurder.

BIJLAGE A.

WERKINGSSFEER

BEHORENDE BIJ DEZE CAO

WERKINGSSFEER

1. Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van werknemers in dienst van een werkgever in een onderneming in de Metalektro.
2. Tot de 'Metalektro' behoren – voor zover niet genoemd in lid 3 en 4 – ondernemingen waarin, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, in de regel gedurende ten minste 1200 uren per week door bij die onderneming in dienst zijnde werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 1 van deze overeenkomst*), doch met inachtneming van het gestelde onder 5 t/m 14 en 18, werkzaamheden worden verricht en waarin:
 - a. uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend, waaronder onder meer wordt verstaan:
 - 1^e het aanleggen, assembleren, construeren, demonteren, draaien, emailleren, forceren, gieten, herstellen, lassen, monteren, onderhouden, persen, pletten, samenstellen, slopen, verscheuren en/of vermalen, smeden, smelten, trekken, vervaardigen, walsen van metaal (waaronder onder meer te verstaan: aluminium, blik, brons, koper, lood, messing, staal, tin, ijzer, zink en legeringen of composities hiervan) of metalen apparaten, drijfwerk, gereedschappen, machines, toestellen, voorwerpen en werktuigen (waaronder mede begrepen kracht- en arbeidswerktuigen, landbouwtractoren, -machines en -werktuigen), alles in de ruimste zin des woords, zoals appendages, automaten, automobielen, beelden, bliksemafleiders, blikwaren, bouten, brandkasten, bromfietsen, bruggen, buizen, capsules, draad, draadnagels, elektriciteitsmeters, elektroden, gaas, gasmeters, haarden, instrumenten (waaronder optische apparaten), jaloezieën, kachels, ketels (o.a. voor centrale verwarming), kindervagens, klinknagels, kroonkurken, matrassen, matrijzen, meubelen, moeren, motoren, motorrijwielen, muziekinstrumenten, ovens, radiatoren, ramen, reservoirs, rolhekken, rollend materieel, rolluiken, rijwielen, schaatsen, schepen, schroeven, schuifhekken, sierhekken, sluitingen, stempels, tanks, taximeters, tuben, uurwerken, watermeters, zoneringsen;
 - 2^e het vervaardigen en/of herstellen van apparaten, installaties, stoffen, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie of haar componenten afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken;
 - 3^e het staalblazen en/of zandstralen;
 - 4^e het verzinken en/of vertinnen, voor zover dit niet langs galvanotechnische weg geschiedt;
 - 5^e het reviseren van verbrandingsmotoren en/of onderdelen daarvan in de ruimste zin;

- b. uitsluitend of in hoofdzaak het elektrotechnische scheepsinstallatiebedrijf wordt uitgeoefend;
- c. uitsluitend of in hoofdzaak rechtstreeks voor derden het bedrijf wordt uitgeoefend van het:
1. wikkelen of herstellen van elektrotechnische machines en gebruiks- en verbruikstoestellen voor sterk- en zwakstroominstallaties (elektrotechnisch wikkelbedrijf);
 2. monteren en bedraden van elektrotechnische en elektronische apparatuur van bedienings-, schakel- en signaleringspanelen (elektrotechnisch paneelbouwbedrijf);
 3. demonteren, repareren, monteren, vervangen, wijzigen, onderhouden, gebruiksgereed opleveren van apparaten, installaties, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken (elektrotechnisch reparatiebedrijf);

*) Zie beschikking van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 juni 1990 (Stcrt. 1990, 112)

- d. uitsluitend of in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7: 690 B.W. van ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalekto; echter, niet tot de Metalekto worden geacht te behoren ondernemingen waarin uitsluitend het bedrijf van het ter beschikking stellen van werknemers van derden wordt uitgeoefend indien de betreffende onderneming:
- werknemers voor 25% of meer van de arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers ter beschikking stelt van derden die niet uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen uitoefenen dan wel niet op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalekto;
 - én voor 15% of meer van het totale premieplichtige loon op jaarbasis werknemers ter beschikking stelt van derden op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7: 691 lid 2 B.W., zoals nader gedefinieerd in artikel 1 lid 1 en 2, en artikel 2 van het Besluit Indeling Uitzendbedrijven van het Lisv d.d. 6 oktober 1999, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 49 van 9 maart 2000. De onderneming heeft aan dit criterium voldaan indien en voor zover dit door het UWV (Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen) als zodanig is vastgesteld;
 - én geen onderdeel uitmaakt van een groep van ondernemingen die geacht wordt te behoren tot de Metalekto;
 - én geen door werkgevers- en werknemers (organisatie(s)) tot stand gebrachte arbeidspool is;
- e. anders dan in hoofdzaak het bedrijf van het be- en/of verwerken van metalen en/of een of meer van de in lid 3 genoemde bedrijven wordt uitgeoefend en daarnaast anders dan in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld

in artikel 7: 690 B.W. van ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de MetalektrO, indien in de betreffende onderneming het grootste deel van het totale premieplichtige loon op jaarbasis wordt aangewend ten behoeve van deze activiteiten gezamenlijk.

Onder “vervaardigen” dient eveneens te worden verstaan het assembleren, monteren en samenstellen uit van derden betrokken onderdelen.

Toelichting:

De werkzaamheden in een onderneming vallen in hoofdzaak onder de MetalektrO, indien het aantal overeengekomen arbeidsuren dat de in dienst zijnde werknemers direct en indirect betrokken zijn bij de werkzaamheden zoals vermeld in dit artikellid onder sub a tot en met e meer dan 50% bedraagt van het totaal aantal met alle in dienst zijnde werknemers overeengekomen arbeidsuren.

3. Ongeacht het aantal arbeidsuren gedurende welke in de regel per week door bij die ondernemingen in dienst zijnde werknemers werkzaamheden worden verricht, worden, behoudends het bepaalde in lid 2 tevens geacht tot de MetalektrO te behoren ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak een of meer van de volgende bedrijven worden uitgeoefend:
 - a. het walsen van staal;
 - b. het ijzer- en staalgietersbedrijf;
 - c. het vervaardigen en/of herstellen van vliegtuigen;
 - d. het vervaardigen en/of herstellen van liften.

Onder “vervaardigen” dient eveneens te worden verstaan het assembleren, monteren en samenstellen uit van derden betrokken onderdelen.

Toelichting:

In ondernemingen wordt in hoofdzaak één van de onder sub a tot en met d vermelde bedrijven uitgeoefend, indien het aantal overeengekomen arbeidsuren dat de in dienst zijnde werknemers direct en indirect betrokken zijn bij de werkzaamheden van dat bedrijf meer dan 50% bedraagt van het totaal aantal met alle in dienst zijnde werknemers overeengekomen arbeidsuren.

4. Niet onder de werkingssfeer van deze overeenkomst ressorteren ondernemingen, die weliswaar onder de omschrijving van lid 3 vallen, doch waarop met goedkeuring van de daartoe bevoegde instantie een (algemeen verbindend verklaarde) collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van arbeidsvoorwaarden in de Metaal en Technische Bedrijfstakken (MTB) van toepassing is.
5. Een onderneming, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot de MetalektrO, behoort, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week in de onderneming, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2, of 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, minder heeft bedragen dan onderscheidenlijk 1200, 800 of 400, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in lid 6 bepaalde, tot het metaalbewerkingsbedrijf. **)

- ***) Als bedoeld in artikel 77, eerste lid van het besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 december 1983 (Stcrt 1983, 246)
6. De in lid 5 bedoelde onderneming behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor onder lid 5 genoemde perioden.
 7. Ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in lid 2 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid (thans de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot de Metalektro.
 8. In geval van rechtsoپvolgning van een onderneming als hiervoor in lid 5 en 7 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in lid 5 en 7 bepaalde aangenomen dat sprake is van eenzelfde aansluiting.
 9. Indien een onderneming als bedoeld in lid 7 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997 overgaat naar de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken behoort die onderneming met ingang van dezelfde datum tot het metaalbewerkingsbedrijf.
 10. Een onderneming, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf, behoort, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week in de onderneming, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2 en 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, ten minste heeft bedragen onderscheidenlijk 1200, 2000 of 3000, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in lid 11 bepaalde, tot de Metalektro.
 11. De in lid 10 bedoelde onderneming behoort tot de Metalektro met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor in lid 10 genoemde perioden.
 12. Ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in lid 2 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken (MTB) (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie (thans de sector Metaalindustrie en de sector Elektrotechnische Industrie) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot het metaalbewerkingsbedrijf.

13. In geval van rechtsopvolging van een onderneming als hiervoor in lid 10 en 12 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in lid 10 en 12 bepaalde aangenomen dat sprake is van een zelfde aansluiting.
14. Indien een onderneming als bedoeld in lid 12 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997 overgaat naar de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie behoort die onderneming met ingang van dezelfde datum tot de Metalektro.
15. De Commissie Werkingssfeer*) ziet toe op de toepassing van de met betrekking tot de indeling en de overgang van ondernemingen in lid 5 t/m 14 gestelde regelen.
- *) De Commissie Werkingssfeer is samengesteld door de Stichting Raad van Overleg in de Metalektro en de Stichting Vakraad Metaal en Techniek.
Het secretariaat van de Commissie Werkingssfeer is gevestigd:
Postbus 5210, 2280 HE Rijswijk ZH, telefoon 070-3160325.
In de commissie hebben tevens zitting, het Pensioenfonds van de Metalektro en het Pensioenfonds Metaal en Techniek.
16. Deze overeenkomst is voorts van toepassing op arbeidsovereenkomsten gesloten met werknemers in de lithografische afdelingen van ondernemingen in de Metalektro, met dien verstande dat de arbeidsvoorwaarden voor die categorieën van werknemers, die grafische vakarbeid verrichten, alsmede voor die werknemers, op wie sedert 1 januari 1962 de CAO voor het Grafische Bedrijf in Nederland wat betreft de mantelbepalingen en bijlage C – thans Grafimedia CAO – werd toegepast, zullen zijn overeenkomstig het bepaalde in die CAO.
17. Deze overeenkomst is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers die een functie vervullen boven het niveau van de in deze overeenkomst opgenomen salarisgroepen. In afwijking van het bepaalde in de vorige volzin zijn de artikelen 10.3 en 10.10 ook van toepassing op werknemers die een functie vervullen boven dat niveau met uitzondering van de bestuurders van de onderneming en de functionarissen die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken.
18. Deze overeenkomst is niet van toepassing op:
Holland Repair and Services B.V. te Amsterdam, Vemat B.V. te Cruquius, alsmede Belden Wire and Cable B.V. te Venlo, Nedtrain B.V. te Utrecht, Rollepaal B.V. en Romit B.V. te Dedemsvaart, NXP Semiconductors Netherlands B.V. te Nijmegen en Eindhoven en Philips en de met deze vennootschap in concernverband verbonden ondernemingen. De Raad van Overleg in de Metalektro kan te allen tijde deze overeenkomst wel van toepassing verklaren op de in dit lid genoemde ondernemingen indien de grond voor het uitzonderen van de toepassing vervalt. Tijdens de looptijd van deze overeenkomst kan de Raad van Overleg in de Metalektro (bepalingen van) deze overeenkomst desgevraagd niet van toepassing verklaren op andere ondernemingen.

Bijzondere bepalingen werkingssfeer

1. Deze overeenkomst is gedeeltelijk van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers wier dienstverband met zich meebrengt dat werkdagen van afwisselende duur worden gemaakt, zoals b.v. conciërges, loopjongens, chauffeurs van personenauto's. Ten aanzien van deze werknemers zijn niet van toepassing hoofdstuk 3, met uitzondering van artikel 3.8 lid 3, en artikel 4.14. Op handelsreizigers zijn niet van toepassing de hoofdstukken 3, met uitzondering van artikel 3.8 lid 3, 4, met uitzondering van artikel 4.15, en 8.
2. De in het voorgaande lid uitgezonderde arbeidsvoorwaarden van aldaar bedoelde werknemers kunnen op initiatief van de v.v. of de betrokken werkgever ondernemingsgewijs worden geregeld met de v.v. en de w.v.. De werkgever zal met de v.v. daarover overleg voeren, indien de v.v. daartoe de wens te kennen geven. Wanneer dit overleg betrekking heeft op arbeidsvoorwaarden van handelsreizigers, treden de v.v. daarbij tevens op namens de in het Landelijk Contactorgaan van vakorganisaties voor Handelsvertegenwoordigers (L.C.H.) vertegenwoordigde werknemersorganisaties.
3. Past de werkgever een andere vorm van functieclassificatie toe dan ISF, dan gelden niet: artikel 4.1 lid 1 de woorden "in één van de salarisgroepen A t/m K", artikel 4.1 lid 2 en lid 3, artikel 4.2, in artikel 4.4 lid 1 de woorden "in de salarisgroepen van A t/m K", artikel 4.4 lid 2, artikel 4.5 de leden 1 tot en met 4, lid 7 en lid 8, en artikel 4.6 lid 1 sub a voor zover wordt verwezen naar delen van artikelen die niet gelden. Het bepaalde in artikel 4.5 lid 2, lid 4, lid 7 en lid 8 geldt voor zover nodig om te bepalen of de werknemer ten minste de persoonlijke minimum maandverdienste is toegekend.

BIJLAGE B.

(ARTIKEL 10.7 VAN DE CAO EN ARTIKEL 46 VAN DE CAO HOGER PERSONEEL)

GESCHILLENREGLEMENT

ARTIKEL 1

1. De Geschillencommissie (hierna te noemen: Commissie) bestaat uit acht leden en acht plaatsvervangende leden, door de Raad van Overleg te benoemen, zodanig dat zowel van de leden als van de plaatsvervangende leden de helft bestaat uit werkgeversleden en de helft uit werknemersleden.
2. De leden en de plaatsvervangende leden worden benoemd voor de tijd van drie jaar. Na afloop van deze termijn treden zij gezamenlijk af; zij zijn opnieuw benoembaar.
3. Bij voorziening in een tussentijdse vacature heeft het in deze vacature benoemde lid zitting voor de tijd gedurende welke zijn voorganger nog zitting zou hebben gehad.

ARTIKEL 2

1. De Commissie wijst uit haar midden tot voorzitters aan een der werkgeversleden en een der werknemersleden.
2. De voorzitters treden om beurten, telkens voor een jaar, als zodanig op; de eerste beurt wordt door het lot bepaald.
Bij afwezigheid van de fungerende voorzitter treedt de andere als zodanig op.
3. De Commissie wijst uit haar midden of daarbuiten een secretaris aan, die van alle vergaderingen der Commissie notulen houdt. Deze notulen worden, na vaststelling door de Commissie, ondertekend door de voorzitter.
4. Indien de secretaris geen lid is der Commissie, heeft hij een adviserende stem.
5. Voor de benoeming van een secretaris, die geen lid is van de Commissie, is de goedkeuring vereist van de Raad van Overleg.

ARTIKEL 3

1. Een lid of plaatsvervangend lid van de Commissie, dat rechtstreeks bemoeienis heeft gehad met het geschil, voordat dit bij de Commissie werd aangebracht, mag aan de behandeling ervan en aan de beslissing niet deelnemen.
2. Een lid of plaatsvervangend lid, dat aan de behandeling van het geschil door de Commissie deelneemt, mag zich daarover noch direct, noch indirect, hetzij monde-

ling, hetzij schriftelijk, inlaten met partijen, hun vakvereniging of hun raadslieden, noch andere geschriften, op het geschil betrekking hebbende, dan processtukken, aannemen.

3. Voor het nemen van een rechtsgeldige beslissing over een geschil is de aanwezigheid vereist van ten minste vier leden der Commissie.
4. De leden der Commissie oordelen zonder last of ruggespraak.
5. In de vergadering der Commissie brengt ieder lid één stem uit.
6. De Commissie beslist bij gewone meerderheid der geldig uitgebrachte stemmen. Blanco stemmen worden niet als geldig uitgebrachte stemmen beschouwd.
7. Wanneer bij het nemen van een beslissing de stemmen staken, wordt het geschil in een binnen twee weken daarna te houden vergadering wederom aan de orde gesteld.
8. Wanneer de stemmen dan opnieuw staken, zal binnen vier weken een derde vergadering worden gehouden, alwaar een door de Commissie aan te wijzen rechtsgeleerde de behandeling van het geschil zal bijwonen. De voorzitter zal deze tijdig in de gelegenheid stellen kennis te nemen van de aanhangige zaak.
9. Staken de stemmen der Commissieleden opnieuw, dan beslist de rechtsgeleerde.

ARTIKEL 4

1. Een geschil wordt aanhangig gemaakt bij gemotiveerd klaagschrift, waarin duidelijk is aangegeven welke uitspraak van de Commissie wordt gevraagd.
2. Een klaagschrift, als bedoeld in lid 1, kan door de betrokken partij zelf worden ingediend of door tussenkomst van de contracterende vakvereniging waarbij zij is aangesloten*).
3. Alvorens het klaagschrift in behandeling wordt genomen, zal de klagende partij, ten genoegen van de voorzitter, dienen aan te tonen dat zij ernstig heeft getracht het geschil in der minne te regelen, zowel binnen het kader van de onderneming als in overleg met de betrokken vakverenigingen van werkgevers en werknemers.
4. De Commissie is bevoegd een klaagschrift in behandeling te nemen betreffende een geschil, waarbij een of meer niet bij een der contracterende vakverenigingen aangesloten partijen zijn betrokken.
De Commissie maakt van deze bevoegdheid in geen geval gebruik, indien niet
 - a. door de klagende partij een bedrag van € 11,34 wegens kosten wordt gestort;
 - b. beide partijen schriftelijk verklaren zich te onderwerpen aan de bepalingen van dit reglement.

*) Het is gewenst dat de werkgever of werknemer vóór het indienen van een klaagschrift, daaromtrent overleg pleegt met de contracterende vakvereniging, waarbij hij is aangesloten.

ARTIKEL 5

1. Het klaagschrift moet zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen zes maanden nadat de beweerde overtreding van een bepaling der collectieve arbeidsovereenkomst heeft plaatsgevonden, worden ingediend bij de secretaris van de Commissie.
2. Wanneer de klacht betrekking heeft op een regelmatig herhaalde overtreding of op een voortdurende overtreding, moet het klaagschrift worden ingediend uiterlijk zes maanden nadat de klagende partij de wederpartij schriftelijk van de beweerde overtreding in kennis heeft gesteld.
3. Het tijdvak, waarover te weinig ontvangen salaris kan worden gevorderd, gaat niet verder terug dan ten hoogste acht maanden, te rekenen vanaf de in het vorige lid genoemde kennisgeving.
4. De in lid 1 en 2 bedoelde termijnen worden door de Commissie niet ambtshalve toegepast.
5. Wanneer de aangeklaagde partij zich beroept op overschrijding van de termijn door de klagende partij, kan de Commissie desondanks, indien zij daartoe termen aanwezig acht, genoegen nemen met die overschrijding, mits het klaagschrift is ingediend binnen twaalf maanden nadat de beweerde overtreding heeft plaatsgevonden c.q. nadat de klagende partij de wederpartij schriftelijk van de beweerde overtreding in kennis heeft gesteld.

ARTIKEL 6

1. De secretaris stelt onverwijld na ontvangst van het klaagschrift de voorzitter van de Commissie hiervan in kennis.
2. Indien de voorzitter de zaak voor minnelijke schikking vatbaar acht, is hij gerechtigd de betrokken partijen op te roepen teneinde een schikking te beproeven.

ARTIKEL 7

1. Wanneer de voorzitter geen schikking beproeft, of wanneer een schikkingspoging geen resultaat heeft gehad, zendt de secretaris zo spoedig mogelijk een afschrift van het klaagschrift toe aan de aangeklaagde partij en aan elk der leden van de Commissie.
2. De aangeklaagde partij heeft gedurende twee maanden, te rekenen vanaf de in lid 1 bedoelde verzending van het afschrift van het klaagschrift, gelegenheid om een gemotiveerd verweerschrift in te zenden bij de secretaris van de Commissie. De in dit lid genoemde termijn wordt door de Commissie niet ambtshalve toegepast.
3. Wanneer de klagende partij zich beroept op overschrijding van de termijn door de aangeklaagde partij kan de Commissie desondanks, indien zij daartoe termen aanwezig acht, genoegen nemen met die overschrijding, mits het verweerschrift is inge-

zonden binnen drie maanden, te rekenen vanaf de in lid 1 bedoelde verzending van het afschrift van het klaagschrift .

4. De secretaris zendt zo spoedig mogelijk een afschrift van het verweerschrift toe aan de klagende partij en aan elk der leden van de Commissie. De voorzitter belegt zo spoedig mogelijk een zitting van de Commissie op een door hem te bepalen tijd en plaats en doet de betrokken partijen oproepen om aldaar te verschijnen. Deze oproepingen geschieden bij aangetekende brieven, die uiterlijk op de tiende dag aan de zittingsdag voorafgaande, ter post moeten zijn bezorgd.
5. Wanneer binnen drie maanden, te rekenen vanaf de verzending van het afschrift van het klaagschrift aan de aangeklaagde partij, deze laatste geen gemotiveerd verweerschrift heeft ingezonden, kan de Commissie toch een beslissing nemen. In dat geval kan zij afzien van het horen van partijen als in artikel 8 lid 1 omschreven.

ARTIKEL 8

1. De Commissie hoort de betrokken partijen, voorzover zij ter zitting zijn verschenen en bepaalt de wijze, waarop het geding verder zal worden gevoerd.
2. Partijen kunnen ter zitting getuigen of deskundigen meebrengen alsmede zich doen vertegenwoordigen en door raadsleden doen bijstaan.
3. Partijen, die zich ter zitting door getuigen of deskundigen wensen te doen vergezellen, zijn verplicht de secretaris der Commissie en de wederpartij hiervan ten minste drie dagen voor de zitting in kennis te stellen, onder opgave van namen en woonplaatsen.
4. De Commissie is bevoegd getuigen of deskundigen op te roepen.
5. Zij, die als partij of deskundige worden opgeroepen teneinde door de Commissie te worden gehoord, zijn verplicht aan deze oproep gehoor te geven.

