

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST
IN DE METALEKTRO
2004/2007**

VOORAF

Voor u liggen de Collectieve Arbeidsovereenkomsten (CAO's)

- In de Metalektro 2004 - 2007
- Voor het Hoger Personeel (HP) in de Metalektro 2004 - 2007
- Inzake Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro 2005 - 2008
- Aanvullende CAO in de Metalektro betreffende de toepassing van ISF en/of SAO 2004 - 2007 en
- SUM-AffinancieringsCAO 2003 - 2007

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 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 deze CAO zijn buiten het verzoek tot AVV gelaten de artikelen **[artikelen benoemen]**

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 ISF/SAO onderverdeeld in A-bepalingen en B-bepalingen.

Leeswijzer:

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

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

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE METALEKTRO

Tussen

1. de Vereniging FME-CWM, vereniging van ondernemingen in de metaal-, kunststof-, elektronica- en elektrotechnische industrie en aanverwante sectoren, 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 werkingssfeer in bijlage A behorend bij artikel 1.2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO),

en

2. de Vereniging FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam,
3. de Vereniging CNV Bedrijvenbond, gevestigd te Houten,
4. de Vereniging De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te Houten,

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 maatschappijstructuur 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.

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 2004/2007

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 Coördinatiewet Sociale Verzekering"**: het totaal van het loon als omschreven in de artikelen 4 tot en met 8 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering 1997, met dien verstande dat de in artikel 6.4 van de CAO in de Metalektro bedoelde arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en werkloosheidsuitkeringen die via de werkgever worden betaald, alsmede de in genoemd artikel bedoelde aanvullingen hiertoe niet worden gerekend.
 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 en tweede 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 2004: 1752 uur
De BJA bedraagt in 2005: 1744 uur
De BJA bedraagt in 2006: 1736 uur
De BJA bedraagt in 2007: 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 onderneming, 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. **"Oververdiensite": hetgeen een werknemer eventueel uit hoofde van een beloningssysteem per periode verdient boven zijn voor dezelfde periode overeengekomen salaris.**
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. Hieronder vallen derhalve niet vakantietoeslag, winstdeling, gratificatie en andere eindejaarsuitkeringen, alsmede overwerk-, ploegen-, arbeidsomstandigheden- en andere inconveniëntentoeslagen.**
23. **"Jaarverdiensite": het jaarsalaris vermeerderd met de vaste oververdiensite, of ingeval van fluctuerende oververdiensite de gemiddelde oververdiensite van de werknemer in het laatst verstreken kalenderjaar. De jaarverdiensite 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 – Werkings sfeer

De bepalingen betreffende de werkingssfeer zijn opgenomen in bijlage A. Deze bijlage maakt een geïntegreerd onderdeel uit van deze CAO.

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.
De aldus vastgestelde regeling treedt voor zover nodig in de plaats van de betreffende CAO-bepalingen.
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 Abepalingen 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.¹ 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).

¹Werkt 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 uurverdiensle.

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 werkklassse;
 - j. het aantal toegekende functiejaren;
 - k. indien van toepassing: de nevenscode;
 - l. de maand-, periode- of weekverdienste;
 - m. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
 - n. de toepasselijke CAO.Wijzigingen zullen ook schriftelijk worden bevestigd.

Artikel 2.2 – 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 2.3 – 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 80 uren. Gaat de werkgever daartoe over, dan wordt het feitelijk salaris van de desbetreffende werknemers voor dat kalenderjaar verhoogd met 1,15% 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 van 1,15% 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 – **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 ploegdienst 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 3.5 – 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 3.6 – 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 aanwijzen 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 bes taat geen recht op vervangende vrije roostertijd.

Artikel 3.7 – 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 voorzover 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 3.8 – 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 50^{ste} 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 overleggen¹.

¹De 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 3.9 – 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.caometalektro.nl.

Artikel 3.10 – 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 3.6 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 voorzover de werkgever conform artikel 3.6 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 3.6 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 gevergd 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 3.11 – Tijd verkopen of sparen

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 of sparen voor andere specifieke doeleinden dan de (vroeg)pensioenvoorziening of een tijdspaarregeling.

Artikel 3.12 – 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 3.13 – 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

Artikel 4.1 – Salarisgroepen; functielijst

1. Elke functie die in de onderneming wordt uitgeoefend wordt ingedeeld in een salarisgroep. Er zijn 11 salarisgroepen.
2. De indeling van de functies geschiedt aan de hand van de functielijst, welke met toelichting deel uitmaakt van deze overeenkomst.
3. De werkgever kan in de plaats van de functielijst kiezen voor ISF of een in bijlage E van deze CAO opgenomen systeem van functieclassificatie dan wel daarvan afgeleid instrument. Indien de werkgever een andere vorm van functieclassificatie invoert dan ISF of een in deze bijlage 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 – Vervanging functielijst

1. Bij invoering van een andere vorm van functieclassificatie dan ISF in de plaats van de functielijst:
 - stelt de werkgever een klachtenprocedure in die gelijkwaardig is aan de in artikel IV van Bijlage B van de aanvullende CAO ISF/SAO 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 in de plaats van de functielijst de som van de maandverdienste en de arbeidsomstandighedentoeslag minder bedraagt dan de som van de oorspronkelijke maandverdienste 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 maandverdienste, 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 in de plaats van de functielijst 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 in de plaats van de functielijst een salarissysteem ingevoerd resp. gewijzigd, dan zal dit in overleg tussen werkgever, v.v. en w.v. plaatsvinden.

Toelichting:

Partijen zijn overeengekomen dat met ingang van 1 januari 2008 de functielijst komt te vervallen. Ondernemingen moeten per die datum ISF of een andere vorm van functieclassificatie invoeren. Voor het geval de werkgever per 1 januari 2008 nog geen keuze voor een vorm van functieclassificatie heeft gemaakt, wordt de werkgever verplicht ISF in te voeren.

Artikel 4.3 – Indeling van de functies in de onderneming

1. De werkgever deelt de in de onderneming voorkomende functies in salarisgroepen in na

overleg met de ondernemingsraad.*)

*) Zie toelichting bij artikel 4.4 lid 4.

