

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

- **In de Metalektro 2004/2007** (pag. 19 t/m 117)

- **Voor het hoger personeel in de Metalektro 2004/2007**
(pag. 119 t/m 135)

- **Aanvullende CAO in de Metalektro betreffende
de toepassing van ISF en/of SAO 2004/2007**
(pag. 137 t/m 159)

- **SUM-AffinancieringsCAO 2003/2007**
(pag. 161 t/m 171)

- **CAO in de Metalektro inzake Arbeidsmarkt en Opleiding
(A+O) 2005/2008** (pag. 173 t/m 197)

BASIS CAO

CAO HP

ISF/SAO

SUM-AFF.

A+O CAO

VOORAF

Voor u liggen de Collectieve Arbeidsovereenkomsten (CAO's)

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

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

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

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

Van de CAO in de Metalekto 2004/2007 zijn buiten het verzoek tot AVV gelaten: artikel 1.1 lid 3 en 4; artikel 2.1 lid 3m en n; artikel 4.2 lid 1; artikel 4.5 lid 4 deels; artikel 4.5 lid 9 deels; artikel 4.10 overgangsbepaling b; artikel 5.11 lid 3 deels; artikel 6.3 leden 1c en 2; artikel 7.1; artikel 9.1 lid 3; artikel 9.2; artikel 9.5 lid 3; artikel 9.7; artikel 10.1; artikel 10.2; artikel 10.4; artikel 10.5 leden 2 en 3; artikel 10.6 leden 2, 3 en 4; artikel 10.7; artikel 10.8; artikel 10.9 lid 5; artikel 10.12.

Van de CAO voor het Hoger Personeel (HP) in de Metalekto 2004/2007 zijn buiten het verzoek tot AVV gelaten:

artikel 1.1 leden 3 en 4; artikel 3 lid 1 sub h en l; artikel 7; artikel 8 lid 5; artikel 10 overgangsbepaling b; artikel 12 lid 1 2^e aandachtstreepje deels en lid 3; artikel 14; artikel 35 lid 2; artikel 36 leden 2, 3 en 4; artikel 38; artikel 39; artikel 40; artikel 41; artikel 42 lid 3; artikel 43; artikel 46.

Van de CAO inzake Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalekto (A+O) 2005/2008 zijn buiten het verzoek tot AVV gelaten:

artikel 5 en Model 1 van Bijlage I Financieringsreglement Opleiding van leerlingen.

Het woord vooraf, de preambule, de ondertekening, toelichtingen en voetnoten komen eveneens niet voor AVV in aanmerking.

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

© 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.

INHOUDSOPGAVE

	PAGINA
ADRESSEN	12
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE METALEKTRO	19
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE METALEKTRO 2004/2007	25
HOOFDSTUK 1 - ALGEMENE BEPALINGEN	25
Artikel 1.1 – Definities / Definities	25
Artikel 1.2 – Werkingsfeer	28
Artikel 1.3 – Gunstiger en andere bepalingen/Flexibilisering	28
Artikel 1.4 – MetalektroB-CAO	29
Artikel 1.5 – Deeltijd	30
HOOFDSTUK 2 - BEGIN EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	31
Artikel 2.1 – Aanstelling.	31
Artikel 2.2 – Einde van de arbeidsovereenkomst.	31
Artikel 2.3 – Verrekening vakantiedagen en vrije roosteruren	32
HOOFDSTUK 3 - ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	33
Artikel 3.1 – Aanpassing van het aantal roostervrije uren	33
Artikel 3.2 – Aanpassing van de individuele arbeidduur	33
Artikel 3.3 – Aanpassing arbeidduur in de werktijdregeling	34
Artikel 3.4 – Uitgangspunten vaststelling dienstrooster / Uitgangspunten vaststelling dienstrooster	34
Artikel 3.5 – Vaststelling dienstrooster.	34
Artikel 3.6 – Vaststelling vrije roosteruren	34
Artikel 3.7 – Overwerk.	35
Artikel 3.8 – Ploegendienst	36
Artikel 3.9 – Consignatiedienst	37
Artikel 3.10 – Tijdsparen	37
Artikel 3.11 – Tijd verkopen of sparen	38
Artikel 3.12 – Tijdsparregeling	38
Artikel 3.13 – Kopen van dagen	38
HOOFDSTUK 4 - SALARISBEPALINGEN	39
Artikel 4.1 – Salarisgroepen; functielijst	39
Artikel 4.2 – Vervanging functielijst	39
Artikel 4.3 – Indeling van de functies in de onderneming.	40
Artikel 4.4 – Indeling van de werknemers	40
Artikel 4.5 – Salariëring / Salariëring	41
Artikel 4.6 – Ondernemingsalarissystemen	46
Artikel 4.7 – Bijzonder verzuim.	47