ARTIKEL 9

1. De Commissie doet uitspraak naar goede trouw en billijkheid.
2. De beslissingen der Commissie worden met redenen omkleed.
3. De Commissie doet uitspraak in hoogste ressort.
4. De uitspraak der Commissie heeft de kracht van een bindend advies.
5. De Commissie is bevoegd een tussentijdse uitspraak te doen. Daarbij wordt, zo enigszins mogelijk, een termijn gesteld, waarbinnen de behandeling van het geschil zal worden voortgezet.

ARTIKEL 10

De Commissie zal de aangeklaagde partij, van wie gebleken is dat zij enige bij de collectieve arbeidsovereenkomst opgelegde verplichting niet is nagekomen, veroordelen om deze alsnog na te komen en/of aan de klagende partij een schadevergoeding te betalen.

ARTIKEL 11

1. De Commissie bepaalt het bedrag der kosten (zowel van de Commissie als van de betrokken partijen), welke door het geding zijn veroorzaakt en bepaalt in hoeverre en in welke verhouding partijen die zullen dragen.
2. Onder de kosten worden niet begrepen kosten van eventuele rechtskundige of andere bijstand van partijen.

BIJLAGE C.

(ARTIKEL 10.8 VAN DE CAO EN ARTIKEL 47 VAN DE CAO HOGER PERSONEEL)

REGLEMENT BEMIDDELINGSINSTANTIE

ARTIKEL 1 – BENOEMING

1. De Bemiddelingsinstantie bestaat uit acht leden, t.w.:
 - een voorzitter;
 - een plaatsvervangend voorzitter;
 - drie leden voorgedragen door de Vereniging FME-CWM;
 - drie leden voorgedragen door de werknemersvakverenigingen.
2. De leden worden benoemd voor een periode van drie jaar, met de mogelijkheid van herbenoeming.
3. Bij voorziening in een tussentijdse vacature heeft het in deze vacature benoemde lid zitting voor de tijd gedurende welke zijn voorganger nog zitting zou hebben gehad.
4. Het lidmaatschap eindigt automatisch bij het bereiken van de leeftijd van 72 jaar.
5. Het secretariaat van de Bemiddelingsinstantie berust bij het secretariaat van de Raad van Overleg.

ARTIKEL 2 – WERKWIJZE

1. Zodra een verzoek bij de Bemiddelingsinstantie aanhangig is gemaakt, stelt het secretariaat de voorzitter op de hoogte van de aard en inhoud.
2. De voorzitter overlegt met de plaatsvervangend voorzitter wie van hen als fungerend voorzitter zal optreden.
3. Naargelang de aard van het verzoek beslist de fungerend voorzitter hoeveel leden en welke leden hij zal verzoeken zich met de behandeling van de klacht te belasten. Bij deze keuze zal het aantal leden, voorgedragen door de Vereniging FME-CWM gelijk dienen te zijn aan het aantal leden, voorgedragen door de werknemersvakverenigingen.
4. Afhankelijk van de beslissing van de fungerend voorzitter zal het aantal leden dat het verzoek gaat behandelen, inclusief de voorzitter, drie of vijf bedragen.
5. Indien daaraan behoefte bestaat kan deze groep, nadat het oordeel is gevormd, dit alvorens aan partijen mee te delen, ter bespreking voorleggen aan de voltallige Bemiddelingsinstantie.

6. In alle gevallen geldt het oordeel van de groep als oordeel van de Bemiddelingsinstantie.
7. Voor de behandeling van het verzoek ontvangen de fungerend voorzitter en de leden die de klacht behandelen een door de Raad van Overleg vastgestelde vergoeding.
8. Alle op het verzoek betrekking hebbende stukken worden ter kennisgeving toegezonden aan de voltallige Bemiddelingsinstantie.

ARTIKEL 3 – GEEN ARBITRAGE EN GEEN PUBLICATIE

1. De Bemiddelingsinstantie kan geen arbitragetaak op zich nemen, en kan uit dien hoofde in contracten niet met een arbitrerende taak worden belast.
2. De Bemiddelingsinstantie kan een verzoek wel in behandeling nemen en haar oordeel geven indien de bij het geschil betrokken partijen van tevoren met elkaar afspreken dat zij zich bij dit oordeel zullen neerleggen.
3. Door de Bemiddelingsinstantie worden aan derden geen mededelingen gedaan over een door haar behandelde klacht.

ARTIKEL 4 – SITUATIES WAARIN DE BEMIDDELINGSINSTANTIE KAN WORDEN INGESCHAKELD

- A. Klachten van een werknemer of een groep van werknemers inzake de arbeidsverhouding:
 1. De werknemer dient eerst zijn klacht te bespreken in de onderneming, waarbij achtereenvolgens de volgende fasen worden doorlopen:
 - directe chef;
 - eventueel hogere chef;
 - directie of haar gemachtigde (al of niet via de bemiddeling van een lid van de ondernemingsraad).
 2. Is langs de in lid 1 aangegeven weg binnen een redelijke termijn geen bevredigende oplossing verkregen, dan kan de werknemer, die is aangesloten bij een van de v.v. zijn klacht voorleggen aan de daartoe door zijn organisatie aangewezen vertegenwoordiger, waarna de betrokken organisatie de klacht bij de werkgever in bespreking brengt.
 3. Indien tussen die organisatie en de werkgever geen overeenstemming kan worden verkregen, kan zowel de werkgever als de betrokken werknemer zijn organisatie verzoeken de klacht ter bemiddeling voor te leggen aan de Bemiddelingsinstantie.
 4. Indien de organisatie aan dit verzoek gevolg geeft, stelt zij de andere bij het verzoek betrokken partij en diens organisatie daarvan in kennis.
 5. Indien één van de betrokken partijen geen lid is van de w.v. of een der v.v. kan de klacht rechtstreeks aan de Bemiddelingsinstantie worden voorgelegd. De

Bemiddelingsinstantie neemt de klacht slechts in behandeling, indien beide partijen en partijen bij de CAO daarmee instemmen.

6. Indien de klager geen lid is van een der v.v. neemt de Bemiddelingsinstantie de klacht slechts in behandeling wanneer de klager zich tevoren bereid heeft verklaard de kosten van de bemiddeling te dragen.
- B. Verschil van mening tussen werknemersvakvereniging(en) en een werkgever:
 1. Indien over het in de onderneming gevoerde of te voeren sociaal beleid verschil van mening is tussen een werkgever, die is aangesloten bij de w.v., en een of meer werknemersvakverenigingen, dan kan dit meningsverschil zowel door de werkgever als door de werknemersvakvereniging(en) worden voorgelegd aan de besturen van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.
 2. Indien de bemoeiingen onder sub 1 genoemd niet tot resultaat leiden, kan elk der organisaties het meningsverschil ter bemiddeling voorleggen aan de Bemiddelingsinstantie.
 3. Indien de betrokken werkgever geen lid is van de w.v., wordt het verschil van mening rechtstreeks aan de Bemiddelingsinstantie voorgelegd. De Bemiddelingsinstantie neemt het verschil van mening slechts in behandeling, indien partijen bij de CAO daarmee instemmen.
- C. Het voornemen bij een of meer werknemersvakverenigingen tot werkstaking of andere acties:
 1. Indien er een onderwerp is, naar aanleiding waarvan een of meer werknemersvakverenigingen en/of haar (hun) leden werkstaking of acties zou(den) willen toepassen, die het normaal functioneren van een onderneming belemmeren, dan kan dit onderwerp zowel door de betrokken werkgever(s), die is (zijn) aangesloten bij de w.v., als door de werknemersvakvereniging(en) en/of haar (hun) leden worden voorgelegd aan de besturen van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.
 2. Indien van het voornemen tot werkstaking of andere acties kennis is gegeven aan de w.v. kan (kunnen) zowel een of meer werknemersvakverenigingen als de w.v. aan de Bemiddelingsinstantie bemiddeling en/of beoordeling verzoeken.
De Bemiddelingsinstantie zendt onverwijld afschrift van bovenvermeld verzoek aan de betrokken werkgever(s), de v.v., de w.v. en de Geschillencommissie.

ARTIKEL 5 – PROCEDURE

1. De Bemiddelingsinstantie hoort:
 - a. in geval van klachten van een werknemer of een groep van werknemers: de betrokken werknemer(s) en de werknemersvakvereniging(en) die het geschil aanhangig heeft (hebben) gemaakt en, indien de w.v. de klacht ter bemiddeling hebben voorgelegd, de w.v.;
 - b. in geval van verschil van mening tussen werknemersvakvereniging(en) en een werkgever:
 - de betrokken werkgever;

- indien de werkgever is aangesloten bij de w.v.: de betrokken organisatie;
 - de betrokken werknemersvakvereniging(en);
- c. in geval van het voornemen bij een of meer werknemersvakverenigingen tot werkstaking of andere acties: de w.v. en de werknemersvakverenigingen.
2. De Bemiddelingsinstantie kan alle ter zake dienende inlichtingen inwinnen en alle personen als getuigen of deskundigen horen, die naar haar oordeel gewenst zijn. Partijen zullen aan verzoeken van de Bemiddelingsinstantie tot het verstrekken van inlichtingen voldoen.
Partijen zullen bevorderen dat de personen, welke de Bemiddelingsinstantie als getuigen of deskundigen wenst te horen, aan een daartoe strekkend verzoek gevolg geven.
 3. De Bemiddelingsinstantie zal, na van alle daarop betrekking hebbende gegevens kennis te hebben genomen, tussen partijen trachten te bemiddelen.
 4. Indien de bemiddelingspogingen binnen twee maanden, nadat de klacht c.q. het verschil van mening c.q. het voornemen aan de Bemiddelingsinstantie is voorgelegd, niet tot resultaat hebben geleid, zal de Bemiddelingsinstantie binnen twee weken na het verstrijken van de hiervoor genoemde termijn schriftelijk haar oordeel geven. Van vorengenoemde termijn van twee maanden kan worden afgeweken in overleg tussen de Bemiddelingsinstantie en de betrokken partijen.
In geval van het voornemen bij een of meer werknemersvakverenigingen tot werkstaking of andere acties zal de Bemiddelingsinstantie er naar streven binnen 4 weken haar bemiddeling te voltooien dan wel schriftelijk haar oordeel te geven.
 5. Het schriftelijk oordeel wordt door de Bemiddelingsinstantie toegezonden aan de betrokken partijen alsmede, indien de werkgever is aangesloten bij de w.v., aan zijn organisatie. Publicatie van het oordeel is toegestaan na verloop van een week na ontvangst.
Publicatie van een oordeel met betrekking tot het voornemen van een of meer werknemersvakverenigingen en/of haar (hun) leden tot werkstaking of andere acties, is toegestaan direct na ontvangst.
De publicatie bevat het volledige oordeel van de Bemiddelingsinstantie, behoudens eventuele door de Bemiddelingsinstantie niet voor publicatie vrijgegeven passages. Namen van personen, ondernemingen en organisaties kunnen desgewenst worden weggelaten.

BIJLAGE D.

INTEGRAAL SYSTEEM VAN FUNCTIEWAARDERING (ISF)

I. – **INTEGRAAL SYSTEEM VAN FUNCTIEWAARDERING (ISF)** / INTEGRAAL SYSTEEM VAN FUNCTIEWAARDERING (ISF)

De in het ISF gebruikte salarisgroepstructuur ten aanzien van salarisgroepen en de daarbij behorende punten luidt als volgt:

Salarisgroep A.	0-130 punten
Salarisgroep B.	131-180 punten
Salarisgroep C.	181-230 punten
Salarisgroep D.	231-280 punten
Salarisgroep E.	281-330 punten
Salarisgroep F.	331-380 punten
Salarisgroep G.	381-430 punten
Salarisgroep H.	431-480 punten
Salarisgroep J.	481-535 punten
Salarisgroep K.	536-590 punten

BIJLAGE E.

SYSTEEMHOUDERSCHAP ISF EN/OF SAO

I. – SYSTEEMHOUDERSCHAP

Partijen zijn overeengekomen dat het systeemhouderschap van het ISF en SAO berust bij FME-CWM.

Daarbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd.

1. Voor zover het ISF wordt toegepast worden ondernemingsfunctielijsten opgezet onder begeleiding van deskundigen van FME-CWM.
2. Voor zover het SAO wordt toegepast worden de arbeidsomstandighedenlijsten opgezet onder begeleiding van deskundigen van FME-CWM.
3. Deze deskundigen zullen met betrekking tot de indeling van de functies over de nieuwe ondernemingsfunctielijsten een eindoordeel geven.
Wanneer de v.v. het noodzakelijk achten de ondernemingsfunctielijsten te beoordelen, geschiedt zulks uitsluitend door deskundigen van de v.v..
4. De indeling van de functies en de arbeidsomstandigheden alsmede de beoordeling daarvan geschiedt uitsluitend door deskundigen van FME-CWM en van de v.v..
5. De bewaking van het ISF en SAO berust bij de Commissie Beloningsstructuur, ingesteld door de ROM, welke zich zal bezighouden met:
 - besturing van het systeem;
 - aanvulling van het referentiemateriaal;
 - klachtenbehandeling.
6. Indien groeperingen buiten de Metalektro het ISF en SAO wensen toe te passen dan zullen de v.v. daaraan geen medewerking verlenen zonder overleg met en uitdrukkelijke toestemming van FME-CWM.
Deze toestemming zal worden verleend indien met de betreffende groeperingen afspraken worden gemaakt inzake onder meer:
 - de wijze van toepassing;
 - de bewaking;
 - het onderhoud van het systeem.
 Anderzijds zal FME-CWM de v.v. informeren over een voorgenomen toepassing van het systeem buiten de Metalektro.

II. – PROCEDURE-AFSPRAKEN

1. Bij de toepassing van het ISF en/of SAO wordt ervan uitgegaan dat:
 - partijen het ISF en SAO naar inhoud en gevolgen aanvaarden;
 - de voorbeeldfuncties onderdeel vormen van het nieuwe systeem;
 - het aantal voorbeeldfuncties in de loop der tijd zal worden uitgebreid en als referentiefunctielijst aan het ISF en/of SAO wordt toegevoegd;
 - door middel van een brochure informatie zal worden verstrekt over doel en werking van het systeem;
 - per onderneming voorlichting zal worden gegeven omtrent:

- * taak en verantwoordelijkheid van de systeemhouder;
- * doel en werking van het systeem;
- * de taken van een eventuele stuurgroep of graderingscommissie;
- * de klachtenprocedure.

2. Afhankelijk van de situatie in een onderneming kan het proces van de toepassing van het systeem worden begeleid door een stuurgroep waarvan de samenstelling representatief dient te zijn voor alle geledingen van de organisatie. Het aantal leden zal uit een oogpunt van doelmatigheid dienen te worden beperkt. De stuurgroep heeft tot taak het begeleiden van het totale proces van de functie-waardering: introductie, invoering en vervolgens onderhoud.

Een interne graderingscommissie, bestaande uit interne deskundigen, heeft tot taak de functies te analyseren en te graderen. Zowel leden van de stuurgroep als interne deskundigen zullen door FME-CWM deskundigen worden opgeleid en in het algemeen begeleid.

III. – INDELING VAN DE FUNCTIES EN VAN DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

- De in de onderneming voorkomende functies en arbeidsomstandigheden worden ingedeeld in salarisgroepen resp. trappen.
- De functies en arbeidsomstandigheden met hun indeling worden vastgelegd in een ondernemingsfunctielijst, waarbij de functies en de arbeidsomstandigheden worden gespreid over de verschillende soorten functies en arbeidsomstandigheden en hun indelingen ter bereiking van een goed referentiekader.
- Van elk van de functies, opgenomen in de ondernemingsfunctielijst, resp. arbeidsomstandigheden opgenomen in een arbeidsomstandighedenlijst wordt een omschrijving opgenomen.
- Na opstelling van de functie-omschrijving wordt deze ter verificatie voorgelegd aan de betrokken werknemer(s) en hun chef(s).
- Als deze akkoord gaat (gaan) met de functie-omschrijving, kan de functie vervolgens worden gewaardeerd.
- Van iedere werknemer, vallende onder de werkingssfeer van de CAO-en, wordt de door hem uitgeoefende functie ingedeeld.
- De werknemer wordt schriftelijk in kennis gesteld in welke salarisgroep zijn functie is ingedeeld met de functie-omschrijving, resp. de motivering op grond waarvan.
- Werknemers kunnen inzage krijgen in de functie-informatie, welke betrekking heeft op de functies in de ondernemingsfunctielijst.
- Werknemers kunnen te allen tijde verzoeken de indeling te herzien, indien zich wijzigingen in de functie-inhoud en/of de arbeidsomstandigheden hebben voorgedaan.

IV. – KLACHTENPROCEDURE

In de onderneming zal overleg worden gepleegd met de v.v. over de wijze waarop een werknemer beroep kan aantekenen tegen de indeling van de door hem uitgeoefende functie. Indien een werknemer in beroep gaat tegen de indeling van de functie op basis van ISF en/of SAO, zal de uitkomst hiervan gemotiveerd en schriftelijk aan betrokkene worden meegedeeld. Indien naar de mening van betrokkene deze procedure niet tot een

voor hem bevredigende oplossing leidt, kan hij, indien hij lid is van één van de v.v., zich wenden tot zijn vakvereniging. In een dergelijk geval zal een deskundige van de v.v. tezamen met een deskundige van FME-CWM de klacht onderzoeken. Op basis van het door hen ingestelde onderzoek zullen deze deskundigen een bindende uitspraak doen, welke schriftelijk zal worden bevestigd. Indien deze uitspraak leidt tot een indeling in een hogere salarisgroep dient nabetaling plaats te vinden vanaf het moment waarop de klacht schriftelijk bij de onderneming is ingediend.

V. – INFORMATIE

De onderneming verstrekt aan de v.v. alle nodige informatie voor de invoering van ISF en/of SAO.

BIJLAGE F.

(ARTIKEL 4.1 VAN DE CAO)

SYSTEMEN VAN FUNCTIECLASSIFICATIE

- CATS (De Leeuw Consultancy)
- Hay (Hay Consultancy)
- ORBA (AWVN)
- USB (Berenschot)
- Bakkenist

BIJLAGE G. TOESLAGPERCENTAGES

BIJLAGE TER INFORMATIE

1. TOESLAGPERCENTAGES

Toeslagen per uur in percentages van de maand- resp. periode- en weekverdiensite bij voltijdarbeid.

- a. Indien overuren worden gecompenseerd met vrije tijd gelden de volgende toeslagen per uur, uitgedrukt in percentages van de maand- resp. periode- en weekverdiensite.

CAO-artikel		Toeslag		
		bij maand- betaling	bij 4-wekelijkse betaling	bij week- betaling
4.14, lid 4 sub	a	0,14%	0,15%	0,60%
	b	0,24%	0,26%	1,03%
	c	0,27%	0,29%	1,17%
	d	0,37%	0,40%	1,60%
	e	0,48%	0,52%	2,07%

b.

4.14, lid 3	0,60%	0,65%	2,60%
-------------	-------	-------	-------

- c. Toeslag per uur in percentages van de maand- resp. periode- en weekverdiensite bij voltijdarbeid.

CAO-artikel		Toeslag		
		bij maand- betaling	bij 4-wekelijkse betaling	bij week- betaling
4.12, lid 4		0,48%	0,52%	2,07%
		1,06%	1,15%	4,60%
4.16, lid 1 sub	b	0,11%	0,12%	0,46%
	c	0,21%	0,23%	0,92%

2. TOESLAGEN PER UUR IN PERCENTAGES VAN DE UURVERDIENSTE

- a. Indien overuren worden gecompenseerd met vrije tijd gelden de volgende toeslagen per uur uitgedrukt in percentages van de uurverdiensite.

CAO-artikel		Toeslag
4.14, lid 4 sub	a	24,1%
	b	41,3%
	c	46,6%
	d	63,8%
	e	82,8%

b.

4.14, lid 3	103,4%
-------------	--------

- c. Toeslag per uur in percentages van de uurverdiensite

CAO-artikel		Toeslag
4.12, lid 4		82,8%
		182,8%
4.16, lid 1 sub	b	19,0%
	c	36,2%

BIJLAGE H. BIJLAGE TER INFORMATIE

OVERZICHT INFORMATIEBIJLAGEN

OPGENOMEN OP DE WEBSITE VAN DE ROM (WWW.CAOMETALEKTRO.NL)

Calamiteiten- en zorgverlof is in de Wet arbeid en zorg geregeld, zie o.a. art. 4:1 van deze wet.

Wet aanpassing arbeidsduur (Artikel 3.2 van de CAO)

Relevante bepalingen van boek 7 van het B.W betreffende de arbeidsovereenkomst alsmede artikel 6 van het BBA 1945

- Artikel 7: 610a B.W.
- Artikel 7: 610b B.W.
- Artikel 7: 628 B.W.
- Artikel 7: 628a B.W.
- Artikel 7: 667 B.W.
- Artikel 7: 668 B.W.
- Artikel 7: 668a B.W.
- Artikel 7: 669 B.W.
- Artikel 7: 670 B.W.
- Artikel 7: 670a B.W.
- Artikel 7: 670b B.W.
- Artikel 7: 672 B.W.
- Artikel 7: 652 B.W.
- Artikel 7: 676 B.W.

Artikel 5.9 van de Arbeidstijdenwet

Artikel 7: 674 B.W.

Vakantie en verlof

- Artikel 7: 634 B.W.
- Artikel 7: 635 B.W.
- Artikel 7: 642 B.W.

Algemene Dagloonregeling Ziektewet

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET HOGER PERSONEEL IN DE METALEKTRO 2011/2013

Ter bevordering van de leesbaarheid wordt in deze tekst, hoewel de Collectieve Arbeids-overeenkomst voor het Hoger Personeel in de Metalektro een op zichzelf staande CAO is, daar waar artikelen in deze CAO-HP identiek zijn aan bepaalde artikelen in de CAO Metalektro 2011/2013 volstaan met verwijzing naar die artikelen.