2. De functies met hun indeling worden vastgesteld in een eigen lijst van de onderneming.**)

***) Deze lijst kan zijn een ondernemingslijst met alle functies of een ondernemingslijst met voorbeeldfuncties, dan wel een lijst waarin staat aangegeven op basis van welke vergelijking met de functielijst van de CAO de ondernemingsfuncties zijn ingedeeld.

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 van 1 t/m 11.

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

in salarisgroep A: werknemers van 15 t/m 20 jaar;

in salarisgroep B: werknemers van 15 t/m 20 jaar;

in salarisgroep C: werknemers van 18 t/m 22 jaar;

in salarisgroep D: werknemers van 21 t/m 24 jaar,

waarbij onder opleidingsniveau wordt verstaan een niveau:

voor A: minder dan de niveaus genoemd onder B;

voor B: v(m)bo/mavo;

voor C: 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 D: 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. Klachten van werknemers met betrekking tot hun indeling dienen te worden behandeld volgens een in de onderneming aan te geven beroepsmogelijkheid.

Toelichting bij lid 4:

In de onderneming dient bekend te zijn op welke wijze en bij wie een werknemer kan klagen over zijn indeling. Een dergelijke beroepsmogelijkheid kan per onderneming op grond van voor die onderneming geldende omstandigheden zeer verschillen.

In het ene geval zal een klacht via de hiërarchische weg bij de bedrijfsleiding terechtkomen, in een ander geval uiteindelijk bij een in de onderneming ingestelde beroepscommissie, die de werkgever adviseert.

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 maandverdienste welke in dit artikel is vastgesteld, rekening houdende met:

- de salarisgroep waarin hij is ingedeeld;
- zijn leeftijd resp. het hem toegekende aantal functie jaren.

2. Het persoonlijk minimumsalaris bij 0 functie jaren zal ten minste worden toegekend:

in salarisgroep 1 op 23-jarige leeftijd;
in salarisgroep 2 op 23-jarige leeftijd;
in salarisgroep 3 op 24-jarige leeftijd;
in salarisgroep 4 op 24-jarige leeftijd;
in salarisgroep 5 op 25-jarige leeftijd;
in salarisgroep 6 op 25-jarige leeftijd;
in salarisgroep 7 op 26-jarige leeftijd;
in salarisgroep 8 op 26-jarige leeftijd;
in salarisgroep 9 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 10 en 11 zal het persoonlijk minimumsalaris gelden bij 0 functie jaren vanaf het tijdstip van indeling ongeacht de leeftijd.

3. Het persoonlijk minimum salaris behorende bij het hieronder vermelde maximum aantal functie jaren per salarisgroep dient ten minste te worden toegekend aan de werknemers ingedeeld in:

salarisgroep 1 bij 1 functiejaar;
salarisgroep 2 bij 1 functiejaar;
salarisgroep 3 bij 2 functie jaren;
salarisgroep 4 bij 3 functie jaren;
salarisgroep 5 bij 4 functie jaren;
salarisgroep 6 bij 5 functie jaren;
salarisgroep 7 bij 6 functie jaren;
salarisgroep 8 bij 7 functie jaren;
salarisgroep 9 bij 8 functie jaren;
salarisgroep 10 bij 9 functie jaren;
salarisgroep 11 bij 10 functie jaren.

4. Voor werknemers jonger dan de in lid 2 vermelde leeftijden zal bij voltijdarbeid ten minste een persoonlijk minimum maandverdienste gelden*)

	per 1-7-2005	per 1-1-2006	per 1-7-2007
bij indeling in salarisgroep C:			
bij 18 jaar	€ 935,71	€ 947,41	€ 959,25
bij 23 jaar	€ 1.496,94	€ 1.515,65	€ 1.534,60
bij indeling in salarisgroep D:			
bij 21 jaar	€ 1.310,66	€ 1.327,04	€ 1.343,63
bij 23 jaar	€ 1.541,55	€ 1.560,82	€ 1.580,33
bij indeling in salarisgroepen 5 en 6:			
bij 18 jaar	€ 935,71	€ 947,41	€ 959,25
bij 23 jaar	€ 1.496,94	€ 1.515,65	€ 1.534,60
bij indeling in salarisgroepen 7, 8, en 9:			
bij 21 jaar	€ 1.310,66	€ 1.327,04	€ 1.343,63
bij 23 jaar	€ 1.541,55	€ 1.560,82	€ 1.580,33

**De persoonlijke minimum maandverdiens te per 1-1-2006 in € bij voltijdarbeid
bedraagt: *) **)**

salarisgr. functiejr.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0	1.471,57	1.471,57	1.495,57	1.530,83	1.580,81	1.641,05	1.712,58	1.794,88	1.894,32	2.020,70	2.166,20
1	1.484,79	1.491,65	1.521,53	1.562,68	1.616,07	1.681,22	1.757,65	1.845,82	1.951,15	2.082,90	2.235,26
2			1.547,00	1.594,03	1.651,33	1.721,39	1.802,71	1.896,28	2.007,47	2.145,12	2.303,85
3				1.625,38	1.686,62	1.761,56	1.847,78	1.947,23	2.063,81	2.207,34	2.372,92
4					1.722,36	1.801,72	1.892,35	1.997,66	2.120,14	2.269,55	2.441,99
5						1.841,90	1.937,43	2.048,63	2.176,98	2.331,77	2.510,56
6							1.982,49	2.099,08	2.233,30	2.393,98	2.579,65
7								2.150,02	2.289,64	2.456,19	2.648,22
8									2.345,97	2.518,40	2.717,30
9										2.580,62	2.786,37
10											2.854,95

**De persoonlijke minimum maandverdiens te per 1-7-2007 in € bij voltijdarbeid
bedraagt: *) **)**

salarisgr. functiejr.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0	1.489,96	1.489,96	1.514,26	1.549,97	1.600,57	1.661,56	1.733,99	1.817,32	1.918,00	2.045,96	2.193,28
1	1.503,35	1.510,30	1.540,55	1.582,21	1.636,27	1.702,24	1.779,62	1.868,89	1.975,54	2.108,94	2.263,20
2			1.566,34	1.613,96	1.671,97	1.742,91	1.825,24	1.919,98	2.032,56	2.171,93	2.332,65
3				1.645,70	1.707,70	1.783,58	1.870,88	1.971,57	2.089,61	2.234,93	2.402,58
4					1.743,89	1.824,24	1.916,00	2.022,63	2.146,64	2.297,92	2.472,51
5						1.864,92	1.961,65	2.074,24	2.204,19	2.360,92	2.541,94
6							2.007,27	2.125,32	2.261,22	2.423,90	2.611,90
7								2.176,90	2.318,26	2.486,89	2.681,32
8									2.375,29	2.549,88	2.751,27
9										2.612,88	2.821,20
10											2.890,64

*) 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 in achtneming van het gestelde in artikel 4.6 lid 1 sub b.