Artikel 4.8	– Wijzigingen salarisgroep en/of eventuele nevencode.	48
Artikel 4.9	– Her- en omscholing	49
Artikel 4.10	– Ziektekostenverzekering.	50
Artikel 4.11	– Pensioengerechtigde werknemers	52
Artikel 4.12	– Betaling van arbeid in ploegen.	52
Artikel 4.13	– Betaling van continuarbeid.	54
Artikel 4.14	– Meeruren en overuren	54
Artikel 4.15	– Minder uren oproepkrachten	56
Artikel 4.16	– Toeslag voor afwijkende werktijd	56
Artikel 4.17	– Betaling van overwerk bij continuarbeid	56
HOOFDSTUK 5 - VAKANTIE		57
§1. Algemene bepalingen.		57
Artikel 5.1	– Omschrijving.	57
Artikel 5.2	– Doorbetaling en verrekening gedurende het dienstverband.	58
§2. Het verdienen van vakantierechten		58
Artikel 5.3	– Vakantierechten.	58
Artikel 5.4	– Extra vakantie wegens langdurig dienstverband	59
Artikel 5.5	– Extra vakantie voor jeugdigen	59
Artikel 5.6	– Extra vakantie voor senioren	59
Artikel 5.7	– Het verdienen van vakantie gedurende het kalenderjaar	60
§3. Het genieten van vakantie		60
Artikel 5.8	– Vaststellingsprocedure	60
Artikel 5.9	– Data van de vakantie.	61
Artikel 5.10	– Zaterdagen	62
§4. Vakantietoeslag		62
Artikel 5.11	– Vakantietoeslag	62
HOOFDSTUK 6 - VERZUIM		64
Artikel 6.1	– Kort verzuim	64
Artikel 6.2	– Uitkering bij werkloosheid tijdens dienstverband	65
Artikel 6.3	– Bijzonder verlof werknemers die lid zijn van de v.v. / Bijzonder verlof werknemers die lid zijn van de v.v.	66
Artikel 6.4	– Uitkering bij arbeids(on)geschiktheid	67
HOOFDSTUK 7 - PENSIOENREGELING		70
Artikel 7.1	– Bedrijfstakpensioenfonds	70
Artikel 7.2	– Overlijdensuitkering	70
HOOFDSTUK 8 - KARWEIWERK		71
Artikel 8.1	– Karweiwerkzaamheden	71
Artikel 8.2	– Reis- en verblijfkosten.	72

HOOFDSTUK 9 - DIVERSE BEPALINGEN	74
Artikel 9.1 – Niet in dienst zijnde werknemers / Niet in dienst zijnde werknemers	74
Artikel 9.2 – Bescherming personeelsvertegenwoordigers	76
Artikel 9.3 – Wijziging van geregementeerde winstdelingsregelingen	76
Artikel 9.4 – Sociaal beleid	76
Artikel 9.5 – Vervroegd uittreden	77
Artikel 9.6 – Levensloopregeling en verlof	78
Artikel 9.7 – Vakbondscontributie	79
HOOFDSTUK 10 - SLOTBEPALINGEN	80
Artikel 10.1 – Lidmaatschap van de vakverenigingen	80
Artikel 10.2 – Aansprakelijkheid	80
Artikel 10.3 – Sociaal Fonds	80
Artikel 10.4 – Werkstaking en uitsluiting	81
Artikel 10.5 – Bondswerk in de onderneming	83
Artikel 10.6 – Fusie, reorganisatie, sluiting; inschakeling van organisatiebureaus	84
Artikel 10.7 – Behandeling van geschillen	86
Artikel 10.8 – Bemiddelingsprocedure	87
Artikel 10.9 – Wijzigingen	88
Artikel 10.10 – Kinderopvang	89
Artikel 10.11 – Secretariaatskosten op bedrijfstakniveau	90
Artikel 10.12 – Looptijd van de overeenkomst	91
BIJLAGE A. Werkingsfeer	93
BIJLAGE B. (Artikel 10.7 van de CAO en artikel 38 van de CAO hoger personeel)	100
Geschillenreglement	100
BIJLAGE C. (Artikel 10.8 van de CAO en artikel 39 van de CAO hoger personeel)	106
Reglement Bemiddelingsinstantie	106
Artikel 1 – Benoeming	106
Artikel 2 – Werkwijze	106
Artikel 3 – Geen arbitrage en geen publicatie	107
Artikel 4 – Situaties waarin de Bemiddelingsinstantie kan worden ingeschakeld	107
Artikel 5 – Procedure	109
BIJLAGE D. (Artikel 10.10 van de CAO en artikel 44 van de CAO hoger personeel)	111
Regeling Bijdrage Kinderopvang (geldend vanaf 1 januari 2005)	111
BIJLAGE E. (ARTIKEL 4.1 VAN DE CAO)	114
Systemen van functieclassificatie	114