De CAO-HP is wel met een integrale tekst bij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemeld en voor algemeen verbindendverklaring voorgedragen.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET HOGER PERSONEEL IN DE METALEKTRO 2011/2013

Tussen

1. de Vereniging FME-CWM, ondernemersorganisatie voor de technologische industrie, gevestigd te Zoetermeer, hierna te noemen werkgeversvakvereniging of w.v., handelende voor en namens die leden van de w.v. wier onderneming valt resp. zal vallen onder de omschrijving van de werkingssfeer in artikel 1.2 van deze CAO,

en

2. de Vereniging VHP2, gevestigd te Eindhoven,
3. de Vereniging FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,
4. de Vereniging CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,
5. de Vereniging De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg,

de verenigingen 2 t/m 5 hierna gezamenlijk te noemen de werknemersvakverenigingen of v.v., handelend voor die leden van de v.v. die met vorengenoemde leden van de w.v. een arbeidsovereenkomst hebben,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten. In deze CAO is de CAO voor het hoger personeel in de Metalektro inzake de regeling van de arbeidsduur en de werktijden ingaande 1 januari 1985 geïntegreerd.

INLEIDING

1. Partijen hebben de bedoeling in de toekomst deze collectieve arbeidsovereenkomst samen te voegen met de collectieve arbeidsovereenkomst in de MetalektrO, waarbij een punt van overleg zal vormen welke bepalingen in de dan tot stand te brengen ene CAO, voor de verschillende categorieën van het personeel van toepassing zullen kunnen zijn.
2. Op het niveau van de ondernemingen kunnen de v.v. en de ondernemingsleiding met elkaar overleg voeren over alle aspecten van de werkgelegenheid, waarbij inbegrepen de effecten van de nieuwe arbeidsduurregeling ingaande 1 januari 1985.
3. Partijen zullen zich nader beraden over de programmering van het overleg over:
 - integratie van de CAO's;
 - middellange termijnbeleid;
 - artikel 43 CAO-HP in de MetalektrO.
4. Partijen zien het verzuim wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid in de bedrijven als een blijvend punt van zorg. Zij zijn van mening dat in eerste instantie op het niveau van de onderneming het verzuim dat voortvloeit uit het werk, dient te worden aangepakt.

Het is van belang dat ondernemingen in de bedrijfstak voorkoming van (definitieve) uitval door ziekte nastreven.

Partijen onderschrijven het protocol Aanstellingskeuringen van 1 juni 1995, uitgegeven door KNMG. Dit protocol is bij partijen op te vragen.

Partijen bevelen aan werknemers van 55 jaar en ouder in de gelegenheid te stellen een periodieke keuring te ondergaan.
5. Partijen bevelen aan in het in de onderneming te voeren beleid tevens aandacht te besteden aan de aan het productieproces verbonden milieueffecten. Aanbevolen wordt een intern milieuzorgsysteem in te voeren.
6. Partijen bevelen aan in overleg met de ondernemingsraad een regeling op te stellen voor de behandeling van klachten betreffende aangelegenheden in verband met de arbeid. Indien de behandeling van klachten binnen de onderneming plaatsvindt in het kader van een klachtenregeling, wordt aanbevolen in deze regeling tevens een bepaling op te nemen dat het de werknemer vrij staat zich in de klachtenprocedure en de eventuele beroepsprocedure te laten bijstaan door een door hem gekozen persoon. Partijen wijzen er op dat na de binnen de onderneming openstaande wegen tot behandeling van klachten, nl. de hiërarchische lijn inclusief de bemoeiingen van de personeelsafdeling en het inroepen van hulp van het lid van de ondernemingsraad uit de eigen afdeling, nog de weg via de vakverenigingen openstaat. Voor het juist functioneren van deze laatste mogelijkheid tot behandeling van klachten en daarmee het voorkomen van conflictsituaties is een goede communicatie tussen de v.v. en hun leden van belang.
7. Op de werkgever wordt een beroep gedaan om overwerk waar mogelijk te beperken.

8. Partijen bevelen werkgevers en werknemers aan te doen wat in hun vermogen ligt om conflictsituaties over gewetensbezwaren te voorkomen, onder meer door zo spoedig mogelijk, nadat de werknemer de gewetensbezwarende situatie kenbaar heeft gemaakt, met elkaar in overleg te treden.
9. Partijen achten het van belang dat de ondernemingen in de Metalektro beschikken over gekwalificeerde werknemers. Zij stellen vast dat loopbaanbeleid gericht op optimale afstemming van de mogelijkheden van de werknemers op de eisen van de onderneming hierbij een belangrijk instrument is. Derhalve bevelen zij aan in de ondernemingen aan loopbaanbeleid aandacht te schenken.
10. Partijen rekenen het tot hun verantwoordelijkheid de toepassing van “Arbeidsvoorwaarden à la carte” in de ondernemingen te stimuleren. Partijen bevelen aan in overleg met v.v. in de onderneming concrete regelingen te treffen die het de werknemer onder bepaalde voorwaarden mogelijk maakt op basis van individuele keuze bepaalde arbeidsvoorwaarden uit te ruilen tegen andere, al dan niet in combinatie met een rekening-courant systeem (zie brochure Arbeidsvoorwaarden à la carte).
11. Partijen bevelen aan in de onderneming extra aandacht te besteden aan het ontwikkelen van integraal ouderenbeleid waaronder o.a. te verstaan:
 - problemen van oudere werknemers, in het bijzonder met betrekking tot leeftijds-, gezins-, en gezondheidsaspecten;
 - in samenhang daarmee voor oudere werknemers passende mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en scholing, waaronder begrepen het gebruik van specifiek cursusaanbod o.m. van de Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding (A+O) in de Metalektro; alsmede aan problemen van gehandicapten en buitenlandse werknemers.

ARTIKEL 1.1 – DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. “Werknemer”: degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7: 610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten;
2. “Werkgever”: de natuurlijke of rechtspersoon voor wie een werknemer als bedoeld in lid 1 arbeid pleegt te verrichten;
3. “W.v.”: de werkgeversvakvereniging, genoemd in de aanhef van deze overeenkomst;
4. “V.v.”: de werknemersvakverenigingen, genoemd in de aanhef van deze overeenkomst;
5. “Raad van Overleg in de Metalekro”: de Stichting Raad van Overleg in de Metalekro, gevestigd te ‘s-Gravenhage. De Raad van Overleg is gerechtigd tot de taken die hem krachtens deze overeenkomst zijn opgedragen.
6. “Loonsom Wfsv”: het totaal van het loon als omschreven in artikel 16 Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).

ARTIKEL 1.2 – WERKINGSFEEER

1. De bepalingen betreffende de werkingssfeer zijn opgenomen in bijlage A. Deze bijlage maakt een geïntegreerd onderdeel uit van deze CAO. Een onderneming die activiteiten verricht als beschreven in bijlage A valt volgens die bijlage onder de werkingssfeer als in hoofdzaak Metalekro-activiteiten worden verricht.
2. Of in hoofdzaak activiteiten binnen de Metalekro worden verricht, wordt bepaald aan de hand van het aantal arbeidsuren dat door werknemers van de onderneming aan die activiteiten wordt besteed. Van “in hoofdzaak” is sprake als dat gewoonlijk meer dan 50% is van de in de onderneming met de werknemers overeengekomen arbeidsuren.
3. Tot de Metalekro-activiteiten behoren zowel de specifieke activiteiten genoemd in bijlage A als werkzaamheden van werknemers die, in een al dan niet ondersteunende functie – waartoe mede wordt verstaan werknemers in de ‘overhead’ –, werkzaam zijn ten behoeve van die specifieke activiteiten.
4. Voor zover werknemers al dan niet in een ondersteunende functie - waartoe mede wordt verstaan werknemers in de ‘overhead’ - werkzaam zijn zowel ten behoeve van de Metalekro-activiteiten als ten behoeve van andere ondernemingsactiviteiten, wordt het aantal arbeidsuren van deze werknemers naar evenredigheid toegerekend aan de verschillende activiteiten van de onderneming.

ARTIKEL 1.3 – DEELTIJD

De bepalingen in deze CAO gaan uit van werknemers die in voltijd (voltijders) werkzaam zijn. Voor werknemers in deeltijd (deeltijders) gelden de in deze overeenkomst opgenomen arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van het aantal door de deeltijder te werken uren op kalenderjaarbasis ten opzichte van de BJA. Het bepaalde in de vorige volzin geldt niet voor de artikelen 40 (kort verzuim) en 49 (vakbondsverlof).

ARTIKEL 2 – SOLLICITATIE

De werkgever en degenen die bij de sollicitatieprocedure zijn betrokken zijn verplicht ten aanzien van een sollicitatie, indien en voor zover de sollicitant zulks verzoekt, geheimhouding te betrachten.

ARTIKEL 3 – BEVESTIGING VAN AANSTELLING

1. De gesloten arbeidsovereenkomst wordt tussen partijen schriftelijk vastgelegd. In deze schriftelijke bevestiging worden in ieder geval vermeld:
 - a. de datum van ingang van het dienstverband;
 - b. indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
 - c. de functie, dan wel een omschrijving van de belangrijkste te verrichten werkzaamheden;
 - d. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - e. de overeengekomen beloning, zowel de periodieke als eventuele éénmalige of bijzondere beloningselementen;
 - f. de salarisgroep, alsmede de plaats van betrokkene daarin, voorzover een ondernemingsalarissysteem van toepassing is;
 - g. de vakantierechten: hierbij is ten minste van toepassing het gestelde in de artikelen 5.3, 5.4 en 5.5 van de CAO in de Metalektro;
 - h. de voor de werknemer getroffen of te treffen pensioenverzekering, alsmede het aandeel van de werkgever en werknemer in de daarvoor te betalen premie (zie hiervoor artikel 7.1 van de CAO in de Metalektro);
 - i. de financiële regeling die bij arbeidsongeschiktheid zal gelden;
 - j. de bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door werkgever resp. werknemer ten minste in acht te nemen opzegtermijn;
 - k. een eventueel overeengekomen bijdrage van de werkgever in de ziektekostenverzekering en eventuele overeengekomen onkostenvergoedingen;
 - l. de toepasselijke CAO.
2. Wijzigingen zullen eveneens schriftelijk worden bevestigd.
3. Het geheel van de arbeidsvoorwaarden tussen werkgever en werknemer overeengekomen en genoemd in dit artikel dient ten minste gelijkwaardig te zijn aan het betreffende pakket arbeidsvoorwaarden voor de werknemers in de onderneming op wie de CAO in de Metalektro van toepassing is.

ARTIKEL 4 – VOORAFGAANDE UITZENDRELATIES

In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668a BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een werknemer, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden meegerekend, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van artikel 7: 668a BW (zijnde drie jaar) niet overschreden wordt c.q. doortelt.

ARTIKEL 5 – GUNSTIGER EN ANDERE BEPALINGEN / FLEXIBILISERING

Dit artikel is identiek aan artikel 1.3 van de CAO in de Metalekto 2011/2013.

ARTIKEL 6 – METALEKTROB-CAO

Dit artikel is identiek aan artikel 1.4 van de CAO in de Metalekto 2011/2013.

ARTIKEL 7 – EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Dit artikel is identiek aan artikel 2.3 van de CAO in de Metalekto 2011/2013.

ARTIKEL 8 – INDELING VAN FUNCTIES IN DE ONDERNEMING / INDELING VAN FUNCTIES IN DE ONDERNEMING

1. Indien en voor zover de werkgever besluit gebruik te gaan maken van een systeem van functieclassificatie voor de rangordebepaling van functies, geschiedt dit behoudens het bepaalde in lid 2 met behulp van ISF (Integraal Systeem van Functiewaardering).
2. Indien en voor zover de werkgever besluit bij de rangordebepaling van functies gebruik te gaan maken van een ander systeem van functieclassificatie dan ISF, kan dit slechts geschieden in overleg met de v.v. en w.v.. Hetzelfde geldt bij wijziging van het toegepaste systeem of invoering van een nieuw systeem.
3. Bij de toepassing van ISF zullen de volgende groepsgrenzen van toepassing zijn:

salarijsgroep L	: 591 - 645 punten ISF
M	: 646 - 700 punten ISF
N	: 701 - 760 punten ISF
O	: 761 - 820 punten ISF
P	: 821 - 880 punten ISF
Q	: 881 - 940 punten ISF
4. Bij de toepassing van ISF zal het terzake in de CAO Metalekto geregelde eveneens gelden.

ARTIKEL 9 – SALARISSEN

1. Per 1 juli 2011 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 1,15%.
2. Per 1 januari 2012 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 1%.
3. Per 1 juli 2012 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 1,1%.
4. Per 1 januari 2013 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 1%.

ARTIKEL 10 – ANDERE INKOMSTENBESTANDELEN

Indien en voor zover in de periode vóór 31 december 1984 aan de werknemer een vakantietoelage is toegekend, zal deze vakantietoelage ook na 31 december 1984 worden toegekend. De vakantietoelage wordt verdiend in de periode van 1 juli t/m 30 juni en bedraagt 8% op jaarbasis.

De uitvoering van deze bepaling kan nimmer leiden tot verhoging van aanspraken van de werknemer.

ARTIKEL 11 – UITKERING BIJ ARBEIDS(ON)GESCHIKTHEID

Dit artikel is identiek aan artikel 6.4 van de CAO in de Metalektro 2011/2013.

ARTIKEL 12 – WGA-HIAATVERZEKERING

Dit artikel is identiek aan artikel 6.5 van de CAO in de Metalektro 2011/2013.

ARTIKEL 13 – WIA-BODEMVERZEKERING

Dit artikel is identiek aan artikel 6.6 van de CAO in de Metalektro 2011/2013.

ARTIKEL 14 – GEDIFFERENTIEERDE WGA-PREMIE

Dit artikel is identiek aan artikel 6.7 van de CAO in de Metalektro 2011/2013.

ARTIKEL 15 – VERVROEGD UITTREDEN

Dit artikel is identiek aan artikel 9.6 van de CAO in de Metalektro 2011/2013.

ARTIKEL 16 – PENSIOEN

Dit artikel is identiek aan artikel 9.7 van de CAO in de Metalektro 2011/2013.

ARTIKEL 17 – LEVENSLIJPREGELING EN VERLOF

Dit artikel is identiek aan artikel 9.8 van de CAO in de Metalektro 2011/2013.

ARTIKEL 18 – **VAKBONDSCONTRIBUTIE**

Dit artikel is identiek aan artikel 9.9 van de CAO in de Metalektro 2011/2013.

ARTIKEL 19 – **OVERLIJDENSUITKERING**

Dit artikel is identiek aan artikel 7.2 van de CAO in de Metalektro 2011/2013.

ARTIKEL 20 – **NEVENBEDINGEN**

Indien tussen werkgever en werknemer een concurrentiebeding en/of regeling inzake octrooi-, auteurs- of publicatierecht is overeengekomen, zal/zullen die regelingen tussen partijen schriftelijk worden vastgelegd.

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

§1. ARBEIDSDUUR

ARTIKEL 21 – **BEGRIPPEN** / BEGRIPPEN

Dit artikel is identiek aan artikel 1.1 lid 7, 8 en 13 van de CAO in de Metalekto 2011/2013.

ARTIKEL 22 – AANPASSING VAN HET AANTAL ROOSTERVRIJE UREN

Dit artikel is identiek aan artikel 3.1 van de CAO in de Metalekto 2011/2013, met dien verstande dat in plaats van lid 1 geldt:

1. Bij een aantal te werken uren gelijk aan de BJA bedraagt het aantal roostervrije uren 104.

ARTIKEL 23 – AANPASSING VAN DE INDIVIDUELE ARBEIDSDUUR

Dit artikel is identiek aan artikel 3.2 van de CAO in de Metalekto 2011/2013.

ARTIKEL 24 – AANPASSING ARBEIDSDUUR IN DE WERKTIJDREGELING

Dit artikel is identiek aan artikel 3.3 van de CAO in de Metalekto 2011/2013.

§2. WERKTIJDEN

ARTIKEL 25 – BEGRIPPEN

1. Dienstrooster:
het voor de werknemer vastgestelde rooster van werktijden en rusttijden, vrije roostertijden en vakantietijden.
2. Vrije roostertijd:
de van dienst vrijgestelde uren, welke als vrije roosteruren voor de werknemer(s) binnen het dienstrooster door de werkgever worden aangewezen.

ARTIKEL 26 – ARBEIDSTIJDENWET (ATW)

Dit artikel is identiek aan artikel 3.4 van de CAO in de Metalekto 2011/2013.

ARTIKEL 27 – VASTSTELLING DIENSTROOSTER

Dit artikel is identiek aan artikel 3.6 van de CAO in de Metalekto 2011/2013.

ARTIKEL 28 – NADERE REGELS INZAKE DE VASTSTELLING VAN HET DIENSTROOSTER

Dit artikel is identiek aan artikel 3.5 lid 2 van de CAO in de Metalekro 2011/2013.

ARTIKEL 29 – VASTSTELLING VRIJE ROOSTERTIJDEN

Dit artikel is identiek aan artikel 3.7 van de CAO in de Metalekro 2011/2013, met dien verstande dat lid 1 als volgt luidt:

1. Bij deeltijdarbeid zal het aantal vrije roosteruren naar evenredigheid van het aantal door de werknemer te werken uren op kalenderjaarbasis ten opzichte van de BJA worden vastgesteld. Vrije roosteruren worden verdiend in evenredigheid met de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het kalenderjaar.

§3. AFWIJKINGEN

ARTIKEL 30 – TIJDSPAREN

Dit artikel is identiek aan artikel 3.14 van de CAO in de Metalekro 2011/2013.

ARTIKEL 31 – TIJD VERKOPEN OF SPAREN

Dit artikel is identiek aan artikel 3.15 van de CAO in de Metalekro 2011/2013.

ARTIKEL 32 – TIJDSPAARREGELING

Dit artikel is identiek aan artikel 3.16 van de CAO in de Metalekro 2011/2013.

§4. OVERIGE BEPALINGEN

ARTIKEL 33 – BIJZONDER VERZUIM

1. In het kader van de voor de werknemer geldende basis jaarlijkse arbeidsduur (BJA) wordt - met de gevolgen als geregeld in de volgende leden van dit artikel - als gewerkte uren beschouwd het aantal uren gedurende welke hij in afwijking van het voor hem vastgestelde dienstrooster niet heeft gewerkt, of, bij gebreke van een dienstrooster een aantal van 8 uren per werkdag, in geval van:

art. 5.4, 5.5 CAO Metalekro	- extra vakantie;
art. 11	- arbeidsongeschiktheid, met uitzondering van de dagen of gedeelten van dagen die overeenkomstig de wensen van de arbeidsongeschikte werknemer zijn vastgesteld en van (de) collectieve vakantiedag(en) waarop de arbeidsongeschikte werknemer vrij wilde zijn van zijn re-integratieverplichtingen;

art. 34	- opleidingsdagen;
art. 37	- compenserende vrije roostertijd;
art. 40	- kort verzuim;
art. 42	- werkloosheid tijdens dienstverband;
art. 49	- bijzonder verlof.

- Eveneens worden in het kader van de voor de werknemer geldende basis jaarlijkse arbeidsduur (BJA) als gewerkte uren beschouwd de uren, die ingevolge het dienstrooster voor de werknemer reeds waren aangewezen als vakantie, indien hij gedurende deze uren arbeidsongeschikt is.

ARTIKEL 34 – OPLEIDINGSDAGEN

Dit artikel is identiek aan artikel 3.11 van de CAO in de Metalektrro 2011/2013.

ARTIKEL 35 – STUDIEKOSTENREGELING

Dit artikel is identiek aan artikel 3.12 van de CAO in de Metalektrro 2011/2013.

ARTIKEL 36 – EVC (ERKENNING VAN VERWORVEN COMPETENTIES)

Dit artikel is identiek aan artikel 3.13 van de CAO in de Metalektrro 2011/2013.

§5. COMPENSATIEREGELING

ARTIKEL 37 – NIET-GENOTEN VRIJE ROOSTERUREN

- De werknemer heeft als vergoeding voor niet-genoten vrije roosteruren aanspraak op compenserende vrije uren op tijdstippen, waarop de bedrijfssituatie dit mogelijk maakt en waarop de werknemer ingevolge zijn dienstrooster zou hebben moeten werken. De vaststelling van de tijdstippen geschiedt na overleg met de werknemer door de werkgever.
Het verdient aanbeveling het compenserend vrijaf te realiseren binnen het kwartaal. De compensatie geschiedt in de vorm van ten minste halve diensten volgens het rooster.
- In overleg tussen de werkgever en werknemer kan de aanspraak van de werknemer als bedoeld in lid 1 van dit artikel worden vervangen door een uitbetaling van de niet-genoten vrije roosteruren.
- Niet-genoten vrije roosteruren die aan het einde van het kalenderjaar niet zijn gecompenseerd in vrije tijd, noch zijn vergoed overeenkomstig het bepaalde in lid 2 van dit artikel, worden overgebracht naar het volgende jaar en in dat jaar aan de werknemer als compenserende vrije roostertijd toegekend, of in overleg met de werknemer wordt 50% van deze uren uitbetaald en het restant aan uren overgebracht naar het volgende jaar en in dat jaar aan de werknemer als compenserende vrije roostertijd toegekend.

ARTIKEL 38 – VRIJE ROOSTERTIJD

Bij het einde van het dienstverband worden de te veel of te weinig genoten vakantiedagen en vrije roosteruren verrekend in tijd dan wel in geld.

ARTIKEL 39 – CHRISTELIJKE FEESTDAGEN EN NATIONALE FEESTDAG

Op Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de Nationale Feestdag (30 april) wordt, voor zover deze dagen niet vallen op een roostervrije dag, vrijaf gegeven met behoud van salaris. Deze dagen komen niet in mindering op de vakantie.

ARTIKEL 40 – KORT VERZUIM

Dit artikel is identiek aan artikel 6.1 van de CAO in de Metalektro 2011/2013.

ARTIKEL 41 – KOPEN VAN DAGEN

De werknemer heeft recht tot het kopen van maximaal zes dagen verlof per jaar. De werknemer die deeltijdarbeid verricht heeft recht op verlof zonder behoud van salaris over een evenredig aantal dagen.

De werknemer kan het onbetaald verlof genieten na overleg met de werkgever.

ARTIKEL 42 – UITKERING BIJ WERKLOOSHEID TIJDENS DIENSTVERBAND

Dit artikel is identiek aan artikel 6.2 van de CAO in de Metalektro 2011/2013.

ARTIKEL 43 – BESCHERMING PERSONEELSVERTEGENWOORDIGERS

Dit artikel is identiek aan artikel 9.3 van de CAO in de Metalektro 2011/2013.

ARTIKEL 44 – FUSIE, REORGANISATIE, SLUITING, INSCHAKELEN VAN ORGANISATIEBUREAUS

Dit artikel is identiek aan artikel 10.6 van de CAO in de Metalektro 2011/2013.