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

Artikel 4.6 – Ondernemings salarissystemen

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 9 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 in een onderneming zal in een vroegtijdig stadium overleg worden gepleegd tussen werkgever, w.v. en v.v..
 - b. Ten behoeve van het overleg tussen werkgever, w.v. en v.v. zal de onderneming de nodige gegevens verstrekken.

Aanbeveling:

De salarisschalen zullen worden gebaseerd op de in de onderneming bestaande betalingsniveaus.

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 salarissen op basis van onder meer een salarisgroepindeling, leeftijden, functie jaren al dan niet in combinatie met een systeem van salarisdifferentiatie.
 - een stelsel van regels dat onderdeel uitmaakt van de geldende arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer, zowel collectief als individueel.

Artikel 4.7 – 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 3.7 lid 3	-	vrijaf na overwerk;
artikel 3.13	-	kopen van dagen;
artikel 4.14	-	compenserende vrije roostertijd;
artikel 5.4, 5 en 6	-	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.
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 3.7 lid 3	-	vrijaf na overwerk;
artikel 4.14	-	compenserende vrije roostertijd;
artikel 5.4, 5 en 6	-	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 ploegendienst 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, voorzover 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 3.13 - kopen van dagen;
 - artikel 6.2 - werkloosheid tijdens dienstverband, voorzover het betreft de uren na een periode van één week;
 - artikel 6.2 - tijdelijke werktijdverkorting;
 - artikel 6.4 - arbeidsongeschiktheid, voorzover het betreft de periode volgende op de periode van wettelijk verplichte loondoorbetaling.

Artikel 4.8 – Wijzigingen salarisgroep en/of eventuele nevenscode

1. Voor de werknemer, die een functie gaat verrichten welke is ingedeeld in een hogere salarisgroep of waaraan een hogere nevenscode is verbonden, geldt het bij die hogere salarisgroep resp. revenscode behorende salaris (eventueel: persoonlijk minimum salaris) niet eerder dan na 1 maand. Gedurende deze maand 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.
2. Voor de werknemer beneden de 45 jaar, die een functie gaat verrichten welke is ingedeeld in een lagere salarisgroep of waaraan een lagere nevenscode is verbonden, blijft gedurende de periode die door de werkgever voor hem als opzeggingstermijn in acht zou moeten worden genomen, het salaris gehandhaafd dat hij verdiende in de functie die hij tot dusverre uitoefende. Voor de werknemer van 45 jaar of ouder, die een functie gaat verrichten welke is ingedeeld in een lagere salarisgroep of waaraan een lagere nevenscode is verbonden, blijft gedurende een periode gelijk aan tweemaal de periode die door de werkgever voor hem als opzeggingstermijn in acht zou moeten worden genomen, 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 tenminste vijf jaren bedroeg;
 - b. twee salarisgroepen lager is ingedeeld, het in 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 in 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. Een verlaging van een of meer nevenscodes wordt voor de toepassing van dit lid gelijkgesteld met verlaging van één salarisgroep.

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.
3. 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.

Toelichting:

Indien een der nevenscodes B, C of D aan een functie is toegekend, geldt voor de betrokken werknemer een hoger persoonlijk minimum salaris (zie landelijke functielijst).

Dit betekent echter niet dat de betrokken werknemer daaraan het recht op een feitelijke salarisverhoging kan ontnemen, indien zijn salaris aan het aldus verhoogde persoonlijk minimum salaris voldoet. Evenmin behoeft dit te leiden tot salarisverschillen tussen werknemers, die weliswaar in dezelfde salarisgroep zijn ingedeeld, doch wier functie een verschillende nevenscode heeft. Het niveau van het feitelijke salaris van de individuele werknemer wordt immers ook door andere factoren bepaald dan door de bezwarende omstandigheden waaronder de werkzaamheden worden verricht.

Artikel 4.9 – Her- en omscholing

Voor de werknemers die bij indiensttreding in herscholing worden genomen is gedurende de eerste drie maanden artikel 4.5 lid 9 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 9 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 4 tot en met 6.

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 1 (artikel 4.5 lid 9).

Het is uiteraard de bedoeling dat het salaris overeenkomstig de gemaakte vorderingen geleidelijk zal stijgen tot het daarvoor in aanmerking komende salaris.

Artikel 4.10 – Ziektekostenverzekering

1. De werkgever vergoedt aan de werknemer die op grond van het salaris dat hij bij de werkgever verdient niet verplicht verzekerd is krachtens de Ziekenfondswet maar wel verzekerd is tegen ziektekosten onder voorwaarden die ten minste voldoen aan het hieronder aangegeven standaardpakket, 50% van de door de werknemer te betalen premie voor een standaardziektekostenverzekering in de laagste of in de op één na laagste klasse.
Aan de werknemer die om andere redenen niet verplicht verzekerd is krachtens de Ziekenfondswet maar wel verzekerd is tegen ziektekosten, vergoedt de werkgever 50% van de door de werknemer te betalen premie voor een standaardziektekostenverzekering in de laagste of in de op één na laagste klasse met een maximumbedrag overeenkomend met het werkgeversdeel in de ziekenfondspremie dat hij over het salaris van de werknemer verschuldigd zou zijn.
Wanneer in een onderneming een collectieve ziektekostenverzekering bestaat wordt deze vergoeding slechts toegekend indien de werknemer daaraan deelneemt. Deze beperking geldt niet voor de werknemer die buiten zijn schuld niet aan deze verzekering deelneemt.
2. De werkgever vergoedt tevens aan de in het eerste lid van dit artikel bedoelde werknemers 50% van de door de werknemers te betalen bijdrage, die voortkomt uit de Wet medefinanciering oververtegenwoordiging oudere ziekenfondsverzekerden (MOOZ), alsmede 50% van de bijdrage „pooling voorheen vrijwillig verzekerden“, die voortvloeit uit de Wet op de toegang tot ziektekostenverzekeringen (WTZ).
3. De werkgever is niet verplicht tot het betalen van de in de leden 1 en 2 vermelde vergoedingen, voorzover deze betrekking hebben op de werkende partner van de werknemer.
4. Onder standaardziektekostenverzekering wordt, met inachtneming van het gestelde in lid 3, verstaan:

verzekering van de werknemer en zijn gezin, omfattende de kosten van:

- verpleging tijdens het verblijf van langer dan 24 uur in een ziekenhuis, sanatorium of psychiatrische inrichting, alsmede de tijdens dat verblijf verschuldigde kosten van de klinische (operatieve en niet-operatieve) specialistische hulp en de z.g. bijkomende kosten;
- ziekenvervoer naar en van een ziekenhuis, sanatorium of psychiatrische inrichting;
- ambulante (niet-klinische of poliklinische) specialistische hulp en de tijdens deze specialistische behandeling verschuldigde bijkomende kosten;
- kunst- en hulpmiddelen,

een en ander onder de gebruikelijke door de ziektekostenverzekeraars gestelde voorwaarden en met de door hen gebruikelijk gestelde maxima, beperkingen en uitbreidingen.

5. Indien dit artikel tengevolge van wijzigingen in het stelsel van ziektekostenverzekering wijziging behoeft en niet vóór inwerkingtreding van de desbetreffende wetgeving is aangepast, wordt c.q. worden de door de werkgever verplichte vergoeding(en) op grond van de desbetreffende wetgeving in mindering gebracht op het totaal van de bijdragen van de werkgever als genoemd in dit artikel.

Overgangsbepalingen

- a. Indien reeds een afzonderlijke tegemoetkoming wordt gegeven voor het dragen van ziektekosten in verband met de omstandigheid dat de werknemer niet is verzekerd krachtens de Ziekenfondswet, dan kan deze tegemoetkoming in mindering worden gebracht op de vergoeding genoemd in lid 1.
- b. Voor de werknemer wiens verplichte verzekering ingevolge de Ziekenfondswet na 31 december 1968 is vervallen kan de bij die gelegenheid krachtens artikel 4.8 van de beampten-CAO gegeven extra salarisverhoging in mindering worden gebracht op de in lid 1 genoemde vergoeding.
Voor de werknemer wiens verplichte verzekering ingevolge de Ziekenfondswet vóór 1 januari 1969 is vervallen kan de werkgever de bij die gelegenheid krachtens artikel 4.8 van de beampten-CAO gegeven extra salarisverhoging slechts op de in lid 1 genoemde vergoeding in mindering brengen indien en voor zover hij aantoonst dat deze extra verhoging is gecontinueerd.
- c. Aan de werknemer aan wie de werkgever op 30 juni 2000 op grond van de CAO 50% van de door de werknemer te betalen premie voor een standaard – ziektekostenverzekering in de laagste of in de op één na laagste klasse vergoedde, verstrekt de werkgever ook vanaf 1 juli 2000 deze vergoeding. Indien en zodra deze werknemer echter, vanaf 1 juli 2000, in de situatie komt te verkeren dat hij om andere redenen dan op grond van het salaris dat hij bij de werkgever verdient, niet verplicht verzekerd is krachtens de Ziekenfondswet maar wel verzekerd is tegen ziektekosten, is het gestelde in de laatste drie volzinnen van lid 1 op hem van toepassing.

Artikel 4.11 – Pensioengerechtigde werknemers

Aan de werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt dient, met inachtneming 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, danwel 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 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 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, danwel 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.

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 uurverdiensite 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 maandverdiensite (bij een uurverdiensite van 0,58% van de maandverdiensite: 103,4% van de uurverdiensite) 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 maandverdiensite**) (bij een uurverdiensite van 0,58% van de maandverdiensite: 24,1% van de uurverdiensite) 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 maandverdiensite**) (bij een uurverdiensite van 0,58% van de maandverdiensite: 41,3% van de uurverdiensite) per uur voor de overige uren op maandag tot en met vrijdag;
 - c. 0,27% van de maandverdiensite**) bij een uurverdiensite van 0,58% van de maandverdiensite: 46,6% van de uurverdiensite) per uur voor de uren op zaterdag tot 14.00 uur;
 - d. 0,37% van de maandverdiensite**) (bij een uurverdiensite van 0,58% van de maandverdiensite: 63,8% van de uurverdiensite) per uur voor de uren op zaterdag na 14.00 uur;
 - e. 0,48% van de maandverdiensite**) (bij een uurverdiensite van 0,58% van de maandverdiensite: 82,8% van de uurverdiensite) per uur voor de uren op zondag en de in artikel 1.1 lid 7 genoemde feestdagen.

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

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 F.

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 5.8 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;
 - 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 4.7

§2. Het verdienen van vakantierechten

Artikel 5.3 – Vakantierechten

1. De werknemer in voltijdarbeid heeft recht op 25 vakantiedagen (200 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. 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.

Artikel 5.4 – Extra vakantie wegens langdurig dienstverband

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 drie vakantiedagen (24 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft. Deze extra vakantie zal niet op zaterdag vallen.

Zonodig zal over de toepassing van het begrip „zonder onderbreking" overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad.

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 van extra vakantie voor senioren (artikel 5.6) is niet mogelijk.

Extra vakantie wegens langdurig dienstverband wordt bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd vervangen door extra vakantie voor senioren.

Artikel 5.5 – Extra vakantie voor jeugdigen

De werknemer, die op 1 juli de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, ontvangt per kalenderjaar 5 vakantiedagen (40 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft.