BIJLAGE F. Toeslagpercentages	115
BIJLAGE G. Overzicht informatiebijlagen opgenomen op de website van de ROM (www.caometalektro.nl)	117

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET HOGER PERSONEEL
IN DE METALEKTRO 2004/2007** 121

Artikel 1.1	– Definities	124
Artikel 1.2	– Werkingssfeer	124
Artikel 2	– Sollicitatie	125
Artikel 3	– Bevestiging van aanstelling	125
Artikel 4	– Gunstiger en andere bepalingen/Flexibilisering	126
Artikel 5	– MetalektroB-CAO	126
Artikel 6	– Einde van de arbeidsovereenkomst	126
Artikel 7	– Indeling van functies in de onderneming / Indeling van functies in de onderneming	126
Artikel 8	– Salarissen	126
Artikel 9	– Andere inkomstenbestanddelen	128
Artikel 10	– Ziektekostenverzekering	128
Artikel 11	– Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	128
Artikel 12	– Vervroegd uittreden	128
Artikel 13	– Levensloopregeling en verlof	128
Artikel 14	– Vakbondscontributie	128
Artikel 15	– Overlijdensuitkering	128
Artikel 16	– Nevenbedingen	128

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN 129

§1. Arbeidsduur	129	
Artikel 17	– Begrippen / Begrippen	129
Artikel 18	– Aanpassing van het aantal roostervrije uren	129
Artikel 19	– Aanpassing van de individuele arbeidsduur	129
Artikel 20	– Aanpassing arbeidsduur in de werktijdregeling	129
§2. Werktijden	129	
Artikel 21	– Begrippen	129
Artikel 22	– Vaststelling van het dienstrooster	129
Artikel 23	– Nadere regels inzake de vaststelling van het dienstrooster	130
Artikel 24	– Vaststelling vrije roostertijden	130
§3 Afwijkingen	130	
Artikel 25	– Tijdsparen	130
Artikel 26	– Tijd verkopen of sparen	130
Artikel 27	– Tijdsparregeling	130

§4. Overige bepalingen	130
Artikel 28 – Bijzonder verzuim	130
§5. Compensatieregeling	131
Artikel 29 – Niet-genoten vrije roosteruren	131
Artikel 30 – Vrije roostertijd	132
Artikel 31 – Christelijke Feestdagen en Nationale Feestdag	132
Artikel 32 – Kort verzuim	132
Artikel 33 – Kopen van dagen	132
Artikel 34 – Uitkering bij werkloosheid tijdens dienstverband	132
Artikel 35 – Bescherming personeelsvertegenwoordigers	132
Artikel 36 – Fusie, reorganisatie, sluiting, inschakelen van organisatiebureaus	132
Artikel 37 – Sociaal Fonds	132
Artikel 38 – Behandeling van geschillen	133
Artikel 39 – Bemiddelingsprocedure	133
Artikel 40 – Bondswerk in de onderneming	133
Artikel 41 – Bijzonder verlof voor werknemers die lid zijn van de v.v.	133
Artikel 42 – Niet in dienst zijnde werknemers / Niet in dienst zijnde werknemers	133
Artikel 43 – Aanbeveling	133
Artikel 44 – Kinderopvang	134
Artikel 45 – Secretariaatskosten op bedrijfstakniveau	134
Artikel 46 – Looptijd van de overeenkomst	134

AANVULLENDE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE METALEKTRO BETREFFENDE DE TOEPASSING VAN HET INTEGRAAL SYSTEEM VAN FUNCTIEWAARDERING (ISF) EN/OF HET SYSTEEM VOOR ARBEIDSMOMSTANDIGHEDEN (SAO) 2004/2007	139
---	-----