ARTIKEL 45 – **SOCIAAL FONDS**

Er is een “Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro” (SSF). De hierop betrekking hebbende bepalingen zijn opgenomen in de CAO Metalektro 2011/2013.

ARTIKEL 46 – **BEHANDELING VAN GESCHILLEN**

1. Wanneer er een geschil bestaat betreffende de toepassing of nakoming van deze overeenkomst (waaronder begrepen: beweerde niet-nakoming van bij deze overeenkomst opgelegde verplichtingen), heeft elk der daarbij betrokken partijen, met inachtneming van het in lid 2 genoemde reglement, het recht zich bij gemotiveerd klaagschrift te wenden tot de Geschillencommissie.

Indien de klagende partij van dit recht gebruik maakt is de wederpartij gebonden aan de behandeling van het geschil door de Geschillencommissie.

2. De Geschillencommissie zal het geschil behandelen met inachtneming van het reglement voor de behandeling van geschillen.
Voor dit reglement zie bijlage B van de CAO in de Metalektr 2011/2013.
3. De uitspraak van de Geschillencommissie heeft de kracht van een bindend advies.

ARTIKEL 47 – BEMIDDELINGSPROCEDURE

Dit artikel is identiek aan artikel 10.8 van de CAO in de Metalektr 2011/2013.

ARTIKEL 48 – BONDSWERK IN DE ONDERNEMING

Dit artikel is identiek aan artikel 10.5 van de CAO in de Metalektr 2011/2013.

ARTIKEL 49 – **BIJZONDER VERLOF VOOR WERKNEMERS DIE LID ZIJN VAN DE V.V. /** **BIJZONDER VERLOF VOOR WERKNEMERS DIE LID ZIJN VAN DE V.V.**

Dit artikel is identiek aan artikel 6.3 van de CAO in de Metalektr 2011/2013, met dien verstande dat met gelijk te stellen organen wordt bedoeld voor VHP2: bestuur, ledenraad en beleidcommissies.

ARTIKEL 50 – UITZENDBUREAUS

Dit artikel is identiek aan artikel 9.1 van de CAO in de Metalektr 2011/2013.

ARTIKEL 51 – **NIET IN DIENST ZIJNDE WERKNEMERS / NIET IN DIENST ZIJNDE** **WERKNEMERS**

Dit artikel is identiek aan artikel 9.2 van de CAO in de Metalektr 2011/2013.

ARTIKEL 52 – AANBEVELING

Aanbevolen wordt werknemers van 55 jaar en ouder alsmede werknemers die specifieke werkzaamheden of werkzaamheden onder specifieke omstandigheden verrichten, periodiek medisch te laten onderzoeken.

ARTIKEL 53 – **SECRETARIAATSKOSTEN OP BEDRIJFSTAKNIVEAU**

Er is een “Stichting Raad van Overleg in de Metalektr”(ROM). De hierop betrekking hebbende bepalingen zijn opgenomen in de CAO Metalektr 2011/2013.

ARTIKEL 54 – **LOOPTIJD VAN DE OVEREENKOMST**

Deze overeenkomst wordt geacht in werking te zijn getreden op 1 mei 2011 en eindigt op 30 juni 2013 zonder dat daarvoor opzegging nodig is.

VERENIGING FME-CWM,
ONDERNEMERSORGANISATIE VOOR
DE TECHNOLOGISCHE INDUSTRIE

w.g.
J. Kamminga,
voorzitter.

w.g.
T. de Bruine,
vice-voorzitter.

VHP 2
VAKORGANISATIE VAN HET
MIDDELBAAR EN HOGER
PERSONEEL

w.g.
P.H. Breimer,
voorzitter.

w.g.
E.H. Winkels-Erpelink,
adjunct directeur/
adviseur arbeidsverhoudingen.

FNV BONDGENOTEN

w.g.
J.P.M. Brocken,
landelijk bestuurder metaal.

w.g.
J. Berghuis,
landelijk bestuurder metaal.

CNV VAKMENSEN

w.g.
J. Jongejan,
voorzitter.

w.g.
P.K. de Jong,
bestuurder.

DE UNIE, VAKBOND VOOR
INDUSTRIE EN DIENSTVERLENING

w.g.
R. Algra,
voorzitter.

w.g.
mr G.W.E. ter Welle,
senior belangenbehartiger.

WERKINGSSFEER

(ALS BEDOELD IN ARTIKEL 1.2 VAN DEZE CAO)

WERKINGSSFEER

1. Deze overeenkomst is van toepassing op arbeidsovereenkomsten gesloten door werkgevers in de Metalektro, die lid zijn van de w.v. en voor en namens wie de w.v. deze overeenkomst heeft afgesloten, met hun medewerkers, die een functie vervullen boven het niveau van de in de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro opgenomen functies.
2. Deze overeenkomst is niet van toepassing op de bestuurders van de onderneming en de functionarissen, die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken.

Toelichting bij lid 2:

Voor de begrippen “bestuurder” en “onderneming” wordt verwezen naar de Wet op de ondernemingsraden, artikel 1 lid 1.

3. Tot de ‘Metalektro’ behoren – voor zover niet genoemd in lid 4 en 5 – ondernemingen waarin, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, in de regel gedurende ten minste 1200 uren per week door bij die onderneming in dienst zijnde werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 1 van deze overeenkomst*), doch met inachtneming van het gestelde onder 6 t/m 15 en 17, werkzaamheden worden verricht en waarin:
 - a. uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend, waaronder onder meer wordt verstaan:
 - 1^e het aanleggen, assembleren, construeren, demonteren, draaien, emailleren, forceren, gieten, herstellen, lassen, monteren, onderhouden, persen, pletten, samenstellen, slopen, verscheuren en/of vermalen, smeden, smelten, trekken, vervaardigen, walsen van metaal (waaronder onder meer te verstaan: aluminium, blik, brons, koper, lood, messing, staal, tin, ijzer, zink en legeringen of composities hiervan) of metalen apparaten, drijfwerk, gereedschappen, machines, toestellen, voorwerpen en werktuigen (waaronder mede begrepen kracht- en arbeidswerktuigen, landbouwtractoren, -machines en -werktuigen), alles in de ruimste zin des woords, zoals appendages, automaten, automobielen, beelden, bliksemafleiders, blikwaren, bouten, brandkasten, bromfietsen, bruggen, buizen, capsules, draad, draadnagels, elektriciteitsmeters, elektroden, gaas, gasmeters, haarden, instrumenten (waaronder optische apparaten), jaloezieën, kachels, ketels (o.a. voor centrale verwarming), kinderwagens, klinknagels, kroonkurken, matrassen, matrijzen, meubelen, moeren, motoren, motorrijwielen, muziek-instrumenten, ovens, radiatoren, ramen, reservoirs, rolhekken, rollend materieel, rolluiken, rijwielen, schaatsen, schepen, schroeven, schuifhekken, sierhekken,

sluitingen, stempels, tanks, taximeters, tuben, uurwerken, watermeters, zonweringen;

2^e het vervaardigen en/of herstellen van apparaten, installaties, stoffen, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie of haar componenten afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken;

3^e het staalblazen en/of zandstralen;

4^e het verzinken en/of vertinnen, voor zover dit niet langs galvanotechnische weg geschiedt;

5^e het reviseren van verbrandingsmotoren en/of onderdelen daarvan in de ruimste zin;

b. uitsluitend of in hoofdzaak het elektrotechnische scheepsinstallatiebedrijf wordt uitgeoefend;

c. uitsluitend of in hoofdzaak rechtstreeks voor derden het bedrijf wordt uitgeoefend van het:

1. wikkelen of herstellen van elektrotechnische machines en gebruiks- en verbruikstoestellen voor sterk- en zwakstrooinstallaties (elektrotechnisch wikkelfabriek);

2. monteren en bedraden van elektrotechnische en elektronische apparatuur van bedienings-, schakel- en signaleringspanelen (elektrotechnisch paneelbouwbedrijf);

3. demonteren, repareren, monteren, vervangen, wijzigen, onderhouden, gebruiksgereed opleveren van apparaten, installaties, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken (elektrotechnisch reparatiebedrijf);

*) Zie beschikking van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 juni 1990 (Stcrt. 1990, 112)

d. uitsluitend of in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7: 690 B.W. van ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro; echter, niet tot de Metalektro worden geacht te behoren ondernemingen waarin uitsluitend het bedrijf van het ter beschikking stellen van werknemers van derden wordt uitgeoefend indien de betreffende onderneming:

- werknemers voor 25% of meer van de arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers ter beschikking stelt van derden die niet uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen uitoefenen dan wel niet op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro;

- én voor 15% of meer van het totale premieplichtige loon op jaarbasis werknemers ter beschikking stelt van derden op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7: 691 lid 2 B.W., zoals nader gedefinieerd in artikel 1 lid 1 en 2, en artikel 2 van het Besluit Indeling Uitzendbedrijven

van het Lisv d.d. 6 oktober 1999, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 49 van 9 maart 2000. De onderneming heeft aan dit criterium voldaan indien en voor zover dit door het UWV (Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen) als zodanig is vastgesteld;

- én geen onderdeel uitmaakt van een groep van ondernemingen die geacht wordt te behoren tot de Metalektro;
 - én geen door werkgevers- en werknemers (organisatie(s)) tot stand gebrachte arbeidspool is;
- e. anders dan in hoofdzaak het bedrijf van het be- en/of verwerken van metalen en/of een of meer van de in lid 4 genoemde bedrijven wordt uitgeoefend en daarnaast anders dan in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7: 690 B.W. van ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro, indien in de betreffende onderneming het grootste deel van het totale premieplichtige loon op jaarbasis wordt aangewend ten behoeve van deze activiteiten gezamenlijk.

Onder “vervaardigen” dient eveneens te worden verstaan het assembleren, monteren en samenstellen uit van derden betrokken onderdelen.

Toelichting:

De werkzaamheden in een onderneming vallen in hoofdzaak onder de Metalektro, indien het aantal overeengekomen arbeidsuren dat de in dienst zijnde werknemers direct en indirect betrokken zijn bij de werkzaamheden zoals vermeld in dit artikellid onder sub a tot en met e meer dan 50% bedraagt van het totaal aantal met alle in dienst zijnde werknemers overeengekomen arbeidsuren.

4. Ongeacht het aantal arbeidsuren gedurende welke in de regel per week door bij die ondernemingen in dienst zijnde werknemers werkzaamheden worden verricht, worden, behoudens het bepaalde in lid 3 tevens geacht tot de Metalektro te behoren ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak een of meer van de volgende bedrijven worden uitgeoefend:
- a. het walsen van staal;
 - b. het ijzer- en staalgietersbedrijf;
 - c. het vervaardigen en/of herstellen van vliegtuigen;
 - d. het vervaardigen en/of herstellen van liften.

Onder “vervaardigen” dient eveneens te worden verstaan het assembleren, monteren en samenstellen uit van derden betrokken onderdelen.

Toelichting:

In ondernemingen wordt in hoofdzaak één van de onder sub a tot en met d vermelde bedrijven uitgeoefend, indien het aantal overeengekomen arbeidsuren dat de in dienst zijnde werknemers direct en indirect betrokken zijn bij de werkzaamheden van dat bedrijf meer dan 50% bedraagt van het totaal aantal met alle in dienst zijnde werknemers overeengekomen arbeidsuren.

5. Niet onder de werkingssfeer van deze overeenkomst ressorteren ondernemingen, die weliswaar onder de omschrijving van lid 4 vallen, doch waarop met goedkeuring van de daartoe bevoegde instantie een (algemeen verbindend verklaarde) collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van arbeidsvoorwaarden in de Metaal en Technische Bedrijfstakken (MTB) van toepassing is.
6. Een onderneming, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot de Metaalektro, behoort, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week in de onderneming, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2, of 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, minder heeft bedragen dan onderscheidenlijk 1200, 800 of 400, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in lid 7 bepaalde, tot het metaalbewerkingsbedrijf. **)

**) Als bedoeld in artikel 77, eerste lid van het besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 december 1983 (Stcrt 1983, 246)

7. De in lid 6 bedoelde onderneming behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor onder lid 6 genoemde perioden.
8. Ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in lid 3 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid (thans de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot de Metaalektro.
9. In geval van rechtsopvolging van een onderneming als hiervoor in lid 6 en 8 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in lid 6 en 8 bepaalde aangenomen dat sprake is van eenzelfde aansluiting.
10. Indien een onderneming als bedoeld in lid 8 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997 overgaat naar de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken behoort die onderneming met ingang van dezelfde datum tot het metaalbewerkingsbedrijf.
11. Een onderneming, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf, behoort, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week in de onderneming, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2 en 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, ten minste heeft bedragen onderscheidenlijk 1200, 2000 of 3000, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in lid 12 bepaalde, tot de Metaalektro.

12. De in lid 11 bedoelde onderneming behoort tot de Metalektr met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor in lid 11 genoemde perioden.
 13. Ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in lid 3 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken (MTB) (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie (thans de sector Metaalindustrie en de sector Elektrotechnische Industrie) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot het metaalbewerkingsbedrijf.
 14. In geval van rechtsopvolging van een onderneming als hiervoor in lid 11 en 13 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in lid 11 en 13 bepaalde aangenomen dat sprake is van een zelfde aansluiting.
 15. Indien een onderneming als bedoeld in lid 13 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997 overgaat naar de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie behoort die onderneming met ingang van dezelfde datum tot de Metalektr.
 16. De Commissie Werkingssfeer*) ziet toe op de toepassing van de met betrekking tot de indeling en de overgang van ondernemingen in lid 6 t/m 15 gestelde regelen.
- *) De Commissie Werkingssfeer is samengesteld door de Stichting Raad van Overleg in de Metalektr en de Stichting Vakraad Metaal en Techniek.
 Het secretariaat van de Commissie Werkingssfeer is gevestigd:
 Postbus 5210, 2280 HE Rijswijk ZH, telefoon 070-3160325.
 In de commissie hebben tevens zitting, het Pensioenfonds van de Metalektr en het Pensioenfonds Metaal en Techniek.
17. Deze overeenkomst is niet van toepassing op:
 Holland Repair and Services B.V. te Amsterdam, Vemat B.V. te Cruquius, alsmede Belden Wire and Cable B.V. te Venlo, Nedtrain B.V. te Utrecht, Rollepaal B.V. en Romit B.V. te Dedemsvaart, NXP Semiconductors Netherlands B.V. te Nijmegen en Eindhoven en Philips en de met deze vennootschap in concernverband verbonden ondernemingen. De Raad van Overleg in de Metalektr kan te allen tijde deze overeenkomst wel van toepassing verklaren op de in dit lid genoemde ondernemingen indien de grond voor het uitzonderen van de toepassing vervalt. Tijdens de looptijd van deze overeenkomst kan de Raad van Overleg in de Metalektr (bepalingen van) deze overeenkomst desgevraagd niet van toepassing verklaren op andere ondernemingen.

**AANVULLENDE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE
METALEKTRO BETREFFENDE
HET SYSTEEM VOOR
ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN
(SAO) 2011/2013**

AANVULLENDE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE METALEKTRO BETREFFENDE HET SYSTEEM VOOR ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN (SAO) 2011/2013

1. de Vereniging FME-CWM, ondernemersorganisatie voor de technologische industrie, gevestigd te Zoetermeer,
2. de Vereniging FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,
3. de Vereniging CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,
4. de Vereniging De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg,

OVERWEGENDE

- dat zij overeenstemming hebben bereikt over het Integraal Systeem van Functiewaardering (ISF) en over het Systeem voor Arbeidsomstandigheden (SAO),
- dat met ingang van 1 januari 2008 ISF in plaats van de functielijst wordt opgenomen in de Basis CAO,
- dat voor ondernemingen welke willen overgaan tot toepassing van SAO een aantal aanvullende bepalingen geldt,

hebben de navolgende aanvullende overeenkomst gesloten.

INLEIDING

1. Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder “de CAO” verstaan de Collectieve Arbeidsovereenkomst in de Metalektro 2011/2013.
2. Partijen gaan er van uit dat de nieuw ontworpen systemen ISF en SAO tezamen de meest geëigende waarderingssystemen vormen voor de bedrijfstak en de daarin ingedeelde ondernemingen.
Zij bevelen derhalve de werkgevers aan op SAO over te gaan.
3. Het ISF en/of SAO is tot stand gebracht teneinde de beschikking te hebben over een integraal toepasbaar hulpmiddel ten behoeve van een zo objectief mogelijke rangordebepaling van functies en arbeidsomstandigheden voorkomende in ondernemingen in de Metalektro.
Het ISF en/of SAO komt in de plaats van de Metaalmethode van werkclassificatie en het Systeem van functieclassificatie voor administratief, technisch- en toezichhoudend personeel (het FC-systeem).
4. Teneinde te voorkomen dat de nominale rechten van degenen, die thans in de Metalektro werkzaam zijn onder de werkingssfeer van de CAO vallen, worden aangetaast, hebben partijen overeenstemming bereikt over een aantal garantiebepalingen.
5. De nieuwe trappen van indeling van het SAO zijn opgenomen in bijlage A, welke wordt geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.
6. De tussen partijen gemaakte afspraken inzake systeemhouderschap en procedures rondom de invoering en toepassing van het systeem zijn opgenomen in bijlage E van de CAO, welke wordt geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.

ARTIKEL 1 – ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

Een onderneming die werkt met het SAO voor honorering van bezwarende arbeidsomstandigheden zal hierbij het gestelde in de volgende artikelen in acht nemen.

ARTIKEL 2 – TRAPPEN VAN ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

1. De in een onderneming voorkomende arbeidsomstandigheden worden gerangschikt in een arbeidsomstandighedenlijst en ingedeeld in één der trappen 0, 1, 2 of 3.
2. De indeling van de arbeidsomstandigheden geschiedt met behulp van het SAO (Systeem voor Arbeidsomstandigheden).

ARTIKEL 3 – ARBEIDSSOMSTANDIGHEDENLIJST

1. De arbeidsomstandigheden met hun trappen worden vastgelegd in een eigen lijst van de onderneming*).
2. Bij toepassing van het SAO zal de indeling van de arbeidsomstandigheden met hun trappen plaatsvinden nadat door de systeemhouder de door de onderneming opgestelde arbeidsomstandighedenlijst*) is goedgekeurd.
3. Nadat de arbeidsomstandighedenlijst*) van de onderneming door de systeemhouder is goedgekeurd deelt de werkgever de in de onderneming voorkomende arbeidsomstandigheden in trappen in na overleg met de ondernemingsraad.

*) Deze lijst kan zijn een arbeidsomstandighedenlijst waarin zijn opgenomen de omstandigheden van alle in de functielijst voorkomende functies of een sleutelarbeitsomstandighedenlijst, een en ander met indeling in trappen.

ARTIKEL 4 – INDELING VAN DE WERKNEMERS

De werkgever deelt de arbeidsomstandigheden van de werknemers in de trappen van arbeidsomstandigheden in op grond van de in hun functies voorkomende arbeidsomstandigheden.

ARTIKEL 5 – ARBEIDSSOMSTANDIGHEDENTOESLAGEN

1. Indien wordt gewerkt onder arbeidsomstandigheden waaraan de trap 1, 2 of 3 is toegekend zal daarvoor een toeslag worden toegekend van ten minste:
 - A. Per 1 juli 2011:
 - a. voor werknemers van 23 jaar en ouder in Euro's:
 - met trap 1: € 27,59 per maand;
 - met trap 2: € 55,21 per maand;
 - met trap 3: € 110,40 per maand.

b. voor werknemers jonger dan 23 jaar in Euro's:

	trap 1	trap 2	trap 3
22 jaar	€ 25,29 per maand	€ 50,61 per maand	€ 101,20 per maand
21/20 jaar	€ 23,01 per maand	€ 45,99 per maand	€ 92,00 per maand
19/18 jaar	€ 18,41 per maand	€ 36,80 per maand	€ 73,60 per maand
17/16 jaar	€ 13,80 per maand	€ 27,59 per maand	€ 55,21 per maand

B. 1 januari 2012:

a. voor werknemers van 23 jaar en ouder in Euro's:

met trap 1: € 27,87 per maand;

met trap 2: € 55,76 per maand;

met trap 3: € 111,50 per maand.

b. voor werknemers jonger dan 23 jaar in Euro's:

	trap 1	trap 2	trap 3
22 jaar	€ 25,45 per maand	€ 51,12 per maand	€ 102,21 per maand
21/20 jaar	€ 23,24 per maand	€ 46,45 per maand	€ 92,92 per maand
19/18 jaar	€ 18,59 per maand	€ 37,17 per maand	€ 74,34 per maand
17/16 jaar	€ 13,94 per maand	€ 27,87 per maand	€ 55,76 per maand

C. Per 1 juli 2012:

a. voor werknemers van 23 jaar en ouder in Euro's:

met trap 1: € 28,18 per maand;

met trap 2: € 56,37 per maand;

met trap 3: € 112,73 per maand.

b. voor werknemers jonger dan 23 jaar in Euro's:

	trap 1	trap 2	trap 3
22 jaar	€ 25,82 per maand	€ 51,68 per maand	€ 103,33 per maand
21/20 jaar	€ 23,50 per maand	€ 46,96 per maand	€ 93,94 per maand
19/18 jaar	€ 18,79 per maand	€ 37,58 per maand	€ 75,16 per maand
17/16 jaar	€ 14,09 per maand	€ 28,18 per maand	€ 56,37 per maand

D. Per 1 januari 2013:

a. voor werknemers van 23 jaar en ouder in Euro's:

met trap 1: € 28,46 per maand;

met trap 2: € 56,93 per maand;

met trap 3: € 113,86 per maand.

b. voor werknemers jonger dan 23 jaar in Euro's:

	trap 1	trap 2	trap 3
22 jaar	€ 26,08 per maand	€ 52,20 per maand	€ 104,36 per maand
21/20 jaar	€ 23,74 per maand	€ 47,43 per maand	€ 94,88 per maand
19/18 jaar	€ 18,98 per maand	€ 37,96 per maand	€ 75,91 per maand
17/16 jaar	€ 14,23 per maand	€ 28,46 per maand	€ 56,93 per maand

De aanpassing van de arbeidsomstandighedentoeslagen geschiedt op dezelfde datum als waarop de verhoging van het functiesalaris in verband met de leeftijd plaatsvindt.