Artikel 5.6 – Extra vakantie voor senioren

1. De werknemer die op 1 juli
 - 50, 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 1/2 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 29 vakantiedagen (232 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft.
2. Deze extra vakantie zal niet op zaterdag vallen.

Artikel 5.7 – 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 5.8 – 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.
 - 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 5.9 – 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 5.10 – 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																														
Werk- nemer 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	1	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	2	3	-			
art. 5.3 lid 1, sub d		0	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	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. Vakantietoelage

Artikel 5.11 – Vakantietoelage

- De werkgever verleent de werknemer jaarlijks een vakantietoelage welke wordt verdiend in de periode van 1 juli tot en met 30 juni. De betaling van de vakantietoelage dient uiterlijk op 1 juli van het kalenderjaar plaats te vinden.
 - De vakantietoelage bedraagt 8% van de maandverdienste*) voor iedere maand dienstverband in de in artikel 5.11 lid 1 van de CAO bedoelde periode. Voor de berekening van de vakantietoelage wordt uitgegaan van de maandverdienste over de maand juni. Bij beëindiging van het dienstverband vóór 1 juni wordt uitgegaan van de maandverdienste over de laatste maand.
Indien een werknemer in regelmatige ploegdienst**) werkt of heeft gewerkt, zal zijn vakantietoelage worden verhoogd met een bedrag, gelijk aan 8% van de ploegtoelagen 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 vakantietoelage 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 vakantietoelage 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 ploegdienst" dient te worden verstaan ploegdienst, die ten minste gedurende 1 jaar is uitgeoefend resp. dient te worden uitgeoefend volgens een rooster, dat vooraf is vastgesteld.
- Bij voltijdarbeid bedraagt de vakantietoelage voor de werknemer van 23 jaar en ouder per 1 juli 2005 ten minste € 139,04 per maand, per 1 januari 2006 tenminste € 140,78 per maand en per 1 juli 2007 ten minste € 142,54 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:
een 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;
 - d. over ten hoogste 1 dag in totaal bij het huwelijk van een broer, zuster of kleinkind, per
kalenderjaar: professe van een kind, broer of zuster, priesterwijding
van een kind of broer;
 - e. over een naar redelijkheid te bij de vervulling van een bij wettelijk voorschrift of
bepalen tijd tot ten hoogste door de overheid opgelegde verplichting, welke
1 dag: 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, 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 kalenderjaar heeft verloren en
 - b. in de 39 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 de CNV Bedrijvenbond:	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.

- 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.

Artikel 6.4 – Uitkering bij arbeids(on)geschiktheid

De leden 1 tot en met 10 gelden vanaf 1 april 2005

- 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**
- 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 *).**
- De werkgever kan in overleg met v.v., met inachtneming van het bepaalde in artikel 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.**
- 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 rechtens zijn vrijheid is ontnomen.
- 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.**
- De werkgever zal geen gebruik maken van de wettelijke mogelijkheid met de werknemer overeen te komen bij ziekmelding een vakantiedag af te boeken.**
- 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 arbeidsongeschikte 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. Het in de leden 1, 2, 7, 8 en 11 bedoelde Ziektewet-dagloon wordt gewijzigd met de in de Metalekto van toepassing zijnde algemene salariswijzigingen.

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.**

HOOFDSTUK 7 - PENSIOENREGELING

Artikel 7.1 – Bedrijfstakpensioenfonds

Deelneming aan de pensioenvoorziening van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro 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 zal de regeling worden 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 voorzover zij niet wordt gedaan door een uitvoeringsorgaan van de Ziektewet respectievelijk WAO.

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 F.
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.

HOOFDSTUK 9 - DIVERSE BEPALINGEN

Artikel 9.1 – 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 ploegtoeslagen 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 omgerekend 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. 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 winstoogmerk;
 - c. werkzaamheden door werknemers in dienst van de leverancier terzake van montage ingebruikstelling en onderhoud van een geleverd produkt;
 - d. een gemeenschappelijk door ondernemers in de Metalektro in stand gehouden arbeidsreserve zonder winstoogmerk, is het bepaalde in de leden 2, 3 en 4 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 9.2 – 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 9.3 – Wijziging van gereguleerde winstdelingsregelingen

1. Tot wijziging van een in de onderneming geldende gereguleerde 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 9.4 – 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.

Met ingang van 1 januari 2003 geldt tot en met 31 december 2005 de volgende bepaling:

1. De werkgever die aan het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro (mede) vrijstelling heeft gevraagd van deelname aan onderdeel C en/of onderdeel B van het pensioenreglement van 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 de Collectieve arbeidsovereenkomst in de metaal- en elektrotechnische industrie inzake vervroegd uittreden 1998/2002 en het bij deze CAO behorende SUM-reglement.
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 C en/of onderdeel B van genoemd Pensioenreglement aan de in artikel 2 van onderdeel C en/of 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 1953;
 - 58 jaar of ouder, en met ingang van 5 april 2005 60 jaar of ouder, zijn doch jonger dan 65 jaar;
 - 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 Bedrijfstakpensioenfonds voor 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 Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro een bijdrage te betalen. De bijdrage is gelijk aan het omslagpremiepercentage over de desbetreffende heffingsgrondslag behorend bij onderdeel C en/of onderdeel B van het Pensioenreglement als bedoeld in het eerste lid, al naar gelang de geldende vrijstelling. Hierop wordt in mindering gebracht de in enig jaar geldende actuariële contante waarde van de in dat jaar ingegane uitkeringen uit hoofde van de SUMO en/of SUM waarvoor de betreffende werkgever is vrijgesteld, vastgesteld volgens regels door de ROM op advies van het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro gesteld. De in dit lid bedoelde premiepercentages alsmede de wijze van betaling van de bijdrage aan de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro worden jaarlijks door de ROM op advies van het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro vastgesteld.
3. De werknemer is aan zijn werkgever een bijdrage verschuldigd in de gezamenlijke kosten van de in het eerste lid bedoelde vervroegde uittredingsregeling respectievelijk (onderdeel van de) ondernemingspensioenregeling en de in het tweede lid bedoelde bijdrage aan de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro.