Artikel 1 – Werkingsfeer	141
Artikel 2 – Salarisgroepen, trappen van arbeidsomstandigheden	141
Artikel 3 – Indeling van de functies en van de arbeidsomstandigheden in de onderneming. De ondernemingsfunctielijst en de arbeidsomstandighedenlijst	141
Artikel 4 – Indeling van de werknemers	142
Artikel 5 – Salariëring / Salariëring	142
Artikel 6 – Arbeidsomstandighedentoeslagen	147
Artikel 7 – Ondernemingsalarissysteem, toeslagsysteem bezwarende arbeidsomstandigheden	148
Artikel 8 – Garantie bij invoering van ISF en/of SAO	149
Artikel 9 – Functiesalaris, oververdiensde, verdiensde	150
Artikel 10 – Wijzigingen salarisgroep	151
Artikel 11 – Wijziging trappen arbeidsomstandigheden	152

Artikel 12	– Her- en omscholing	152
Artikel 13	– Vakantietoeslag	153
Artikel 14	– Looptijd van de overeenkomst	154
BIJLAGE A. van de aanvullende CAO ISF/SAO		156
I.	– Integraal Systeem van Functiewaardering (ISF) / Integraal Systeem van Functiewaardering (ISF)	156
II.	– Systeem voor Arbeidsomstandigheden (SAO) / Systeem voor Arbeidsomstandigheden (SAO)	156
BIJLAGE B. van de aanvullende CAO ISF/SAO		157
I.	– Systeemhouderschap	157
II.	– Procedure-afspraken	157
III.	– Indeling van de functies en van de arbeidsomstandigheden	158
IV.	– Klachtenprocedure	159
V.	– Informatie	159

CAO INZAKE FINANCIERING VAN VERVROEGD UITGETREDENEN IN DE METALEKTRO 2003/2007, GEBASEERD OP ARTIKEL 6 VAN HET REGLEMENT FINANCIERING VROEGPENSIOENREGELINGEN VAN DE METAAL- EN ELEKTROTECHNISCHE INDUSTRIE DAT DEEL UITMAAKT VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE METAAL- EN ELEKTROTECHNISCHE INDUSTRIE INZAKE VERVROEGD UITTREDEN 1998/2002 (SUM-AFFINANCIERINGS CAO 2003/2007)

Artikel 1	– Begripsbepalingen	165
Artikel 2	– Bijdrage en aanwending	166
Artikel 3	– Inhouding werknemersbijdrage	168
Artikel 4	– Loonsomopgave	168
Artikel 5	– Affinanciering SUM-regeling	169
Artikel 6	– Bijdragevermindering	170
Artikel 7	– Looptijd	170

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE METALEKTRO INZAKE ARBEIDSMARKT EN OPLEIDING (A+O) 2005/2008

Artikel 1	– Definities	177
Artikel 2	– Werkingsfeer	177
Artikel 3	– Uitvoering	182
Artikel 4	– Heffing	183
Artikel 5	– Looptijd	184

BIJLAGE I - FINANCIERINGSREGLEMENT OPLEIDING VAN LEERLINGEN	186
Artikel 1 – Definities	186
Artikel 2 – Vaststelling vergoeding aan de Werkgever	187
Artikel 3 – Verplichtingen van de Werkgever	188
Artikel 4 – Uitbetalen vastgestelde vergoedingen aan Werkgever	188
Artikel 5 – Overgangsbepaling 2004/2005	188
Artikel 6 – Aansprakelijkheid	189
Artikel 7 – Slotbepaling	189

Model 1 als bedoeld in Artikel 1 lid 5 van bijlage I - Financieringsreglement Opleiding van leerlingen,	190
--	-----

LEERARBEIDSOVEREENKOMST.	190
Artikel 1 Aard van de overeenkomst	190
Artikel 2 Dienstverband	190
Artikel 3 Proeftijd	190
Artikel 4 Arbeidsduur	190
Artikel 5 Salaris	190
Artikel 6 Reiskosten	191
Artikel 7 Overige vergoedingen	191
Artikel 8 Vakantie	191
Artikel 9 Verplichtingen van de Werkgever	191
Artikel 10 Verplichtingen van de Leerling-werknemer	191
Artikel 11 Schorsing	192
Artikel 12 Tussentijdse opzegging	192
Artikel 13 Tussentijdse beëindiging bij ziekte	192
Artikel 14 CAO	193
Artikel 15 Bedrijfseigen regelingen	193

BIJLAGE II - FINANCIERINGSREGLEMENT SCHOLING VAN WERKENDEN	194
Artikel 1 – Definities	194
Artikel 2 – Erkenning van Verworven Competenties (EVC)	195
Artikel 3 – Opleidingstraject volgend uit het Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP)	195
Artikel 4 – Beroepsopleidingen	196
Artikel 5 – Uitsluiting	197
Artikel 6 – Informatieplicht	197
Artikel 7 – Aansprakelijkheid	197
Artikel 8 – Slotbepaling	197