2. Voor werknemers met een dienstverband in deeltijdarbeid gelden de in lid 1 aangegeven bedragen naar evenredigheid.
3. Indien bepaalde bezwarende omstandigheden zich onregelmatig, incidenteel of op niet voorspelbare tijdstippen voordoen, zullen deze arbeidsomstandigheden worden gehonoreerd door een aanvullende toeslag gedurende de tijd dat onder deze omstandigheden wordt gewerkt boven de eventueel bestaande toeslag, welke geldt voor de gemiddelde voorkomende werksituatie.

Toelichting:

Bij de vaststelling van de mate waarin sprake is van het werken onder bezwarende arbeidsomstandigheden wordt uitgegaan van de gemiddelde werksituatie. Indien sprake is van onregelmatige incidentele of niet voorspelbare arbeidsomstandigheden, zullen deze bij de vaststelling van het gemiddelde niveau van de bezwarende arbeidsomstandigheden niet worden meegewaardeerd. In dussdanig geval zullen deze arbeidsomstandigheden door een aanvullende toeslag boven de eventueel bestaande toeslag worden gehonoreerd.

ARTIKEL 6 – TOESLAGSYSTEEM BEZWARENDE ARBEIDSONOMSTANDIGHEDEN

1. a. Indien in een onderneming wordt gewerkt met een systeem voor honorering van bezwarende arbeidsomstandigheden ex artikel 5, zal dat geschieden met behulp van SAO en hierbij het gestelde in artikel 3 leden 2 en 3 en artikel 4 in acht worden genomen.
b. Het gestelde in artikel 5 leden 1 en 2 zal ten minste van toepassing zijn.
2. a. Bij invoering, resp. ingrijpende wijziging van een systeem voor honorering van bezwarende arbeidsomstandigheden, zal in een vroegtijdig stadium overleg worden gepleegd tussen werkgever, w.v. en v.v..
De arbeidsomstandighedentoeslagen zullen worden gebaseerd op de in de onderneming bestaande betalingsniveaus.
b. Ten behoeve van het overleg tussen werkgever, w.v. en v.v. zal de onderneming de nodige gegevens verstrekken.

Overgangsbepaling

Indien, als gevolg van toepassing van SAO, een salarissysteem en een systeem van honorering van bezwarende arbeidsomstandigheden wordt ingevoerd resp. gewijzigd, zal dit in overleg tussen werkgever, v.v. en w.v. plaatsvinden.

ARTIKEL 7 – GARANTIE BIJ INVOERING VAN SAO

1. Indien bij invoering van SAO de som van de maandverdienste*) en de arbeidsomstandighedentoeslag minder bedraagt dan de som van de oorspronkelijke maandverdienste*), en een eventuele toeslag voor bezwarende omstandigheden, zal de laatst vermelde som worden gegarandeerd.
2. In afwijking van het gestelde in lid 1 zal voor werknemers van 55 jaar en ouder de oorspronkelijke maandverdienste*), vermeerderd met een eventuele toeslag voor bezwarende omstandigheden, worden aangepast aan de algemene salarismutaties, overeengekomen bij de CAO.
3. Indien bij de invoering van SAO en zolang het salaris*) minder bedraagt dan het oorspronkelijke salaris*) zal voor de vaststelling van de aan het salaris gekoppelde arbeidsvoorwaarden worden uitgegaan van het oorspronkelijke salaris.

*) zie definities artikel 1.1 van de CAO in de Metalekro 2011/2013.

ARTIKEL 8 – WIJZIGING TRAPPEN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. Voor de werknemer die een functie gaat verrichten waaraan een hogere trap voor arbeidsomstandigheden is verbonden geldt de bij die hogere trap behorende toeslag vanaf het moment dat hij deze functie uitoefent.
2. Voor de werknemer beneden de 45 jaar, die een functie gaat vervullen resp. werkzaamheden gaat verrichten waaraan een lagere trap voor arbeidsomstandigheden is verbonden, blijft gedurende de periode die door de werkgever als opzegtermijn in acht zou moeten worden genomen indien hij het dienstverband had willen beëindigen, de toeslag gehandhaafd die hij verdiende op grond van de trap voor de arbeidsomstandigheden, waaronder hij laatstelijk werkzaam was.
Voor de bepaling van de termijn, waarover deze toeslag moet worden doorbetaald, dient te worden uitgegaan van de tijd waarin de betrokken werknemer onafgebroken onder deze arbeidsomstandigheden heeft gewerkt, te rekenen vanaf het tijdstip waarop de SAO-toeslagen zijn ingevoerd.
3. Voor de werknemer van 45 jaar en ouder, die een functie gaat vervullen resp. werkzaamheden gaat verrichten waaraan een lagere trap voor arbeidsomstandigheden is verbonden, blijft gedurende een periode gelijk aan tweemaal de periode die door de werkgever als opzegtermijn in acht zou moeten worden genomen indien hij het dienstverband had willen beëindigen, de toeslag gehandhaafd die hij verdiende op grond van de trap voor de arbeidsomstandigheden, waaronder hij laatstelijk werkzaam was. Voor de bepaling van de termijn, waarover deze toeslag moet worden

doorbetaald, dient te worden uitgegaan van de tijd waarin de betrokken werknemer onafgebroken onder deze arbeidsomstandigheden heeft gewerkt, te rekenen vanaf het tijdstip waarop de SAO-toeslagen zijn ingevoerd.

4. Voor werknemers ouder dan 60 jaar, zal bij verlaging van de trap voor arbeidsomstandigheden, geen verlaging meer plaatsvinden.

ARTIKEL 9 – VAKANTIETOESLAG

Indien een werknemer op grond van artikel 2 leden 1 en 2 een arbeidsomstandigheden-toeslag ontvangt, zal zijn vakantietoeslag worden verhoogd met een bedrag, gelijk aan 8% van de arbeidsomstandighedentoeslagen (ex. art. 5 lid 1) welke hij sinds 1 juli van het voorgaande kalenderjaar heeft verdiend.

Ingeval in een onderneming reeds een systeem van honorering van bezwarende arbeidsomstandigheden wordt toegepast, zal deze bepaling gelden vanaf het tijdstip dat dit systeem is getoetst op de overeengekomen uitgangspunten van het SAO en de gelijkwaardigheid is vastgesteld.

ARTIKEL 10 – LOOPTIJD VAN DE OVEREENKOMST

Deze overeenkomst wordt geacht in werking te zijn getreden op 1 mei 2011 en eindigt op 30 juni 2013 zonder dat daarvoor opzegging nodig is.

BIJLAGE A. VAN DE AANVULLENDE CAO SAO

SYSTEEM VOOR ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN (SAO) / SYSTEEM VOOR ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN (SAO)

De trappen van de arbeidsomstandigheden en de daarbij behorende punten zijn:

Trap 0: 0-19 punten

Trap 1: 20-39 punten

Trap 2: 40-59 punten

Trap 3: 60 punten of meer

ALDUS OVEREENGEKOMEN EN IN VIERVOLD GETEKEND:

VERENIGING FME-CWM,
ONDERNEMERSORGANISATIE VOOR
DE TECHNOLOGISCHE INDUSTRIE

w.g.
J. Kamminga,
voorzitter.

w.g.
T. de Bruine,
vice-voorzitter.

FNV BONDGENOTEN

w.g.
J.P.M. Brocken,
landelijk bestuurder metaal.

w.g.
J. Berghuis,
landelijk bestuurder metaal.

DE UNIE, VAKBOND VOOR
INDUSTRIE EN DIENSTVERLENING

w.g.
R. Algra,
voorzitter.

w.g.
mr G.W.E. ter Welle,
senior belangenbehartiger.

CNV VAKMENSEN

w.g.
J. Jongejan,
voorzitter.

w.g.
P.K. de Jong,
bestuurder.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
IN DE METALEKTRO INZAKE
ARBEIDSMARKT EN OPLEIDING
(A+O) 2012/2013**

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE METALEKTRO INZAKE ARBEIDSMARKT EN OPLEIDING (A+O) 2012/2013

Tussen

1. de Vereniging FME-CWM, ondernemersorganisatie voor de technologische industrie, gevestigd te Zoetermeer, handelende voor en namens de leden van de Vereniging FME-CWM wier onderneming valt resp. zal vallen onder de omschrijving van de werkingssfeer van de laatstelijk vastgestelde resp. eerstvolgende vast te stellen algemeen verbindendverklaring van de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro,

en
2. de Vereniging FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,
3. de Vereniging CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,
4. de Vereniging De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg,
5. de Vereniging VHP2, gevestigd te Eindhoven,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten over het verstrekken van gelden aan de door partijen opgerichte Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro.

INLEIDING

1. Partijen zijn van mening dat een leven lang leren, op grond van onder andere technologische- en arbeidsmarktontwikkelingen en een toenemende globalisering van de markt, van uitermate groot belang is voor iedere onderneming en de persoonlijke ontwikkeling van werknemers in de Metalektro.

Ondernemingen hebben een eigen verantwoordelijkheid bij de vormgeving van hun opleidingsbeleid, waarbij het samenspel met de werknemer, die een eigen verantwoordelijkheid heeft in zijn persoonlijke ontwikkeling essentieel is. Voor de continuïteit van de onderneming en de ontwikkeling van alle werknemers is een planmatig, op de toekomst gericht opleidingsbeleid, in samenhang met employability, van groot belang.

2. Ook zijn partijen van mening, dat het organiseren van voorlichting aan ondernemingen en individuele werknemers een wezenlijke bijdrage zal leveren aan een beter klimaat in de onderneming op het gebied van scholing en opleiding. Deze voorlichting heeft betrekking op het gebied van opleiding, employability en arbeidsmarkt en de bijdrage, die A+O hier aan kan leveren.

ARTIKEL 1 – DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. “werknemer”: degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7: 610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten, dan wel – anders dan in de zelfstandige uitoefening van een bedrijf of beroep – in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht;
2. “werkgever”: de natuurlijke of rechtspersoon voor wie een werknemer als bedoeld in lid 1 arbeid pleegt te verrichten;
3. “Stichting”: de Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de MetalektrO (A+O) gevestigd te ‘s-Gravenhage;
4. “Raad van Overleg in de MetalektrO”: de Stichting Raad van Overleg in de MetalektrO (ROM) gevestigd te ‘s-Gravenhage. De Raad van Overleg is gerechtigd tot de taken die hem krachtens deze overeenkomst zijn opgedragen;
5. “Loonsom Wfsv”: het totaal van het loon als omschreven in artikel 16 Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).

ARTIKEL 2 – WERKINGSSFEER

1. De bepalingen betreffende de werkingssfeer zijn opgenomen in bijlage A. Deze bijlage maakt een geïntegreerd onderdeel uit van deze CAO. Een onderneming die activiteiten verricht als beschreven in bijlage A valt volgens die bijlage onder de werkingssfeer als in hoofdzaak MetalektrO-activiteiten worden verricht.
2. Of in hoofdzaak activiteiten binnen de MetalektrO worden verricht, wordt bepaald aan de hand van het aantal arbeidsuren dat door werknemers van de onderneming aan die activiteiten wordt besteed. Van “in hoofdzaak” is sprake als dat gewoonlijk meer dan 50% is van de in de onderneming met de werknemers overeengekomen arbeidsuren.
3. Tot de MetalektrO-activiteiten behoren zowel de specifieke activiteiten genoemd in bijlage A als werkzaamheden van werknemers die, in een al dan niet ondersteunende functie – waartoe mede wordt verstaan werknemers in de ‘overhead’ –, werkzaam zijn ten behoeve van die specifieke activiteiten.
4. Voor zover werknemers al dan niet in een ondersteunende functie – waartoe mede wordt verstaan werknemers in de ‘overhead’ – werkzaam zijn zowel ten behoeve van de MetalektrO-activiteiten als ten behoeve van andere ondernemingsactiviteiten, wordt het aantal arbeidsuren van deze werknemers naar evenredigheid toegerekend aan de verschillende activiteiten van de onderneming.

ARTIKEL 3 – UITVOERING

1. Er is een “Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro” (A+O), waarvan de statuten worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst. De activiteiten van deze stichting strekken zich uit tot de werkingssfeer van deze CAO.
2. De uitvoering van deze overeenkomst geschiedt door A+O volgens het bepaalde in de statuten, het Financieringsreglement Opleiding van Leerlingen (bijlage B) en het Financieringsreglement Scholing van Werkenden (bijlage C).
Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven is het bestuur van deze stichting bevoegd op advies van de Raad van Overleg in de Metalektro van de in de vorige volzin vermelde financieringsreglementen af te wijken.

ARTIKEL 4 – HEFFING

1. De werkgever is in het jaar 2012 en het jaar 2013 aan de door de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) ingestelde Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding (A+O) een bijdrage verschuldigd van 0,4% van de in dat jaar voor zijn onderneming geldende Loonsom Wfsv. De ROM bepaalt de momenten waarop feitelijk gegeven wordt.
2. De werkgever is verplicht op de in lid 1 bedoelde bijdragen een door de ROM vast te stellen voorschot te betalen:
 - in het jaar 2012 vóór een door de ROM vast te stellen datum, doch uiterlijk op 15 oktober. Het voorschot zal gebaseerd zijn op de per genoemde datum redelijkerwijs vast te stellen voor zijn onderneming geldende Loonsom Wfsv in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2013.
 - in het jaar 2013 vóór een door de ROM vast te stellen datum, doch uiterlijk op 15 oktober. Het voorschot zal gebaseerd zijn op de per genoemde datum redelijkerwijs vast te stellen voor zijn onderneming geldende Loonsom Wfsv in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2014.
3. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde (voorschot)bijdragen is rente verschuldigd. Deze rente wordt in rekening gebracht vanaf de dag dat de verschuldigde (voorschot)bijdrage dient te zijn voldaan. Hierbij geldt het op dat moment vastgestelde percentage van de wettelijke rente.
4. De werkgever is verplicht aan A+O gegevens, welke voor de berekening van de in lid 1 en 2 genoemde (voorschot)bijdrage(n) noodzakelijk zijn, te verstrekken.
5. Verzoeken om vergoeding volgens de financieringsreglementen bij deze CAO worden niet ingewilligd indien de werkgever de ingevorderde bijdragen als bedoeld in dit artikel niet heeft betaald.

ARTIKEL 5 – LOOPTIJD

Deze overeenkomst wordt geacht in werking te zijn getreden op 1 januari 2012 en eindigt op 31 december 2013 zonder dat daarvoor opzegging nodig is.

ALDUS OVEREENGEKOMEN EN IN VIJFVOND GETEKEND:

VERENIGING FME-CWM
ONDERNEMERSORGANISATIE VOOR
DE TECHNOLOGISCHE INDUSTRIE

w.g.
J. Kamminga,
voorzitter.

w.g.
T. de Bruine,
vice-voorzitter.

FNV BONDGENOTEN

w.g.
J.P.M. Brocken,
landelijk bestuurder metaal.

w.g.
J. Berghuis,
landelijk bestuurder metaal.

VHP2
VAKORGANISATIE VAN HET
MIDDELBAAR EN HOGER PERSONEEL

w.g.
P.H. Breimer,
voorzitter.

w.g.
E.H. Winkels-Erpinck,
adjunct-directeur /
adviseur arbeidsverhoudingen.

CNV VAKMENSEN

w.g.
J. Jongejan,
voorzitter.

w.g.
P.K. de Jong,
bestuurder.

DE UNIE, VAKBOND
VOOR INDUSTRIE
EN DIENSTVERLENING

w.g.
R. Algra,
voorzitter.

w.g.
mr. G.W.E. ter Welle,
senior belangenbehartiger.

WERKINGSSFEER**(ALS BEDOELD IN ARTIKEL 1.2 VAN DEZE CAO)****WERKINGSSFEER**

1. Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van werknemers in dienst van een werkgever in een onderneming in de Metalektro.
2. Tot de 'Metalektro' behoren – voor zover niet genoemd in lid 3 en 4 – ondernemingen waarin, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, in de regel gedurende ten minste 1200 uren per week door bij die onderneming in dienst zijnde werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 1 van deze overeenkomst*), doch met inachtneming van het gestelde onder 5 t/m 14 en 16, werkzaamheden worden verricht en waarin:
 - a. uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend, waaronder onder meer wordt verstaan:
 - 1^e het aanleggen, assembleren, construeren, demonteren, draaien, emailleren, forceren, gieten, herstellen, lassen, monteren, onderhouden, persen, pletten, samenstellen, slopen, verscheuren en/of vernalen, smeden, smelten, trekken, vervaardigen, walsen van metaal (waaronder onder meer te verstaan: aluminium, blik, brons, koper, lood, messing, staal, tin, ijzer, zink en legeringen of composities hiervan) of metalen apparaten, drijfwerk, gereedschappen, machines, toestellen, voorwerpen en werktuigen (waaronder mede begrepen kracht- en arbeidswerktuigen, landbouwtractoren, -machines en -werktuigen), alles in de ruimste zin des woords, zoals appendages, automaten, automobielen, beelden, bliksemafleiders, blikwaren, bouten, brandkasten, bromfietsen, bruggen, buizen, capsules, draad, draadnagels, elektriciteitsmeters, elektroden, gaas, gasmeters, haarden, instrumenten (waaronder optische apparaten), jaloezieën, kachels, ketels (o.a. voor centrale verwarming), kinderwagens, klinknagels, kroonkurken, matrassen, matrijzen, meubelen, moeren, motoren, motorrijwielen, muziekinstrumenten, ovens, radiatoren, ramen, reservoirs, rolhekken, rollend materieel, rolluiken, rijwielen, schaatsen, schepen, schroeven, schuifhekken, sierhekken, sluitingen, stempels, tanks, taximeters, tuben, uurwerken, watermeters, zonweringen;
 - 2^e het vervaardigen en/of herstellen van apparaten, installaties, stoffen, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie of haar componenten afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken;
 - 3^e het staalblazen en/of zandstralen;
 - 4^e het verzinken en/of vertinnen, voor zover dit niet langs galvanotechnische weg geschiedt;
 - 5^e het reviseren van verbrandingsmotoren en/of onderdelen daarvan in de ruimste zin;

- b. uitsluitend of in hoofdzaak het elektrotechnische scheepsinstallatiebedrijf wordt uitgeoefend;
- c. uitsluitend of in hoofdzaak rechtstreeks voor derden het bedrijf wordt uitgeoefend van het:
 1. wikkelen of herstellen van elektrotechnische machines en gebruiks- en verbruiks-toestellen voor sterk- en zwakstroominstallaties (elektrotechnisch wikkelbedrijf);
 2. monteren en bedraden van elektrotechnische en elektronische apparatuur van bedienings-, schakel- en signaleringspanelen (elektrotechnisch paneelbouwbedrijf);
 3. demonteren, repareren, monteren, vervangen, wijzigen, onderhouden, gebruiksgereed opleveren van apparaten, installaties, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken (elektrotechnisch reparatiebedrijf);

*) Zie beschikking van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 juni 1990 (Stcrt. 1990, 112)

- d. uitsluitend of in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7: 690 B.W. van ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektró; echter, niet tot de Metalektró worden geacht te behoren ondernemingen waarin uitsluitend het bedrijf van het ter beschikking stellen van werknemers van derden wordt uitgeoefend indien de betreffende onderneming:
 - werknemers voor 25% of meer van de arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers ter beschikking stelt van derden die niet uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen uitoefenen dan wel niet op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektró;
 - én voor 15% of meer van het totale premieplichtige loon op jaarbasis werknemers ter beschikking stelt van derden op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7: 691 lid 2 B.W., zoals nader gedefinieerd in artikel 1 lid 1 en 2, en artikel 2 van het Besluit Indeling Uitzendbedrijven van het Lisv d.d. 6 oktober 1999, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 49 van 9 maart 2000. De onderneming heeft aan dit criterium voldaan indien en voor zover dit door het UWV (Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen) als zodanig is vastgesteld;
 - én geen onderdeel uitmaakt van een groep van ondernemingen die geacht wordt te behoren tot de Metalektró;
 - én geen door werkgevers- en werknemers (organisatie(s)) tot stand gebrachte arbeidspool is;
- e. anders dan in hoofdzaak het bedrijf van het be- en/of verwerken van metalen en/of een of meer van de in lid 3 genoemde bedrijven wordt uitgeoefend en daarnaast anders dan in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7: 690 B.W. van ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op

grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalekro, indien in de betreffende onderneming het grootste deel van het totale premieplichtige loon op jaarbasis wordt aangewend ten behoeve van deze activiteiten gezamenlijk.

Onder “vervaardigen” dient eveneens te worden verstaan het assembleren, monteren en samenstellen uit van derden betrokken onderdelen.

Toelichting:

De werkzaamheden in een onderneming vallen in hoofdzaak onder de Metalekro, indien het aantal overeengekomen arbeidsuren dat de in dienst zijnde werknemers direct en indirect betrokken zijn bij de werkzaamheden zoals vermeld in dit artikellid onder sub a tot en met e meer dan 50% bedraagt van het totaal aantal met alle in dienst zijnde werknemers overeengekomen arbeidsuren.

3. Ongeacht het aantal arbeidsuren gedurende welke in de regel per week door bij die ondernemingen in dienst zijnde werknemers werkzaamheden worden verricht, worden, behoudens het bepaalde in lid 2 tevens geacht tot de Metalekro te behoren ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak een of meer van de volgende bedrijven worden uitgeoefend:
 - a. het walsen van staal;
 - b. het ijzer- en staalgietersbedrijf;
 - c. het vervaardigen en/of herstellen van vliegtuigen;
 - d. het vervaardigen en/of herstellen van liften.

Onder “vervaardigen” dient eveneens te worden verstaan het assembleren, monteren en samenstellen uit van derden betrokken onderdelen.

Toelichting:

In ondernemingen wordt in hoofdzaak één van de onder sub a tot en met d vermelde bedrijven uitgeoefend, indien het aantal overeengekomen arbeidsuren dat de in dienst zijnde werknemers direct en indirect betrokken zijn bij de werkzaamheden van dat bedrijf meer dan 50% bedraagt van het totaal aantal met alle in dienst zijnde werknemers overeengekomen arbeidsuren.