Deze bijdrage bedraagt maximaal 40% van het omslagpremiepercentage over zijn desbetreffende grondslag behorende bij onderdeel C en/of onderdeel B van het Pensioenreglement als bedoeld in het eerste lid, al naar gelang de geldende vrijstelling.

Toelichting:

Dit artikel zal worden aangepast aan de pensioenregeling zoals die per 1 januari 2006 zal gaan gelden.

Artikel 9.6 – Levensloopregeling 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 hulp behoevende 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 9.7 – Vakbondscontributie

Partijen bevelen aan om de werknemer desgewenst de mogelijkheid te bieden om binnen de grenzen van de fiscale wetgeving de contributie voor het lidmaatschap van een vakvereniging uit het brutoloon te betalen.

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. De activiteiten van deze stichting strekken zich uit tot de werkingssferen van deze CAO en de CAO-HP.
2. De werkgever is in het jaar 2005, het jaar 2006 en het jaar 2007 aan de door de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) ingestelde Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro een bijdrage verschuldigd van 0,05% van de voor zijn onderneming geldende Loosom Coördinatiewet Sociale Verzekering.
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 2005 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 Loosom Coördinatiewet Sociale Verzekering in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2006.
 - in het jaar 2006 uiterlijk op 15 oktober. Het voorschot zal gebaseerd zijn op de per genoemde datum redelijkerwijs vast te stellen voor zijn onderneming geldende Loosom Coördinatiewet Sociale Verzekering in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2007.
 - in het jaar 2007 uiterlijk op 15 oktober. Het voorschot zal gebaseerd zijn op de per genoemde datum redelijkerwijs vast te stellen voor zijn onderneming geldende Loosom Coördinatiewet Sociale Verzekering in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2008.
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.

1. Behoudens het bepaalde in de leden 3, 4, 5 en 7, zullen de v.v. en hun leden, die onder deze overeenkomst vallen, tijdens de looptijd van deze overeenkomst 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.
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. Het in lid 1 bepaalde geldt evenmin, indien de voorgenomen werkstaking of andere acties betrekking heeft c.q. hebben op het overleg van partijen:
 - over de stand van zaken met betrekking tot de WGA-premie vanaf 1 januari 2007 om, zo nodig, daarover afspraken te maken;
 - om, zo nodig, artikel 4.10 van deze CAO aan te passen, indien de aangekondigde Zorgverzekeringswet hiertoe aanleiding zou geven.
6. 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.
7. 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 reorganiserenen 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.
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 bedrijfsledengroepen 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 CWI 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 7 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 2005 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 0,5%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal bij voltijdarbeid deze verhoging tenminste € 7,88 per maand bedragen.**
2. **Bij de betaling van het salaris in de maand september 2005 zal een uitkering ineens plaatsvinden van 0,5% van het jaarsalaris plus de in het jaar 2005 genoten ploegentoeslag bij regelmatige ploegendienst.*) Het jaarsalaris wordt afgeleid van het salaris over de maand september 2005 plus de persoonlijke toeslag.**
Indien aan de werknemer een persoonlijke toeslag is toegekend die, onafhankelijk van toekomstige loonsverhogingen, een dalende lijn vertoont, dienen de eerste twee volzinnen van lid 2 als volgt te worden gelezen:
“Bij de betaling van het salaris in de maand september 2005 zal een uitkering ineens plaatsvinden van 0,5% van het jaarsalaris plus de in het jaar 2005 genoten persoonlijke toeslag en ploegentoeslag bij regelmatige ploegendienst. Het jaarsalaris wordt afgeleid van het salaris over de maand september 2005.”
De uitkering wordt betaald aan de werknemers die op 1 september 2005 in dienst zijn van de werkgever en vanaf 1 januari 2005 onafgebroken in dienst zijn geweest van dezelfde werkgever. Voor de werknemers die na 1 januari 2005 in dienst zijn gekomen zal de uitkering ineens worden vastgesteld naar evenredigheid van het aantal gewerkte maanden vanaf 1 januari 2005 tot en met september 2005.
3. **Per 1 januari 2006 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 1,25%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal bij voltijdarbeid deze verhoging tenminste € 19,94 per maand bedragen.**
4. **Bij de betaling van het salaris in de maand juli 2006 zal een uitkering ineens plaatsvinden van 0,75% van het jaarsalaris plus de in het jaar 2006 genoten ploegentoeslag bij regelmatige ploegendienst.*) Het jaarsalaris wordt afgeleid van het salaris over de maand juli 2006 plus de persoonlijke toeslag.**
Indien aan de werknemer een persoonlijke toeslag is toegekend die, onafhankelijk van toekomstige loonsverhogingen, een dalende lijn vertoont, dienen de eerste twee volzinnen van lid 4 als volgt te worden gelezen:
“Bij de betaling van het salaris in de maand juli 2006 zal een uitkering ineens plaatsvinden van 0,75% van het jaarsalaris plus de in het jaar 2006 genoten persoonlijke toeslag en ploegentoeslag bij regelmatige ploegendienst. Het jaarsalaris wordt afgeleid van het salaris over de maand juli 2006.”

De uitkering wordt betaald aan de werknemers die op 1 juli 2006 in dienst zijn van de werkgever en vanaf 1 januari 2006 onafgebroken in dienst zijn geweest van dezelfde werkgever. Voor de werknemers die na 1 januari 2006 in dienst zijn gekomen zal de uitkering ineens worden vastgesteld naar evenredigheid van het aantal gewerkte maanden vanaf 1 januari 2006 tot en met juli 2006.