4. Niet onder de werkingssfeer van deze overeenkomst ressorteren ondernemingen, die weliswaar onder de omschrijving van lid 3 vallen, doch waarop met goedkeuring van de daartoe bevoegde instantie een (algemeen verbindend verklaarde) collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van arbeidsvoorwaarden in de Metaal en Technische Bedrijfstakken (MTB) van toepassing is.
5. Een onderneming, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot de Metalekro, behoort, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week in de onderneming, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2, of 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, minder heeft bedragen dan onderscheidenlijk 1200, 800 of 400, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in lid 6 bepaalde, tot het metaalbewerkingsbedrijf. **)

***) Als bedoeld in artikel 77, eerste lid van het besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 december 1983 (Stcrt 1983, 246)

6. De in lid 5 bedoelde onderneming behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor onder lid 5 genoemde perioden.
7. Ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in lid 2 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid (thans de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot de Metalektro.
8. In geval van rechtsopvolging van een onderneming als hiervoor in lid 5 en 7 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in lid 5 en 7 bepaalde aangenomen dat sprake is van eenzelfde aansluiting.
9. Indien een onderneming als bedoeld in lid 7 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997 overgaat naar de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken behoort die onderneming met ingang van dezelfde datum tot het metaalbewerkingsbedrijf.
10. Een onderneming, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf, behoort, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week in de onderneming, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2 en 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, ten minste heeft bedragen onderscheidenlijk 1200, 2000 of 3000, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in lid 11 bepaalde, tot de Metalektro.
11. De in lid 10 bedoelde onderneming behoort tot de Metalektro met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor in lid 10 genoemde perioden.
12. Ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in lid 2 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken (MTB) (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie (thans de sector Metaalindustrie en de sector Elektrotechnische Industrie) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot het metaalbewerkingsbedrijf.
13. In geval van rechtsopvolging van een onderneming als hiervoor in lid 10 en 12 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in lid 10 en 12 bepaalde aangenomen dat sprake is van een zelfde aansluiting.

14. Indien een onderneming als bedoeld in lid 12 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997 overgaat naar de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie behoort die onderneming met ingang van dezelfde datum tot de Metalektro.
15. De Commissie Werkingssfeer*) ziet toe op de toepassing van de met betrekking tot de indeling en de overgang van ondernemingen in lid 5 t/m 14 gestelde regelen.

*) De Commissie Werkingssfeer is samengesteld door de Stichting Raad van Overleg in de Metalektro en de Stichting Vakraad Metaal en Techniek.
Het secretariaat van de Commissie Werkingssfeer is gevestigd:
Postbus 5210, 2280 HE Rijswijk ZH, telefoon 070-3160325.
In de commissie hebben tevens zitting, het Pensioenfonds van de Metalektro en het Pensioenfonds Metaal en Techniek.
16. Deze overeenkomst is niet van toepassing op:
Holland Repair and Services B.V. te Amsterdam, Vemat B.V. te Cruquius, alsmede Belden Wire and Cable B.V. te Venlo, Nedtrain B.V. te Utrecht, Rollepaal B.V. en Romit B.V. te Dedemsvaart, NXP Semiconductors Netherlands B.V. te Nijmegen en Eindhoven en Philips en de met deze vennootschap in concernverband verbonden ondernemingen. De Raad van Overleg in de Metalektro kan te allen tijde deze overeenkomst wel van toepassing verklaren op de in dit lid genoemde ondernemingen indien de grond voor het uitzonderen van de toepassing vervalt. Tijdens de looptijd van deze overeenkomst kan de Raad van Overleg in de Metalektro (bepalingen van) deze overeenkomst desgevraagd niet van toepassing verklaren op andere ondernemingen.

BIJLAGE B

FINANCIERINGSREGLEMENT OPLEIDING VAN LEERLINGEN

(ALS BEDOELD IN ARTIKEL 3 VAN DEZE CAO)

ARTIKEL 1 – DEFINITIES

1. Stichting
De Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de MetalektrO (A+O).
2. Wettelijke kaders
 - a. WEB: Wet Educatie en Beroepsonderwijs (Stb. 1995, 501; laatste wijziging 25 januari 2010, Stb. 2010, 34).
 - b. Crebo: Centraal register beroepsonderwijs zoals bedoeld in artikel 6.4.1. van de WEB.
 - c. Bbl: Beroeps begeleidende leerweg: omvattende een praktijkdeel van 60% of meer van de studieduur, zoals bedoeld in artikel 7.2.2, tweede lid, onder b van de WEB.
3. Werkgever
De werkgever als bedoeld in deze CAO en met wie de leerling-werknemer een leer-arbeidsovereenkomst en een beroepspraktijkvormingsovereenkomst/praktijkovereenkomst heeft gesloten.
4. Leerling-werknemer
Degene die een opleiding volgt waarvoor de stichting financiering verstrekt en die met de werkgever een overeenkomst zoals bedoeld in lid 5 van dit artikel én een overeenkomst zoals bedoeld in lid 6 van dit artikel heeft gesloten.
5. Leerarbeidsovereenkomst
Overeenkomst, te sluiten tussen in ieder geval de werkgever en de leerling-werknemer volgens model 1 van dit reglement voor vijf dagen per week voor de duur van de beroepspraktijkvormingsovereenkomst/praktijkovereenkomst. De leerarbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege als de opleiding eindigt.
6. Beroepspraktijkvormingsovereenkomst/praktijkovereenkomst
Overeenkomst als bedoeld in artikel 7.2.8 van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, gesloten tussen de instelling, de leerling-werknemer, de werkgever en het desbetreffende kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven.
7. Studiejaar
Een studiejaar loopt vanaf startdatum studie met een maximale looptijd van twaalf maanden.

8. Vergoeding
Het jaarlijks door de stichting vast te stellen bedrag per jaar ten behoeve van het opleiden van leerling-werknemers. De vergoeding wordt toegekend bij de start van de opleiding, per studiejaar voor de duur van de opleiding, berekend over 45 weken per studiejaar .
9. Bewijs van deelname
Een bewijs van deelname: een bewijsstuk van het opleidingsinstituut dat de opleiding daadwerkelijk gevolgd is.

ARTIKEL 2 – VASTSTELLING VERGOEDING AAN DE WERKGEVER

1. De stichting kan aan de werkgever een vergoeding toekennen ten behoeve van de opleiding van de leerling-werknemer.
De stichting stelt jaarlijks het maximale aantal te financieren trajecten vast. Tevens stelt de stichting een staffel voor het maximum aantal trajecten per bedrijfsgrootte per jaar vast.
2. De hoogte van de vergoeding wordt jaarlijks vastgesteld door de stichting vóór het begin van het nieuwe reguliere studiejaar (1 juli).
De betreffende beroepsopleidingen met de daarbij behorende niveaus en maximale opleidingsduur worden onderscheiden door de WEB en voor deze duur vergoed door de stichting. Indien voor een bbl-niveau II opleiding een beroepspraktijkvormings-overeenkomst/praktijkovereenkomst van drie jaar wordt afgesloten, wordt een leer-arbeidsovereenkomst voor minimaal twee jaar geaccepteerd.
3. Om voor vergoeding in aanmerking te komen, dient de werkgever vóór 31 december van het kalenderjaar waarin het aan te vragen studiejaar aanvangt een aanvraag in, zoals bedoeld in artikel 3 lid 2 van dit reglement, voor het totaal aantal ingestroomde eerstejaars leerling-werknemers dat met hem in dat betreffende studiejaar een leer-arbeidsovereenkomst heeft afgesloten én voor wie een beroepspraktijkvormings-overeenkomst/praktijkovereenkomst op bbl-niveau I, II, III of IV is afgesloten. Indien de werkgever niet een eerstejaars leerling-werknemer op bbl-niveau II, III of IV voor 31 december van het eerste studiejaar aanmeldt, dan komt deze uitsluitend nog in aanmerking voor vergoeding van het tweede, derde of vierde studiejaar van deze leerling-werknemer. Aanmelding van de tweedejaars leerling-werknemer dient voor 31 december van het tweede studiejaar te geschieden en zo verder.
4. Indien sprake is van loonkostensubsidie van derden voor de leerling-werknemer, dan behoudt het bestuur zich het recht voor de hoogte van de vergoeding aan te passen.

ARTIKEL 3 – VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever dient met de leerling-werknemer en andere relevante partijen de overeenkomsten te sluiten, zoals genoemd in artikel 1 lid 5 en artikel 1 lid 6 van dit reglement.

2. De werkgever dient bij de stichting vóór 31 december van het kalenderjaar waarin het aan te vragen studiejaar aanvangt een aanvraag voor vergoeding in. Deze aanvraag moet vergezeld gaan van een kopie van de overeenkomsten zoals genoemd in artikel 1 lid 5 en artikel 1 lid 6 van dit reglement.
- 3a. Bij mutaties van de leerling-werknemer, dient de werkgever dit direct te melden bij de stichting.
- 3b. Bij uitval van de leerling-werknemer, dient de werkgever dit direct te melden bij de stichting via:
 - het declaratieformulier van de stichting
 - een bewijs van deelname en een bewijs van uitschrijving van het opleidingsinstituut.
4. Na voltooiing van de opleiding is de werkgever verplicht om binnen drie maanden na einddatum van de beroepspraktijkvormingsovereenkomst/leerarbeidsovereenkomst, een bewijsstuk van de gevolgde opleiding te overleggen. Mocht een dergelijk bewijsstuk niet aan de stichting geleverd worden dan wordt de volledige vergoeding teruggevorderd.
5. De werkgever dient aan de stichting alle gegevens te verstrekken welke voor de uitvoering van dit reglement nodig zijn, dan wel door de stichting wenselijk worden geacht. De stichting heeft het recht zelf of een onafhankelijke derde partij de verstrekte gegevens te (laten) controleren.

ARTIKEL 4 – UITBETALEN VASTGESTELDE VERGOEDING AAN WERKGEVER

1. De vastgestelde vergoeding als bedoeld in artikel 2 van dit reglement wordt door de stichting als voorlopige vergoeding aan de werkgever uitbetaald.
2. De voorlopige vergoeding wordt uitgekeerd op vaste momenten in het jaar .
3. De definitieve vaststelling en toekenning van de vergoeding vinden plaats zo spoedig mogelijk na afloop van het opleidingstraject mits is voldaan aan de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3, en zijn gebaseerd op het aantal daadwerkelijk gevolgde weken opleiding zoals vastgelegd in de leerarbeidsovereenkomst, waarbij er een maximaal aantal jaren per niveau wordt gefinancierd zoals beschreven in artikel 2.2. Bij voortijdige uitval van de leerling-werknemer vervalt het recht op vergoeding aan het eind van de week waarin de leerarbeidsovereenkomst is beëindigd.

ARTIKEL 5 – OVERGANGSBEPALING 2010/2011

De werkgever komt voor vergoeding volgens het Financieringsreglement Opleiding van Leerlingen 2010/2011 in aanmerking indien:

- a. leerling-werknemers met hun opleiding zijn gestart vóór 1 januari 2012 én
- b. aan alle voorwaarden zoals deze zijn opgenomen in het Financieringsreglement Opleiding van Leerlingen 2010/2011 is voldaan.

ARTIKEL 6 – AANSPRAKELIJKHEID

De stichting aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor door anderen dan de stichting verrichte werkzaamheden voortvloeiend uit de uitvoering van dit reglement.

ARTIKEL 7 – SLOTBEPALING

In alle gevallen waarin de bepalingen in de leerarbeidsovereenkomst redelijkerwijs niet kunnen worden nagekomen kan alleen worden afgeweken na toestemming van de directie dan wel het bestuur van de stichting. In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de directie dan wel het bestuur van de stichting.

MODEL 1 ALS BEDOELD IN ARTIKEL 1 LID 5 VAN BIJLAGE B - FINANCIERINGSREGLEMENT OPLEIDING VAN LEERLINGEN

LEERARBEIDSOVEREENKOMST

Ondergetekenden:

....., gevestigd te, verder te noemen de 'werkgever', ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door, directeur

en

....., wonende te, verder te noemen de 'leerling-werknemer', verklaren hierbij een leerarbeidsovereenkomst te hebben aangegaan onder de volgende voorwaarden:

ARTIKEL 1 – AARD VAN DE OVEREENKOMST

Deze leerarbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, namelijk voor de duur van de ingevolge de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) gesloten beroepspraktijkvormingsovereenkomst/praktijkovereenkomst en eindigt van rechtswege op de dag waarop de betreffende opleiding eindigt, alsmede in de gevallen genoemd in artikel 11, 12 en 13 van deze leerarbeidsovereenkomst.

ARTIKEL 2 – DIENSTVERBAND

De leerling-werknemer treedt met ingang van in dienst van de werkgever.

ARTIKEL 3 – PROEFTIJD

De eerste maand geldt als proeftijd als bedoeld in artikel 7: 652 B.W.

ARTIKEL 4 – ARBEIDSDUUR

De arbeidsduur voor de leerling-werknemer bedraagt vijf dagen per week. Het praktijk- en theorieonderwijs dat binnen de opleiding valt, wordt gedurende deze werktijd gevolgd.

ARTIKEL 5 – SALARIS

Het salaris bij indiensttreding bedraagt minimaal het dan geldend wettelijk minimum (jeugd) loon bij een vijfdaagse werkweek, zijnde € per maand. *)

*) Het salaris bedraagt gedurende de tweede helft van de opleiding tenminste 110% van het wettelijk minimum (jeugd) loon bij een vijfdaagse werkweek, indien de leerling-werknemer de eerste helft van de opleiding met goed gevolg heeft afgesloten.

ARTIKEL 6 – REISKOSTEN

De reiskosten van de woonplaats naar de onderwijsinstelling worden vergoed door de werkgever volgens de geldende bedrijfsregeling, op basis van de tarieven van het openbaar vervoer 2e klasse.

Extra reiskosten, die gemaakt zijn in verband met stage buiten de onderwijsinstelling worden door de werkgever vergoed, op basis van de tarieven van het openbaar vervoer 2e klasse.

ARTIKEL 7 – OVERIGE VERGOEDINGEN

De kosten van lesboeken, examens (materiaal en inschrijving) en theorieopleiding (inschrijfkosten school) worden vergoed door de werkgever. Tevens zal de werkgever de leerling-werknemer de benodigde gereedschappen, bedrijfskleding en veiligheidsmiddelen ter beschikking stellen, alsmede een aansprakelijkheids- en ongevalverzekering ten behoeve van de leerling-werknemer afsluiten.

ARTIKEL 8 – VAKANTIE

Ten aanzien van het aantal vakantiedagen geldt de CAO in de Metalektro. De werkgever zal de aaneengesloten vakantie zo mogelijk doen vallen in de sluitingsperiode van de onderwijsinstelling.

ARTIKEL 9 – VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

De werkgever stelt aan de leerling-werknemer een opleidingsplaats ter beschikking en zal voorts al die maatregelen nemen die in verband met het doel van deze overeenkomst van belang zijn, ook ter zake van de kwaliteit van de opleidingsplaats.

De werkgever draagt er zorg voor dat de leerling-werknemer wordt opgeleid overeenkomstig het programma uit de beroepspraktijkvormingsovereenkomst/praktijkovereenkomst, dan wel het programma van de betreffende mbo en met inachtneming van nader door het kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven, dan wel door de onderwijsinstelling te stellen regels.

ARTIKEL 10 – VERPLICHTINGEN VAN DE LEERLING-WERKNEMER

De leerling-werknemer zal zich bij het volgen van de opleiding houden aan de hem/haar namens het opleidende bedrijf te geven aanwijzingen of opdrachten.

De leerling-werknemer zal de gedragsregels en voorschriften zoals deze in het stagebiedende bedrijf van toepassing zijn, in acht nemen en in het bijzonder de veiligheidsvoorschriften naleven.

De leerling-werknemer is gehouden al datgene te doen wat bijdraagt aan het succesvol afronden van de opleiding.

ARTIKEL 11 – SCHORSING

De werkgever is bevoegd om de leerling-werknemer bij ernstig verwijtbaar gedrag (gedrag waarvoor onder meer een dringende reden voor ontslag aanwezig geweest zou zijn), te

schorsen voor een periode van één week zonder doorbetaling van loon. Het besluit tot schorsing wordt mondeling onder opgave van redenen aan de leerling-werknemer medegedeeld en binnen twee werkdagen schriftelijk aan hem/haar bevestigd. De werkgever zendt voorts een afschrift van het besluit aan de onderwijsinstelling. Indien de leerling-werknemer in het kader van de opleiding werkzaamheden verricht bij een stagebiedend bedrijf, is deze bevoegd om de leerling-werknemer bij ernstig verwijtbaar gedrag met onmiddellijke ingang van het stageadres te verwijderen. De stagewerkgever meldt deze verwijdering direct aan de werkgever. De leerling-werknemer meldt zich onmiddellijk na de verwijdering bij de werkgever.

ARTIKEL 12 – TUSSENTIJDSE OPZEGGING

1. De werkgever kan deze overeenkomst tussentijds opzeggen met inachtneming van de krachtens de CAO in de Metalektro geldende opzegtermijn, met toestemming van de directeur Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in geval:
 - a. de leerling-werknemer aantoonbaar niet geschikt is gebleken voor de functie waartoe hij/zij wordt opgeleid. De werkgever dient de gronden tot dit besluit vooraf met de onderwijsinstelling en de leerling-werknemer te hebben besproken, waarbij is komen vast te staan dat voortzetting van het dienstverband geen perspectief biedt;
 - b. naar het oordeel van de werkgever ten gevolge van ernstig en verwijtbaar gedrag van de leerling-werknemer, een voortzetting van de opleiding redelijkerwijs niet meer van de werkgever kan worden gevegd;
2. De leerling-werknemer kan deze overeenkomst eveneens tussentijds opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van één maand.

ARTIKEL 13 – TUSSENTIJDSE BEËINDIGING BIJ ZIEKTE

Ingeval van ziekte, die met onderbreking van niet meer dan één week, zestien weken heeft geduurd, wordt de leerling-werknemer geacht de opleiding niet binnen de gestelde opleidingsduur met succes te kunnen afronden. Derhalve eindigt aan het eind van genoemde periode van ziekte deze arbeidsovereenkomst van rechtswege, zonder dat voorafgaande opzegging met toestemming van de directeur Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen is vereist, tenzij de werkgever met de leerling-werknemer schriftelijk anders overeenkomt.

ARTIKEL 14 – ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALE TIJD NA BEHALEN BBL-OPLEIDING

De werkgever zal de leerling-werknemer die voor de opleiding is geslaagd aansluitend aan de leerarbeidsovereenkomst een arbeidscontract voor onbepaalde tijd aanbieden. Indien de werkgever deze arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet redelijkerwijs in de eigen onderneming kan aanbieden, zal de werkgever in overleg met de werknemer zorg dragen voor de aanbieding van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij een andere werkgever in de sector.

ARTIKEL 15 – CAO

De CAO's in de Metalektro zijn van toepassing.

ARTIKEL 16 – BEDRIJFSEIGEN REGELINGEN

Bedrijfseigen regelingen met betrekking tot secundaire arbeidsvoorwaarden zijn in het kader van deze overeenkomst niet van kracht, tenzij anders overeengekomen in een bijlage bij deze overeenkomst.

ONDERTEKENING

Werkgever	Datum	Handtekening
-----------	-------	--------------

Werknemer	Datum	Handtekening
-----------	-------	--------------

Wettelijke vertegenwoordiger (indien werknemer jonger is dan 16 jaar)	Datum	Handtekening
---	-------	--------------

BIJLAGE C

FINANCIERINGSREGLEMENT SCHOLING VAN WERKENDEN

(ALS BEDOELD IN ARTIKEL 3 VAN DEZE CAO)

ARTIKEL 1 – DEFINITIES

1. Stichting
De Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de MetalektrO (A+O).
2. Wettelijke kaders
 - a. WEB: Wet Educatie en Beroepsonderwijs (Stb. 1995, 501; laatste wijziging 25 januari 2010, Stb. 2010, 34)
 - b. WHW: Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek (Stb. 1992, 593; laatste wijziging 4 februari 2010, Stb. 2010, 119)
 - c. Crebo: Centraal register beroepsonderwijs zoals bedoeld in artikel 6.4.1. van de WEB.
 - d. Croho: Centraal register opleidingen hoger onderwijs zoals bedoeld in artikel 6.13 van de WHW.
3. Werkgever
De werkgever als bedoeld in deze CAO en met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.
4. Werknemer
Degene, die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7: 610 van het B.W. heeft gesloten, dan wel – anders dan in zelfstandige uitoefening van een bedrijf of beroep – in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht.
5. Erkenning van verworven competenties (evc)
Procedure waarmee tijdens werk of privé verworven competenties worden herkend, gewaardeerd en erkend door een bij het evc-register geregistreerde aanbieder.
6. Beroepsopleidingen
Opleidingen in de deeltijd variant als bedoeld in de WEB en de WHW.
7. Persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)
Een door de werkgever en de werknemer overeengekomen en ondertekend document waarin de activiteiten van belang voor de ontwikkeling van de werknemer en de daaruit voortvloeiende cursussen en opleidingen die de werknemer zal gaan volgen, zijn weergegeven. Minimale criteria zijn:
 - Kerntaken, ambities, ontwikkelde- en te ontwikkelen competenties, voorgenomen opleidingstrajecten en overige afspraken tussen werknemer en leidinggevende.

8. Cursus
Een opleidingsactiviteit gerelateerd aan de loopbaan van de werkende, met een vooropgezet leerdoel waarbij een afgeronde hoeveelheid kennis, vaardigheid en/of attitudes wordt overgedragen. Het is geen beroepsopleiding in de zin van de Wet Educatie en Beroepsopleiding en/of de Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek.
9. Bewijs van deelname
Een bewijs van deelname: een bewijsstuk van het opleidingsinstituut dat de opleiding daadwerkelijk gevolgd is.
10. Studietoestand
Een studietoestand loopt vanaf startdatum studie met een maximale looptijd van twaalf maanden.

ARTIKEL 2 – ERKENNING VAN VERWORVEN COMPETENTIES (EVC)

1. De stichting stelt jaarlijks het maximale aantal te financieren evc-trajecten vast. Tevens stelt de stichting een staffel voor het maximum aantal evc-trajecten per bedrijfsgrootte per jaar vast.
2. De hoogte van de vergoeding wordt jaarlijks vastgesteld door de stichting vóór het begin van het nieuwe reguliere studietoestand (1 juli).
3. De werkgever kan in aanmerking komen voor een vergoeding indien voldaan is aan de volgende voorwaarden:
 - a. het initiatief voor de inzet van een evc-procedure is door de werkgever en/of de werknemer genomen én
 - b. de werkgever en de betrokken werknemer zijn de inzet van de evc-procedure in overleg overeengekomen én
 - c. de werkgever meldt de evc-procedure voor de start aan én
 - d. de werknemer moet de evc-procedure binnen negen maanden na startdatum doorlopen hebben, zo niet dan vervalt de aanmelding én
 - e. de werknemer dient vervolgens binnen zes maanden, na aanmelding bij de stichting, te starten met het evc-traject én
 - f. de evc-procedure moet uitgevoerd worden door een erkend aanbieder.
4. De declaratie dient binnen drie maanden na afloop van de evc-procedure, door de stichting te zijn ontvangen waarbij moet worden overgelegd:
 - kopie van de factuur van de evc-procedure;
 - bewijs van deelname, dit kan zijn een evc-certificaat op naam of gelijksoortig document;
 - het declaratieformulier.

ARTIKEL 3 – CURSUS VOLGEND UIT HET PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN (POP)

1. De stichting stelt jaarlijks het maximale aantal te financieren persoonlijk ontwikkelingsplannen vast. Tevens stelt de stichting een staffel voor het maximum aantal persoonlijk ontwikkelingsplannen per bedrijfsgrootte per jaar vast.
2. De hoogte van de vergoeding wordt jaarlijks vastgesteld door de stichting vóór het begin van het nieuwe reguliere studiejaar (1 juli).
3. De werkgever kan in aanmerking komen voor een vergoeding indien voldaan is aan de volgende voorwaarden:
 - a. voorafgaand aan de cursus heeft tussen leidinggevende en werknemer een ontwikkelingsgesprek plaats gevonden over kerntaken, ambities, ontwikkelde- en te ontwikkelen competenties, voorgenomen opleidingstrajecten en overige afspraken;
 - b. naar aanleiding van dit gesprek is een persoonlijk ontwikkelingsplan vastgelegd, zoals bedoeld in artikel 1.7, en ondertekend door leidinggevende en werknemer;
 - c. voorafgaand aan de start van de cursus meldt de werkgever de cursus aan. Hierbij verklaren werkgever en werknemer dat het onder b genoemde gesprek heeft plaatsgevonden. Er is een persoonlijk ontwikkelingsplan vastgelegd waarin staat welke opleiding gevolgd wordt en wat de werknemer wil leren of ontwikkelen;
 - d. de cursus wordt gegeven en gefactureerd door een opleidingsorganisatie/rechtspersoon, niet zijnde de aanvrager of een aan de aanvrager gelieerde organisatie. Deze rechtspersoon heeft een zelfstandige inschrijving bij de Kamer van Koophandel;
 - e. de werknemer dient vervolgens binnen zes maanden, na aanmelding bij de stichting, te starten met het opleidingstraject.
4. Verplichte cursussen en scholingen zoals: rijbewijs A en B, BHV, EHBO, VCA, ISO, NEN, en vormen van intern- en collegiaal opleiden, worden niet vergoed.
5. De declaratie dient binnen drie maanden na afloop van de cursus door de stichting te zijn ontvangen waarbij de volgende stukken worden overgelegd:
 - kopie van de factuur van de cursus;
 - kopie van bewijs van deelname dan wel certificaat;
 - declaratieformulier.
6. Indien in het persoonlijk ontwikkelingsplan een beroepsopleiding is opgenomen dan komt deze uitsluitend voor vergoeding in aanmerking conform artikel 4 van dit reglement.

ARTIKEL 4 – BEROEPSOPLEIDINGEN

1. De stichting stelt jaarlijks het maximale aantal te financieren beroepsopleidingen vast. Tevens stelt de stichting een staffel voor het maximum aantal beroepsopleidingen per bedrijfsgrootte per jaar vast.
2. De hoogte van de vergoeding wordt jaarlijks vastgesteld door de stichting vóór het begin van het nieuwe reguliere studiejaar (1 juli).

3. De werkgever kan in aanmerking komen voor een vergoeding tot een maximum van twee studie jaren ten behoeve van de beroepsopleiding van een werknemer. De niveaus I, II, III, IV, HBO associate degree, bachelor en/of master beroepsopleidingen met de daarbij behorende niveaus en maximale opleidingsduur worden onderscheiden door de WEB en de WHW en voor deze duur vergoed door de stichting. Vergoeding vindt plaats indien voldaan is aan de volgende voorwaarden:
 - a. de werkgever en de betrokken werknemer verklaren dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dit kunnen twee of meer opeenvolgende arbeidsovereenkomsten zijn of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
 - b. het initiatief tot het volgen van een beroepsopleiding is door werkgever en/of werknemer genomen;
 - c. de afspraak tot het volgen van de beroepsopleiding is tot stand gekomen in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemer;
 - d. de werkgever meldt, gedurende het studiejaar, de beroepsopleiding aan. Tevens verklaart de werkgever dat er een intentie is om de arbeidsrelatie tussen hem en de werknemer in stand te houden voor de duur van de beroepsopleiding. De werkgever stuurt een kopie onderwijsovereenkomst (mbo) of een bewijs van inschrijving (hbo/wo) mee;
 - e. de werknemer dient vervolgens binnen zes maanden, na aanmelding bij de stichting, te starten met de beroepsopleiding;
 - f. de betrokken werknemer ontvangt gedurende de opleiding ten minste het salaris zoals overeengekomen in de eerdergenoemde arbeidsovereenkomst;
 - g. de kosten van de opleiding en de daaraan gerelateerde kosten worden door de werkgever vergoed;
 - h. indien de werkgever verzuimd heeft het eerste studiejaar aan te melden, dan komt hij uitsluitend nog in aanmerking voor vergoeding van het tweede, derde of vierde studiejaar van deze werknemer. Aanmelding van het tweede studiejaar van de werknemer dient dan vóór afloop van het tweede studiejaar te geschieden.
4. De declaratie dient binnen drie maanden na afloop van uiterlijk twee studie jaren door de stichting te zijn ontvangen waarbij de volgende stukken worden overgelegd:
 - een bewijs van deelname: dit is een bewijsstuk van het opleidingsinstituut dat de opleiding gevolgd is;
 - het arbeidscontract waaruit blijkt dat de werknemer in dienst is bij de werkgever gedurende de duur van de beroepsopleiding;
 - het declaratieformulier.

ARTIKEL 5 – OVERGANGSBEPALING 2010/2011

De werkgever komt voor vergoeding volgens het Financieringsreglement Scholing van Werkenden 2010/2011 in aanmerking indien:

- a. werknemers met hun opleiding zijn gestart vóór 1 januari 2012 én
- b. aan alle voorwaarden zoals deze zijn opgenomen in het Financieringsreglement Scholing van Werkenden 2010/2011 is voldaan.

ARTIKEL 6 – UITSLUITING

1. De werkgever komt, ten behoeve van de betreffende werknemer, niet in aanmerking voor vergoeding volgens artikel 4 van dit reglement indien voor de betreffende beroepsopleiding het maximum van twee studiejaar reeds is verkregen op basis van voorgaande cao-reglementen.
2. De werkgever komt, ten behoeve van de betreffende werknemer, voor maximaal één studiejaar voor vergoeding volgens artikel 4 van dit reglement in aanmerking indien voor de betreffende beroepsopleiding één studiejaar reeds is verkregen op basis van voorgaande cao-reglementen.

ARTIKEL 7 – INFORMATIEPLICHT

De werkgever dient aan de stichting alle gegevens te verstrekken welke voor de uitvoering van dit reglement nodig zijn, dan wel door de stichting wenselijk worden geacht. De stichting heeft het recht zelf of een onafhankelijke derde partij de verstrekte gegevens te (laten) controleren.

ARTIKEL 8 – AANSPRAKELIJKHEID

De stichting aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor door anderen dan de stichting verrichte werkzaamheden voortvloeiend uit de uitvoering van dit reglement.

ARTIKEL 9 – SLOTBEPALING

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de directie dan wel het bestuur van de stichting.

TREFWOORDENLIJST – ALGEMENE GEGEVENS

1. De trefwoordenlijst is alfabetisch gerangschikt; de onderverdeling is zo logisch mogelijk opgezet.
2. Achter de trefwoorden zijn de paginanummers vermeld.
3. Wanneer het trefwoord ook voorkomt in een te omschrijven begrip, dan is dit begrip onder het trefwoord vermeld, doch in plaats van het trefwoord is een – geplaatst.
Voorbeelden:
Trefwoord:
overwerk
Begrippen:
“betaling van – bij continuarbeid” betekent: “betaling van overwerk bij continuarbeid”.
“– op zon- en feestdagen” betekent: “overwerk op zon- en feestdagen”.
“vergunning voor –” betekent: “vergunning voor overwerk”.
4. De term “zie ook” betekent dat er een samenhang kan zijn met een ander begrip, trefwoord of bijlage.

TREFWOORDENLIJST

A

AANEENGESLOTEN VAKANTIE	
– algemene bepalingen	53
– vaststelling van –	56
AANGEKLAAGDE	93, 94, 95
AANGEPAST WERK	
aanbieden – bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	64
AANNEMING	71
AANSPRAKELIJK	71, 76
AANSPRAKELIJKHEID	76, 158, 167
– contracterende partijen	76
AANSPRAKELIJKHEIDS	160
AANSPRAKEN	74, 117
AANSTELLING	29
– schriftelijke bevestiging van –	115
AANSTELLINGS	
–keuring(en)	112
AANVULLING (EN)	47, 63, 64, 65, 101
– op salaris bij korter werken (shorttime)	61
A-BEPALINGEN	3, 4, 27
AFGEVAARDIGDE	62
– naar bondscongres, bondsraad	62
AFWIJKENDE WERKTIJD	
definitie	24
toeslag voor – (zie ook overuren 4.14)	52
ALGEMENE BEPALINGEN	23
AOW	65
ARBEID	3, 23, 24, 29, 47, 49, 53, 61, 62, 64, 65, 70, 75, 107, 112, 114, 115, 147, 163
ARBEIDSDUUR	23, 29, 31, 33, 36, 46, 54, 64, 65, 68, 107, 111, 119, 120, 121, 159
– en werktijden	31, 119
Basis Jaarlijkse – (BJA)	23
Deeltijdarbeid	24, 27
definities	23, 114
Feestdagen	23
–regeling	112
Voltijdarbeid	24
Vrije roosteruren	24
Werktijden, begrippen	23, 114
Wet aanpassing –	107
Wijziging van de – per dag in de werktijdregeling	31
ARBEIDSGESCHIKT(E)	64
ARBEIDSMARKT	3, 81, 113, 143, 145, 146, 147, 148, 155, 163
–ontwikkelingen	146

–project	40
ARBEIDSONOMSTANDIGHEDEN	25, 38, 65, 101, 102, 131, 133, 134, 135, 137, 138, 139, 140
–lijst	102, 135
–lijsten	101
–toeslag	38, 45, 139
–toeslagen	135, 137, 139
ARBEIDSONGESCHIKT	46, 53, 121
ARBEIDSONGESCHIKTE	46, 53, 56, 63, 64, 65, 120
ARBEIDSONGESCHIKTHEID	19, 29, 33, 46, 47, 53, 59, 63, 64, 65, 66, 73, 112, 115, 116, 120
– tijdens vakantie	53
uitkering bij –	63
vakantie tijdens –	53
vakantietoeslag in verband met –	59
ARBEIDSONGESCHIKTHEIDS	
–percentage	65, 66
–uitkering(en)	64
ARBEIDSONVEREENKOMST(EN)	2, 3, 17, 23, 26, 29, 30, 32, 35, 67, 73, 85, 87, 89, 90, 93, 95, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 116, 120, 125, 128, 131, 133, 134, 143, 145, 147, 150, 152, 161, 163, 166
Bepaalde tijd (zie ook bijlage H)	29
ARBEIDSTIJD	60
Arbeidsduur en Werktijden	31
ARBEIDSTIJDEN	
–besluiten	32
–wet	32, 107, 119
ARBEIDSONSUREN	25, 26, 52, 62, 85, 86, 87, 88, 114, 125, 126, 127, 128, 147, 150, 151, 152, 153
ARBEIDSONVERHOUDING(EN)	17, 45, 81, 124, 149
ARBEIDSONVOORWAARDEN	18, 26, 27, 38, 46, 70, 71, 78, 87, 89, 90, 113, 115, 128, 138, 152, 162
ATW	32, 119

B

BASIS JAARLIJKSE ARBEIDSONDUUR BJA	23
B-BEPALINGEN	27
BBL	155, 156, 161
BEDRIJFS	
–(tak)pensioenfonds	67
–arts	33, 34, 63, 64
–belangen	57, 62
–eigen	162
–grootte	156, 164, 165
–kleding	160
–ledengroep(en)	79

–onderdeel	78, 80
–regeling	160
–ruimte	78
–stoornis	51, 52
–tak(ken)	17, 18, 55, 64, 65, 66, 73, 85, 87, 88, 112, 125, 128, 129, 134, 150, 152, 153
–takniveau	18, 82, 83, 123
–tijd	78
–uitoefening	88, 128, 129, 153
–vereniging	88, 128, 129, 153
BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND	
(zie ook bijlage H)	29
BEHANDELING VAN GESCHILLEN	81, 122, 123
(zie ook bijlage B)	81
BELONINGS	
–elementen	115
–structuur	101
–systeem	25, 45
BEMIDDELINGS	
–instantie	77, 78, 79, 81, 82, 96, 97, 98, 99
–pogingen	99
–procedure	18, 72, 81, 123
BEMIDDELINGSINSTANTIE	
normale procedure (zie ook bijlage C)	81
speciale gevallen	72, 77, 79, 98
BEROEPS	
–mogelijkheid	40
–onderwijs	155, 159, 160, 163
–opleiding(en)	164, 165, 166, 167
–praktijkvormingsovereenkomst	155, 156, 157, 159, 160
–procedure	38, 112
BESCHERMING VAN	
–kaderleden	79
–personeelsvertegenwoordigers	71, 122
BETALING VAN	
–arbeid in ploegen	49
–overwerk bij continuarbeid	52
BETALINGS	
–niveaus	45, 137
–periode	52, 70, 71
–regeling	50
BEVALLING	46, 47, 53, 60
BEVALLINGSVERLOF	75
BEVESTIGING VAN	
–aanstelling	115
BIJDRAGE	
werkgevers– aan secretariaatskosten op bedrijfstakniveau	82
werkgevers– Sociaal Fonds	76

BIJSCHOLING	80
BIJZONDER VERLOF	
– met behoud van salaris	62
– voor werknemers die lid zijn van de v.v.	123
(zie ook kort verzuim)	60
beperking van –	62
BIJZONDER VERZUIM	46, 120
BJA	23, 24, 27, 54, 55, 115, 119, 120, 121
BONDS	
–raad	62
–werk in de onderneming	78, 123
BOVENWETTELIJKE VAKANTIEDAGEN	36

C

CERTIFICAAT	164, 165
CHAUFFEURS	90
CHRISTELIJKE	122
– feestdagen	122
COLLECTIEVE AANEENGESLOTEN VAKANTIE	
data en duur van –	57
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	
– in de Metalektro	145
– voor het hoger personeel	111
COMPENSATIE	
–regeling(en)	121
COMPETENTIES	35, 121, 163, 164, 165
CONCIÉRGES	90
CONCURRENTIEBEDING	118
CONFLICTSITUATIE(S)	18, 78, 82, 112, 113
CONSIGNATIE	34
–dienst	34
–dienst (zie ook bijlage H)	34
CONTINUARBEID	50
betaling van –	50
betaling van overwerk bij –	52
CONTINUDIENST	57
CONTRACTSVERLENGING	65
CONTRIBUTIE	75
CREBO	155, 163
CROHO	163
CURSUS	164, 165
CURSUSSEN	62, 163, 165
bijzonder verlof met behoud van salaris voor –	
georganiseerd door de vakverenigingen	62

D

DAGDELEN	33, 35, 36, 46
DAGDIENST(EN)	32, 49, 50
DAGLOON	63, 64, 65, 66
–regeling	107
DAGROOSTER	24
DATA VAN DE VAKANTIE	57
DECLARATIE	164, 165, 166
DEELNEMER(S)	72, 73, 74
DEELTIJDARBEID	
begrippen	24, 74, 115, 163, 120, 122, 137
definitie	27
meeruren bij –	28
DIENSTBETREKING	30, 54, 74
DIENSTJAREN	55
DIENSTREGELING	68
DIENSTROOSTER(S)	24, 32, 46, 50, 51, 52, 54, 57, 69, 119, 120, 121
begrippen	24
vaststellen van het –	32
DIENSTVERBAND	30, 46, 47, 48, 49, 50, 55, 56, 58, 59, 70, 73, 79,
	81, 90, 115, 121, 122, 137, 138, 159, 161
begin en einde –	29
doorbetaling en verrekening vakantie gedurende het –	53
extra vakantie wegens langdurig –	55
niet genoten vakantie bij einde –	30, 59
vakantieaanspraken bij beëindiging –	30, 122
werkloosheid tijdens – (shorttime)	61
DIENSTVERLENING	17, 84, 111, 124, 133, 141, 145, 149
DIRECTEUR	124, 149, 159, 161
DISCRIMINATIE	18
DOELMATIGHEID	102
DOORBETALING	
– en verrekening gedurende het dienstverband	53
– van salaris bij niet werken	46
DRIEPIOEGENDIENST	49

E

EDUCATIE	155, 159, 163, 164
EINDEJAARSUITKERING(EN)	25
EMPLOYABILITY	146
ERGONOMISCHE	65
EVC	35, 121, 163, 164
–test	35
EVENREDIGHEID	26, 27, 28, 32, 35, 56, 114, 115, 120, 137, 147
EXAMENS	160

EXTRA VAKANTIE	
– overgangsregeling senioren	55
– senioren	24, 54, 55
– wegens langdurig dienstverband	55
EXTRA VERLOF KOPEN	37

F

FACILITEITEN VOOR VAKBONDWERK	78
FEESTDAG(EN)	23, 24, 25, 32, 33, 34, 49, 51, 52, 53, 54, 56, 57, 68, 122
definitie	23
overwerk op –	51
ploegendienst op –	49
FICTIEVE	24, 25, 64, 65
– functie jaren	24, 25
FINANCIERINGSREGLEMENT(EN)	148, 155, 157, 159, 163, 166
FISCALE	75
FLEXIBILISERING	26, 116
FONDS(EN)	36, 76, 83, 122
FUNCTIE(S)	17, 25, 26, 29, 33, 38, 39, 42, 47, 48, 49, 65, 70, 71, 72, 78, 79, 89, 101, 102, 114, 115, 116, 125, 133, 134, 135, 138, 147, 161
indeling van –	39
uitoefenen van verschillende –	42
FUNCTIECLASSIFICATIE	38, 90, 104, 116, 134
andere vormen van –	38
systemen van –	104
FUNCTIEJAREN	24, 29, 40, 41, 42, 44, 45
FUNCTIELIJST	19, 39, 133, 135
ondernemings–	39
salarisgroepen –	38
FUNCTIEOMSCHRIJVING	40
klachten over -	40
FUNCTIEREEKSEN	39
FUNCTIESALARIS(SEN)	38, 41, 45, 47, 137
FUNCTIEWAARDERING	19, 100, 116
FUNCTIONEREN	77, 78, 98, 112
FUSIE	78, 79, 80, 122
– reorganisatie, sluiting, inschakelen van OR	79, 122
werkstaking	78

G

GARANTIEBEPALINGEN	134
GEDIFFERENTIEERDE	66, 117
GEDRAGSREGELS	160

GEHANDICAPTEN	18, 113
GEHEIMHOUDING	80, 115
GEORGANISEERD(EN)	77, 78
GEREEDSCHAP(PEN)	71, 85, 125, 150, 160
GEREGLEMENTEERDE WINSTDELINGSREGELINGEN	72
GESCHIKT	65, 161
GESCHIKTHEID	33, 34, 63, 117
GESCHILLEN	
behandeling van –	81
–commissie (zie ook bijlage B)	81, 91, 98, 122, 123
–reglement	91
GETUIGEN	94, 99
GEWETENSBEZWAREN(DE)	18, 113
– situaties	18, 113
GEZINS	
–situatie	34
GEZONDHEIDSASPECTEN	113
GRADEREN	102
GRADERINGSCOMMISSIE	102
GRAFISCHE	89
– vakarbeid	89
GRATIFICATIE(S)	25, 71
GROEPS	
–grenzen	116
GUNSTIGER BEPALINGEN	26

H

HANDELSREIZIGERS	58, 90
berekening vakantietoeslag –	58
overleg arbeidsvoorwaarden –	90
uitzonderingsbepalingen voor –	90
HANDELSVERTEGENWOORDIGERS	76, 90
HEFFING	
Secretariaatskosten	83
Sociaal Fonds	76
HEMELVAARTSDAG	23, 122
HER- EN OMSCHOLING	48
HERPLAATSING	80
HERSCHOLING	48
definitie (zie ook salarisschalen)	48
HERSTEL EN REÏNTEGRATIE	63
HERVERZEKERING	3, 36
HET GENIETEN VAN VAKANTIE	56
HET VERDIENEN VAN	
– vakantie gedurende het kalenderjaar	56
– vakantierechten	54

HONORERING	135, 137, 138, 139
–/loonsverhogingen	82
HP	3, 109, 112
HUWELIJK	60

I

INCONVENIËNTENTOESLAGEN	25
INDELING(EN)	
– van de functie (zie ook bijlage F)	39
– van de functies in de onderneming	116
– van de functies van de arbeidsomstandigheden	102
– van de werknemer(s)	39, 135
– van ondernemingen tot de werkingssfeer van de CAO	89, 129, 154
klachten inzake –	40
INDIENSTTREDING	25, 29, 31, 48, 116, 159
INFORMATIE	
–plicht	167
INGETREDEN	65
INGEVORDERDE	148
INHAALUREN	51
INKOMEN	48, 70
INSCHRIJFKOSTEN	160
INSCHRIJVING	160, 165, 166
INWERKINGTREDING	3
ISF	19, 38, 45, 46, 90, 100, 101, 102, 103, 116, 133, 134