5. Per 1 juli 2007 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 1,25%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal bij voltijdarbeid deze verhoging tenminste € 20,19 per maand bedragen.
- *) 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 10.10 – Kinderopvang

1. Er is een “Stichting Kinderopvang in de Metalektro” (SKM), waarvan de statuten worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst. De activiteiten van deze stichting strekken zich uit tot de werkingssferen van deze CAO en de CAO-HP.
2. De werkgever is in het jaar 2005, het jaar 2006 en het jaar 2007 aan de door de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) ingestelde Stichting Kinderopvang in de Metalektro een bijdrage verschuldigd van 0,3% van de in die jaren voor zijn onderneming geldende Loonsom Coördinatiewet Sociale Verzekering. De heffingen zijn bestemd voor de Regeling Bijdrage Kinderopvang (zie bijlage D).
3. De werkgever is verplicht op de in lid 2 bedoelde bijdragen een door de SKM vast te stellen voorschot te betalen:
 - in het jaar 2005 vóór een door de SKM 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 Coördinatiewet Sociale Verzekering in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2006.
 - in het jaar 2006 uiterlijk op 15 oktober. Het voorschot zal gebaseerd zijn op de per genoemde datum redelijkerwijs vast te stellen voor zijn onderneming geldende Loonsom Coördinatiewet Sociale Verzekering in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2007.
 - in het jaar 2007 uiterlijk op 15 oktober. Het voorschot zal gebaseerd zijn op de per genoemde datum redelijkerwijs vast te stellen voor zijn onderneming geldende Loonsom Coördinatiewet Sociale Verzekering in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2008.
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 SKM gegevens, welke voor de berekening van de in lid 2 en 3 genoemde (voorschot)bijdrage(n) noodzakelijk zijn, te verstrekken.

Artikel 10.11 – Secretariaatskosten op bedrijfstakniveau

1. De werkgever is in het jaar 2005, het jaar 2006 en het jaar 2007 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 0,02% van de in die jaren voor zijn onderneming geldende Loonsom Coördinatiewet Sociale Verzekering. De heffingen zijn bestemd voor secretariaatskosten op bedrijfstakniveau.

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 2005 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 Loosom Coördinatiewet Sociale Verzekering in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2006.
 - in het jaar 2006 uiterlijk op 15 oktober. Het voorschot zal gebaseerd zijn op de per genoemde datum redelijkerwijs vast te stellen voor zijn onderneming geldende Loosom Coördinatiewet Sociale Verzekering in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2007.
 - in het jaar 2007 uiterlijk op 15 oktober. Het voorschot zal gebaseerd zijn op de per genoemde datum redelijkerwijs vast te stellen voor zijn onderneming geldende Loosom Coördinatiewet Sociale Verzekering in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2008.
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 de ROM gegevens, welke voor de berekening van de in lid 1 en 2 genoemde (voorschot)bijdrage(n) noodzakelijk zijn, te verstrekken.

Artikel 10.12 – Looptijd van de overeenkomst

Deze overeenkomst wordt geacht in werking te zijn getreden op 1 juli 2004 en eindigt op 31 oktober 2007 zonder dat daarvoor opzegging nodig is.

Aldus overeengekomen en in viervoud getekend:

**VERENIGING FME-CWM
VERENIGING VAN ONDERNEMINGEN
IN DE METAAL-, KUNSTSTOF-,
ELEKTRONICA- EN ELEKTRO-
TECHNISCHE INDUSTRIE EN
AANVERWANTE SECTOREN**

**w.g.
J. Kamminga,
voorzitter.**

**w.g.
T. de Bruine,
lid dagelijks bestuur.**

FNV BONDGENOTEN

**w.g.
J. van der Windt,
landelijk bestuurder metaal.**

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

**DE UNIE, VAKBOND VAN
INDUSTRIE EN DIENSTVERLENING**

**w.g.
J.P.H. Teuwen,
voorzitter.**

**w.g.
J.E.I.M. ter Halle
bedrijfsgroepvoorzitter Metalektro.**

CNV BEDRIJVENBOND

**w.g.
J. Jongejan,
voorzitter.**

**w.g.
J.W. Wevers,
beleidscoördinator.**

WERKINGSSFEER

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 1.200 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:
 - 1e 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), kindewagens, 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;
 - 2e 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;
 - 3e het staalblazen en/of zandstralen;
 - 4e het verzinken en/of vertinnen, voor zover dit niet langs galvanotechnische weg geschiedt;
 - 5e 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 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 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.

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 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.

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 1.200, 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 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 Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro en het Bedrijfspensioenfonds voor de 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 salariscategorieën.
 18. Deze overeenkomst is niet van toepassing op:
Holland Repair and Services B.V. te Amsterdam, Vemat B.V. te Cruquius en Vermeer Industrial Contracting B.V. te Hoofddorp alsmede op Lucent Technologies Network Systems Nederland B.V. te Hilversum en Lucent Technologies EMEA B.V. te Hilversum, alsmede Belden Wire and Cable B.V. te Venlo, Nedtrain B.V. te Utrecht, Rollepaal B.V. en Romit B.V. te Dedemsvaart, Enrichment Technology Nederland B.V. en Urenco Aerospace B.V. te Almelo en Philips en de met deze vennootschap in concernverband verbonden ondernemingen. 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 3.7 lid 3, en artikel 4.14. Op handelsreizigers zijn niet van toepassing de hoofdstukken 3, met uitzondering van artikel 3.7 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.. 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. Het artikel 1.1 leden 19 tot en met 25 en de artikelen 1 t/m 6, 8 en 9 van hoofdstuk 4 alsmede artikel 5.11 lid 2 van deze overeenkomst zijn niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten gesloten door werkgevers met hun werknemers wanneer de werkgever is overgegaan tot de toepassing van het Integraal Systeem van Functiewaardering. In dat geval geldt de Aanvullende Collectieve Arbeidsovereenkomst in de Metalektró.
Daar waar in de Collectieve Arbeidsovereenkomst in de Metalektró het begrip “salaris” of een afgeleide daarvan wordt gehanteerd, moet dit begrip bij toepassing van ISF worden vervangen door “functie salaris” of een afgeleide daarvan.**

- 4. Past de werkgever een andere vorm van functieclassificatie toe dan ISF of de Functielijst, dan gelden niet: artikel 4.1 lid 1 tweede volzin, artikel 4.1 lid 2 en lid 3, artikel 4.2, in artikel 4.4 lid 1 de woorden "in de salarisgroepen van 1 t/m 11", artikel 4.4 lid 2, artikel 4.5 de leden 1 tot en met 4, lid 9 en lid 10, en artikel 4.6 lid 1 sub a voor zover wordt verwezen naar delen van artikelen die niet gelden. In dat geval is, om te bepalen of de werknemer ten minste de persoonlijke minimum maandverdienste is toegekend, in de plaats van artikel 4.5 lid 2, lid 4, lid 9 en lid 10 van deze overeenkomst artikel 5 lid 2, lid 4, lid 8 en lid 9 van de Aanvullende Collectieve Arbeidsovereenkomst in de Metalektró van toepassing.**

GESCHILLENREGLEMENT

Artikel 1

- 1. De Geschillencommissie (hierna te noemen: Commissie) bestaat uit acht leden en twaalf 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 mondeling, 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 ingezonden 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.