J

JAARBASIS	25, 86, 87, 117, 126, 127, 151, 152
JAARSALARIS	25
definitie	25
JAARVERDIENSTE	25
JAARVERSLAG	72
sociaal –	72
JEUGDIGE(N)	39, 53
salarisgroepen –	39
salarisschalen –	41

K

KADERLEDEN	78, 79
KADERS	155, 163
KALENDER	
–dag(en)	24, 32, 57

–ja(a)r(en)	23, 25, 31, 32, 35, 45, 51, 55, 56, 57, 58, 59,
.....	60, 75, 88, 120, 121, 128, 129, 139, 153, 156, 157
–jaarbasis	24, 115, 120
–maand	30
KARWEI	68, 69
–terrein	68, 69
–werk	68
–werkzaamheden	27, 68, 69
KERSTDAG	23, 122
KEURING	60, 112
KIND(EREN)	60, 61
KLACHT(EN)	18, 40, 81, 82, 93, 96, 97, 98, 99, 103, 112
–behandeling	101
–procedure	38, 102, 112
–regeling	18, 112
KLAGENDE	92, 93, 94, 95, 123
KLAGER	98
KLEDING	71
KLIMAAT	146
KOFFIEGELD	71
KOPEN VAN DAGEN	37
KORT VERZUIM	27, 46, 60, 115, 121, 122
KORTER WERKEN (shorttime)	61
KORTERE DAN NORMALE ARBEIDSDUUR	
betaling bij –	27, 115
KOSTEN	
–vergoedingen	70
KRIJGSDIENST	53

L

LANGDURIG	55
LEDEN	
–groepen	78
–raad	123
LEEFTIJD(EN)	24, 30, 40, 41, 44, 45, 48, 49, 63, 65, 68, 70, 96, 137
LEEFTIJD(S)	113
–categorieën	71
LEERARBEIDSOVEREENKOMST	155, 156, 157, 158, 159, 161
LEERLING(EN)	148, 155, 156, 157, 159, 160, 161
–werknemer	155, 156, 157, 159, 160, 161
LESBOEKEN	160
LEVENS	
–partner	60, 61
–relatie	61
LEVENSLOOPREGELING EN VERLOF	74
LIDMAATSCHAP VAN DE VAKVERENIGINGEN	76

LISV	
Landelijk instituut sociale verzekeringen	86, 127, 151
LITHOGRAFISCHE	89
– afdelingen	89
LOON	23, 42, 46, 47, 53, 59, 63, 64, 86, 87, 114, 126, 127, 147, 151, 152, 159, 161
–doorbetaling	47, 63
–som	23, 76, 83, 114, 147, 148
LOONSVERHOGINGEN	82
LOOPBAAN	
–beleid	113
–ontwikkeling	113
LOOPTIJD VAN DE OVEREENKOMST	83, 123, 139

M

M (ETALEKTRO)B–CAO	27, 77
MAANDVERDIENSTE(N)	25, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 51, 52, 58, 68, 70, 90, 138
definitie	25
persoonlijke minimum–	42, 43, 44, 45, 70, 90
MANTEL	
–bepalingen	89
MB	3, 27, 42, 62, 77
MEERUREN	24, 34, 50, 51
– bij deeltijd	28
betaling bij –	50
definitie	24
MEERUUR	50, 51
MEI	83, 123, 139
METAAL	
–bewerkingsbedrijf	87, 88, 128, 129, 152, 153
–industrie	62, 88, 89, 128, 129, 153, 154
–methode	134
–nijverheid	88, 128, 129, 153
METAAL EN TECHNISCHE BEDRIJFSTAKKEN	
MTB	73, 87, 88, 128, 129, 152, 153
MILIEUEFFECTEN	112
MILIEUZORGSTEEEM	19, 112
MILITAIRE DIENST	60
MINIMUM	
–loon	42, 44, 59
–salaris (sen)	40, 41
–vakantietoeslag	59
Wet – loon en – vakantiebijslag	42, 44
MODEL	155, 159

MTB.	87, 88, 128, 129, 152, 153
Metaal en Technische Bedrijfstakken.	73, 87, 88, 128, 129, 152, 153

N

NABESTAANDENPENSIOEN	67
NADERE REGELS INZAKE DE VASTSTELLING VAN HET DIENSTROOSTER.	120
NATIONALE FEESTDAG	23
NEN	70, 165
NEVENBEDINGEN	118
NEVENCODE(S)	29
NIET IN DIENST ZIJNDE WERKNEMERS	70, 71, 123
arbeidsvoorwaarden –	70
artikel 9.2.	70
informatie ondernemingsraad inzake –	70
NIEUWJAARSDAG	23, 122
NORMALE WERKDAG	
betaling bij kortere dan –	27, 115
definitie	24
langere dan –	24
vakantietoeslag bij kortere dan –	27, 115

O

OCTROOI	118
OMSCHOLING	48
definitie (zie ook salarisschalen)	48
ONDERAANNEMERS	70
ONDERNEMINGS	
–beleid	17, 89, 125
–functielijst(en)	39, 101, 102, 135
–leiding	17, 18, 112
–niveau	17, 18, 19, 26
–pensioenfonds	49
–ra(a)d(en)	17, 18, 26, 31, 32, 33, 34, 36, 39, 50, 52, 55, 56, 57, 61,
63, 64, 65, 66, 68, 70, 71, 72, 79, 80, 97, 112, 125, 135	
–salarissyste(e)m(en)	45, 115
ONGEVALLENVERZEKERING	160
ONKOSTEN	
–vergoeding(en)	115
ONONDERBROKEN	55, 87, 88, 128, 152, 153
ONTSLAG	72, 79, 160
–termijn	79
–verlening	79
ONTSLAGEN	79, 80
ONTWIKKELINGSPLAN(NEN)	163, 165

ONWERKBAAR WEER OF ONGUNSTIGE WATERSTAND	61
OPLEIDEN	156, 165
OPLEIDENDE	160
OPLEIDINGEN	18, 163
OPLEIDINGS	
–beleid	146
–dag(en)	35, 46, 121
–duur	156, 161, 166
–instituut	156, 164, 166
–niveau	39, 40
–organen	18
–plaats	160
–traject(en)	157, 163, 165
OPROEPKRACHT(EN)	52
OPSTAPSALARIS	
–groep	40, 42
OPZEGGEN	161
OPZEGGING	30, 83, 123, 139, 148, 161
OPZEGGINGSTERMIJN	47
opzegging (zie ook bijlage H)	30
OPZEGTERMIJN	49, 50, 115, 138, 161
ORGANISATIEBUREAUS	
– inschakeling	79
OUDERSCHAPSVERLOF	75
OUDERDOMS	
–voorzieningen	49
OUDERE WERKNEMERS	
– boven 65 jaar	48
– overgangsregeling extra vakantie voor senioren	55
OUDERENBELEID	18, 113
OVEREENKOMST	23, 26, 27, 29, 53, 54, 76, 77, 81, 82, 83, 85,
.....	87, 89, 90, 114, 115, 122, 123, 125, 128, 129, 133, 134,
.....	139, 147, 148, 150, 152, 154, 155, 159, 160, 161, 162
OVERGANGSBEPALING(EN)	45, 138, 157, 166
OVERGANGSREGELING	24, 54, 55, 73, 74
OVERGEDRAGEN	164
OVERHEIDSDIENST	53
OVERLEGREGELING	32
OVERLIJDEN	60, 67
OVERLIJDEN WERKNEMER	
uitkering bij – (zie ook bijlage H)	67
OVERLIJDENSUITKERING	67, 118
OVERNACHTEN	68, 69
OVERNACHTING	69
OVERUREN	24, 36, 50, 51, 105, 106
definitie	24
vergoeding van – (zie ook afwijkende werktijd 4.16)	50

OVERVERDIENSTE	25
OVERWERK	25, 33, 34, 112
– op zon- en feestdagen	33
betaling van – (zie ook afwijkende werktijd 4.16)	50
betaling van – bij continuarbeid	52
overlegprocedure bij –	33
–toeslagen	70
vergunning voor –	33
verplichting tot –	33
vrijaf na – (slaapuren)	33

P

PAASDAG	23, 122
PARTNER	
–schap	60
PARTTIME ARBEID (zie deeltijdarbeid)	27
PASSEND WERK	64
PENSIOEN	3, 73, 74, 75, 117
–aanspraken	73, 74
bedrijfs(tak)–fonds	67
–fonds	67, 72, 73, 74, 89, 129, 154
–gerechtigde (werknemers)	30, 40, 48, 49, 63
–grondslag	74
–premie	28, 31
–regeling(en)	29, 67, 72, 73, 74
–reglement	72, 73, 74
–verzekering	115
–voorziening(en)	35, 36, 67, 71
PENSION	69
PERIODIEK(E)	18, 25, 65, 66, 112, 115, 123
PERSONEELSVERTEGENWOORDIGERS	
bescherming van –	71
PINKSTERDAG	23, 122
PLOEGEN	25, 34, 50
PLOEGENDIENST(EN)	24, 32, 34, 47, 49, 50, 57, 58, 59, 78
betaling van arbeid in – op zon- en feestdagen	49
overleg over –	34
regelmatige –	50, 59
toeslag voor werken in –	49
vrij op feestdagen bij –	32
PLOEGENTOESLAG(EN)	31, 47, 49, 50, 58, 70
POP	163, 165
PRAKTIJK	159
PRAKTIJK- EN THEORIEONDERWIJS	159
PRAKTIJKDEEL	155
PRAKTIJKDIPLOMA	39, 40

PREMIE	65, 66, 74, 115
–percentage	73
–plichtige	86, 87, 126, 127, 151, 152
PRESTATIE	
–beloning(s)	25, 72
–beoordelingssystemen	25
PROEFTIJD(EN) (zie ook bijlage H)	29, 159
PROVISIE	58, 59
PROVISIE-INKOMSTEN	58, 59

R

REFERENTIE	
–functielijst	101
–kader	102
–materiaal	101
REGLEMENT	72, 79, 81, 82, 92, 96, 122, 123, 155, 156, 157, 158, 165, 167
REÏNTEGRATIE	63, 65
REIS	27, 69
–gelegenheid	69
–kosten	34, 69, 71, 160
–uren	71
–verbindingen	69
REIS- EN VERBLIJFKOSTEN	27, 69
REIS- EN VERBLIJFKOSTEN	
– bij karweiwerk	68
REISTIJD	68, 69
– bij karweiwerk	68
– binnen normale werkdag (zie Bijlage H)	68
extra – bij karweiwerk	68
–vergoeding	68
vergoeding – (zie Bijlage H)	68
REIZEN	68, 69
RELIGIEUZE FEESTDAGEN	56, 57
RENTE	76, 83, 148
–hobbeltoeslag	66
REORGANISATIE (artikel 10.6)	80
REORGANISEREN	78
ROM	4, 18, 23, 26, 31, 34, 35, 38, 63, 66, 67, 73, 76, 82, 83, 101, 107, 123, 147, 148
ROOSTER	24, 32, 33, 50, 59, 119, 120, 121
–tijd(en)	51, 121
–uren	23, 24, 25, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 119, 120, 121, 122
–vrije	23, 24, 31, 33, 35, 36, 46, 119, 122
ROOSTERVRIJE DAGDELEN (vrije roostertijden)	
– in verband met tijdsparen	35
bijzonder verzuim	46, 121

compenserende –	50, 121
definitie	24
vaststelling –	32
verrekening van – bij einde dienstverband	30
RUSTTIJD(EN)	24, 34, 51, 52, 119

S

SALARIËRING/BELONING	40
SALARIS	
–bepalingen	38
definitie	25
–differentiatie	41, 45
doorbetaling van – bij niet werken	46
–mutaties	38, 46, 138
persoonlijk minimum –	40, 41
–systeem	24, 38, 44, 45, 138
–systemen	45
–verhogingen lopende CAO-periode	82
–wijzigingen	65
SALARIS(SEN)	25, 31, 38, 40, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 52, 53, 54, 58, 59, 60, 61, 62, 64, 71, 82, 93, 117, 122, 138, 159, 166
SALARISGROEP(EN)	24, 25, 29, 38, 39, 40, 41, 42, 47, 48, 70, 71, 89, 90, 100, 102, 103, 115, 116
–indeling(en)	39, 45
jeugd –	39
wijziging –	47
SALARISGROEPSTRUCTUUR	100
SALARISSCHA(A)L(EN)	45, 48
toepassing – ingeval her- of omscholing	48
SAO	3, 45, 46, 101, 102, 103, 131, 133, 134, 135, 137, 138, 139, 140
SCHOLING	72, 113, 146, 148, 163, 166
SECRETARIAATSKOSTEN OP BEDRIJFSTAKNIVEAU	82
SHORTTIME (Tijdelijke werktijdverkortng)	47, 61
SLEUTELFUNCTIES	39
SLOTBEPALING	158, 167
SLUITING BEDRIJF	79
SLUITINGSPERIODE	160
SOCIAAL	65, 72, 76, 81, 83, 98, 122
– beleid	72, 81, 98
– jaarverslag	72
SOLLICITATIE	115
interne –	72
–procedure	72, 115
SOM	38, 45, 138
SPAREN	35, 36, 120

STAGE	160
–adres	161
–werkgever	161
STAKEN	92
STUDIEKOSTENREGELING	35, 121
STUURGROEP	102
SUM	67, 73
SYSTEEMHOUDER	38, 39, 102, 135
–schap	101, 134

T

TANDARTS	61
TE VEEL GENOTEN VAKANTIE	54
TELEFOON	89, 129, 154
–kosten	34
THEORIEOPLEIDING	160
THUISWERKER	23
TIJD	
– verkopen of sparen	36
–spaarregeling	36
–sparen	35
TIJDSPAARREGELING	36, 120
TIJDSPAREN	35, 120
TIJDSTERMIJN	29, 116
TIJDVAK(KEN)	57, 63, 93
TOESLAG	38, 45, 46, 49, 51, 52, 105, 106, 135, 137, 138
– voor afwijkende werktijd	52
–percentages	105
TOESLAGEN	51, 52, 68, 71, 105, 106, 138, 139
– bij afwijkende werktijd	52
betaling overwerk bij continuarbeid	52
betaling van arbeid in ploegen	49
betaling van continuarbeid	50
meeruren en overuren	50
TOETSING	73
TWEEPLOEGEDIENST	49

U

UITKERING BIJ	
– werkloosheid tijdens dienstverband	61, 122
UITKERINGEN	49, 64, 71, 73
UITSLUITING	
werkstaking en –	77

UITTREDEN	72, 73, 117
UITTREDING	73
UITVOERINGSORGAAN	67
UITVOERINGSINSTITUUT WERKNEMERSVERZEKERINGEN (UWV)	
– (na fusie van Lisv en GAK)	86, 127, 151
UITZEND	
–beding	86, 126, 151
–bedrijven	86, 126, 151
–bureaus	70, 86, 123, 126, 127, 151
–krachten	70, 71
–overeenkomsten	86, 126, 151
UITZONDEREN	89, 129, 154
UURVERDIENSTE	25, 28, 49, 50, 51, 52, 68, 106
definitie	25
UURVERGOEDING	51
UWV	
Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen	86, 127, 151
– WERKbedrijf	81

V

VACATURE(S)	18, 65, 72, 91, 96
intern solliciteren op ontstane –	72
VAKANTIE	25, 28, 36, 46, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 107, 120, 121, 122, 160
– op zaterdagen	57
– tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	53
als – worden niet beschouwd	53
arbeidsongeschikt worden tijdens –	53
basisrechten	54
collectieve –	56, 57
data –	56, 57
doorbetaling van – gedurende het dienstverband	53
extra – senioren	55
extra – wegens langdurig dienstverband	55
nog niet genoten –	30
–rechten	54, 71, 115
–spreiding	57
te veel genoten –	54
–tijden	24, 119
vaststelling aaneengesloten – en snipperdagen	56, 57, 160
verdienen van –	56
verdienen van – tijdens arbeidsongeschiktheid	107
–verplichtingen	57
verrekenen van – bij beëindiging dienstverband	30
verrekening van – gedurende het dienstverband	53
vervallen van aanspraken op – bij beëindiging dienstverband	58, 59
zie ook bijlage H	53
VAKANTIEDAG(EN)	23, 29, 30, 36, 46, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 63, 120, 122, 160

VAKANTIETOESLAG	25, 28, 31, 58, 59, 117, 139
– bij arbeidsongeschiktheid	59
– bij kortere dan normale arbeidsduur	27, 115
hoogte –	58
minimum –	59
tijdstip uitkering –	58
verdiene van –	58, 59
VAKBOND(EN)	17, 84, 111, 124, 133, 141, 145, 149
VAKBONDS	
–contributie	75, 118
–delegatie	78
–functie	79
–kaderleden	79
–vergaderingen	78
VAKBONDSWERK	78
artikel 10.5	78
faciliteiten voor –	78
VAKORGANISATIES	76
VAKVERENIGING(EN)	27, 32, 75, 77, 92, 98, 103, 112
lidmaatschap van –	76
VASTSTELLING	
– vrije roostertijd(en)	120
VEILIGHEIDSMIDDELEN	160
VEILIGHEIDSVORSCHRIFTEN	160
VERGOEDING AAN DE WERKGEVER	156, 157
VERHALEN	66
VERLOF	37, 46, 47, 62, 74, 75, 107, 117, 121, 122, 123
– zonder behoud van salaris	37, 122
bijzonder – met behoud van salaris	62
levensloopregeling en –	74
zie ook kort verzuim	60
VERPLICHTING TOT	
– overwerk	33
VERSCHOVEN UREN	52
VERTEGENWOORDIGER(S)	71, 97, 162
zie Handelsreizigers	90
VERVOER	68, 69, 160
–middel(en)	68
VERVROEGDE UITTREDING	72
VERZEKERING(EN)	23, 49, 59, 65, 66, 71, 88, 89, 114, 128, 129, 147, 153, 154
VERZUIM	19, 52, 53, 60, 61, 112
–beleid	65
hoofdstuk 6	60
kort –	60
VGW	65
VOLTIJD	24, 27, 74, 115
VOLTIJDARBEID	41, 43, 44, 49, 52, 54, 59, 82, 105
definitie	24

VOORBEELDFUNCTIES	39, 101
VRIJAF	33, 46, 50, 57, 62, 78, 121, 122
– na overwerk	46
– na overwerk (slaapuren)	33
– op feestdagen	53
– op feestdagen bij ploegendienst	49
VRIJE ROOSTERTIJD	32, 33, 36, 46, 51, 119, 120, 121, 122
VRIJE ROOSTERUREN	
aantal –	31
definitie	24
vaststelling vrije roostertijd –	32
verrekening – bij einde dienstverband	30
VRIJE UREN	
compensatie	50, 121
voor oudere werknemers (zie Overgangsregeling extra vakantie senioren)	55
VRIJSTELLING	67, 72, 73, 74

W

WAARDERING	102, 133
WAARDERINGSSYSTE(M)EN)	134
WAO	67
WEB	155, 156, 159, 163, 166
WEEK	
–verdienste	29, 49, 105
WERKDAG(EN)	24, 33, 46, 51, 52, 54, 68, 90, 120, 161
definitie normale –	24
WERKERVARINGS	
–plaats	40
–project	40
WERKGELEGENHEID(S)	3, 18, 26, 27, 80, 86, 88, 109, 112, 126, 128, 151, 152
WERKGEVER(S)	
–aandeel	28
–bijdrage Sociaal Fonds	76
–leden	91
–vakvereniging	17, 23, 111, 114
WERKHERVATTING	64
WERKINGSSFEER	3, 17, 25, 83, 85, 87, 89, 90, 102, 111, 114, 125, 128, 129, 134, 145, 147, 148, 150, 152, 154
artikel 1.2	25, 114
bijlage A	85, 125, 140, 150
bijzondere bepalingen –	90
WERKLOOSHEID	46, 47, 62, 121
uitkering bij – tijdens het dienstverband	61
WERKLOOSHEIDSWET	61, 62
WERKNEMER(S)	
extra dagen/uren voor – van 50 jaar en ouder	55

indeling van –	39
–leden	78, 79, 91
–organisaties	76, 90, 98
oudere – en karweiwerkzaamheden	68
–vakvereniging(en)	17, 23, 81, 82, 96, 98, 99, 111, 114
WERKONDERBREKING	61
WERKSTAKING	77, 78, 82, 98, 99
– en uitsluiting	77
WERKTIJD	24, 33, 52, 69, 159
–regeling	31, 32, 34, 50, 119
tijdelijke –verkorting (shorttime)	61
–verkorting	47, 61
WERKTIJDEN	24, 111, 119
begrippen	23, 114
toeslag voor van dienstrooster afwijkende –	52
van dienstrooster afwijkende –	24
WERKWEEK	159
WET AANPASSING ARBEIDSDUUR	
(zie ook bijlage F)	31
WET FINANCIERING SOCIALE VERZEKERINGEN	23, 76, 83, 114, 147, 148
WETTELIJK	
– verplicht(e)	47, 51, 52, 63, 64
WETTELIJKE RENTE	76, 83, 148
WGA	
–hiaatverzekering	65, 66, 117
–premie	66, 117
–vervolguitkering	65
WHW	163, 166
WIA	66, 67, 117
–bodemverzekering	66, 117
WIJZIGING VAN DE	
– gereguleerde winstdelingsregeling	72
– trappen arbeidsomstandigheden	138
WIJZIGINGEN SALARISGROEP	47
WINST	71
–deling	25
–delingsregeling	72
gereguleerde –delingsregelingen	72

Z

ZATERDAG(EN)	23, 24, 32, 34, 51, 55, 56, 57, 58, 69
betaling van overwerk op –	51
vakantie op –	57
werken op –	23
ZIEKENGELD	63
ZIEKMELDING	63

ZIEKTE	19, 53, 61, 64, 112, 161
–verzuim	65
ZIEKTEKOSTEN	
–verzekering(en)	71, 115
ZIEKTEWET	63, 64, 65, 66, 67, 107
–dagloon	63, 64, 65, 66
–uitkering	63
zie ook bijlage H	63
ZONDAG(EN)	23, 24, 32, 49, 51, 57, 68
ZONDER ONDERBREKING	55
ZWANGERSCHAP(S)	46, 47, 53, 75