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. (ARTIKEL 10.10 VAN DE CAO EN ARTIKEL 44 VAN DE CAO HOGER PERSONEEL)

REGELING BIJDRAGE KINDEROPVANG (GELDEND VANAF 1 JANUARI 2005)

1. Toepassing van de regeling

De regeling is van toepassing op:

- de werknemer in dienst van een onderneming die valt onder de werkingssfeer van de CAO in de Metalektro, en
- degenen die in opleiding zijn in het kader van A+O werkgelegenheidsprojecten, die ten behoeve van hun kind(eren) in de leeftijd van 0-4 jaar en 4 jaar tot en met het laatste jaar van de basisschool, gebruik willen maken van een kindplaats.

Dit kan gerealiseerd worden door middel van één van de volgende vormen van kinderopvang:

- **dagopvang**: opvang van kinderen in de leeftijd van 0-4 jaar gedurende hele en/of halve dagen in een daartoe geregistreerd kindercentrum;
- **buitenschoolse opvang**: opvang voor en na de basisschooltijden van kinderen in de leeftijd van 4 jaar tot de eerste dag van de maand waarop het voortgezet onderwijs voor die kinderen begint in een daartoe geregistreerd kindercentrum;
- **gastouderopvang**: kinderopvang van kinderen van 0 jaar tot de eerste dag van de maand waarop het voortgezet onderwijs voor die kinderen begint, bestaande in de gelijktijdige opvang van ten hoogste vier kinderen door de gastouder in de woning waar de ouder of de gastouder zijn hoofdverblijf heeft, waarbij de plaatsing tot stand komt via een geregistreerd gastouderbureau.

2. Inhoud van de regeling

- a. De werknemer kan in aanmerking komen voor een door SKM vast te stellen bijdrage in de kosten van een kindplaats, indien de werknemer de ouder is als bedoeld in artikel 1 Wet Kinderopvang van het op te vangen kind.
- b. Een werknemer, als bedoeld in lid a van dit artikel, met een partner als omschreven in artikel 2 Wet Kinderopvang, kan in aanmerking komen voor een bijdrage van SKM, indien de partner:
 - werkt en uit dat werk inkomen heeft, dan wel
 - voldoet aan de omschrijving van één van de andere gevallen als vermeld in artikel 6 Wet Kinderopvang.
- c. De hoogte van de bijdrage is afhankelijk van:
 - het aantal uren kinderopvang per kind. Heeft de werknemer een partner, dan wordt voor het aantal uren uitgegaan van het kleinste dienstverband. Daarbij mag het aantal dagen opvang per week niet meer zijn dan het aantal dagen waarop ouders tegelijkertijd werken.
 - de voor de kinderopvang te betalen prijs. Het bestuur behoudt zich de mogelijkheid voor een maximum uurprijs in te voeren.

De bijdrage is ten hoogste 1/6 van de in aanmerking te nemen kosten.

3. Uitvoering

Deze regeling wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de door de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) ingestelde Stichting Kinderopvang in de Metalektro (SKM). De uitvoering is feitelijk opgedragen aan Kintent te Utrecht.

4. Aanvraag

- a. De aanvraag voor een bijdrage in de kosten van een kindplaats kan worden ingediend gedurende de looptijd van deze regeling, met dien verstande dat de kindplaats ook voor of op deze datum feitelijk in gebruik moet zijn genomen én Kintent een volledig ingevuld en ondertekend aanvraagformulier van de werknemer heeft ontvangen. De bijdrage wordt niet met terugwerkende kracht toegekend.

- b. De aanvraag moet worden ingediend bij Kinent, Maliebaan 87, 3581 CG Utrecht, tel. (030) 232 31 00. Voor de aanvraag moet gebruik worden gemaakt van de door Kinent te verstrekken formulieren.

5. Einde aanspraak

- a. Het recht op een bijdrage van SKM in de kosten van een kindplaats eindigt – in het geval van dagopvang en gastouderopvang – op het tijdstip waarop het kind 4 jaar wordt of – in het geval van gastouderopvang en buitenschoolse opvang – op de eerste dag van de maand waarop het voortgezet onderwijs voor het kind begint.
- b. Het recht op een bijdrage eindigt voorts:
- aan het einde van de periode waarvoor een bijdrage is aangevraagd;
 - op het moment waarop er geen gebruik meer wordt gemaakt van kinderopvang;
 - wanneer door de aanvrager niet meer wordt voldaan aan het gestelde onder artikel 1 of artikel 2 lid a;
 - wanneer door de eventuele partner van de aanvrager niet meer wordt voldaan aan het gestelde onder artikel 2 lid b;
 - op het moment dat deze regeling afloopt.

6. Tussentijdse wijziging en onvoorziene gevallen

- a. Het bestuur kan een maximum stellen aan de uurprijs van een kindplaats die in aanmerking wordt genomen bij het vaststellen van de bijdrage in de kosten van een kindplaats. Het bestuur kan de maximumuurprijs herzien.
- b. Het bestuur kan de regeling met goedkeuring van de ROM tijdens de looptijd van deze regeling wijzigen.
- c. In onvoorziene gevallen beslist het bestuur van SKM.

7. Looptijd regeling

De looptijd van deze regeling is van 1 januari 2005 tot en met 30 april 2008.

BIJLAGE E. (ARTIKEL 4.1 VAN DE CAO)

SYSTEMEN VAN FUNCTIECLASSIFICATIE

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

BIJLAGE F. TOESLAGPERCENTAGES

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.

Toeslag				
CAO-artikel		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.

Toeslag				
CAO-artikel		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 uurverdiensite

- 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 TER INFORMATIE

BIJLAGE G. 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 5.11 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