TREFWOORDENLIJST – ALGEMENE GEGEVENS	199
---	-----

TREFWOORDENLIJST	200
-----------------------------------	-----

ADRESSEN

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

Stichting Raad van Overleg in de
Metalektro (ROM)

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

Vereniging FME-CWM
Vereniging van ondernemingen
in de metaal-, kunststof-,
elektronica- en elektrotechnische
industrie en aanverwante sectoren

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

FNV Bondgenoten

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

CNV BedrijvenBond

Prins Bernhardweg 69
3991 DE Houten
Postbus 327
3990 GC Houten
Telefoon: (0900) 770 07 70
Telefax: (030) 634 82 00
Email: info@cnv.net
Internet: www.cnvbedrijvenbond.nl

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening

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

VHP-METALEKTRO,
de Belangenorganisatie van het Middelbaar en Hoger Personeel

De Haag 5
3993 AV Houten
Postbus 127
3990 DC Houten
Telefoon: (030) 635 47 21
Telefax: (030) 635 47 22
Email: vhpmetalektro@cmhf.nl
Internet: www.vhpmetalektro.nl

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

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

Stichting Kinderopvang in de Metalektro (SKM)

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

Kintent, informatie en advies over kinderopvang

Maliebaan 87
3581 CG Utrecht
Postbus 8545
3503 RM Utrecht
Telefoon: (030) 323 31 00
Telefax: (030) 323 31 01
Internet: www.kintent.nl

Bedrijfscommissie voor de
Ondernemingsraden in de
Metalektro

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

Bemiddelingsinstantie voor de
Metalektro

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

Geschillencommissie voor de
Metalektro

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

Commissie Werkingssfeer

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

PVF Achmea
Verzorgt de uitvoering van de
Pensioenregelingen

Molenwerf 2-8
1014 AG Amsterdam
Postbus 9251
1006 AG Amsterdam
Telefoon: (020) 607 22 00
Telefax: (020) 607 27 82

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds
voor de Metalektro (PME)
Directiekantoor

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

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

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

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

- **In de Metalektro 2004/2007** (pag. 19 t/m 117)

- **Voor het hoger personeel in de Metalektro 2004/2007**
(pag. 119 t/m 135)

- **Aanvullende CAO in de Metalektro betreffende
de toepassing van ISF en/of SAO 2004/2007**
(pag. 137 t/m 159)

- **SUM-AffinancieringsCAO 2003/2007**
(pag. 161 t/m 171)

- **CAO in de Metalektro inzake Arbeidsmarkt en Opleiding
(A+O) 2005/2008** (pag. 173 t/m 197)

BASIS CAO

CAO HP

ISF/SAO

SUM-AFF.

A+O CAO

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

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:

A-bepaling (vet) B-bepaling (niet vet)

- 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. “Oververdienste”: hetgeen een werknemer eventueel uit hoofde van een beloningssysteem per periode verdient boven zijn voor dezelfde periode overeengekomen salaris.
Hieronder vallen derhalve niet vakantietoeslag, winstdeling, gratificatie en andere eindejaarsuitkeringen, alsmede overwerk-, ploegen-, arbeidsomstandigheden- en andere inconvenientoelagen.
22. “Beloningssysteem”: een systeem waarbij de wijze van taakvervulling (individueel, groepsgewijs of collectief) wordt vastgesteld volgens één of meer kwantificeerbare factoren, of volgens een samenstel van factoren waarvan de meeste resp. de belangrijkste kwantificeerbaar zijn (prestatiebelonings- resp. prestatiebeoordelingssystemen). Bij deze systemen zijn fluctuaties mogelijk.

23. “Jaarverdienste”: het jaarsalaris vermeerderd met de vaste oververdienste, of ingeval van fluctuerende oververdienste de gemiddelde oververdienste van de werknemer in het laatst verstreken kalenderjaar. De jaarverdienste heeft betrekking op het in het kalenderjaar door de werknemer te werken aantal uren, de in lid 7 van dit artikel bedoelde feestdagen, alsmede de voor hem geldende vrije roosteruren en vakantie.
24. “Maandverdienste”: het twaalfde deel van de jaarverdienste.
25. “Uurverdienste”: 0,58% van de maandverdienste.

ARTIKEL 1.2 – WERKINGSSFEER

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 A-bepalingen in deze CAO kan bij MB-CAO slechts in voor werknemers gunstige zin worden afgeweken.
2. Een bij deze overeenkomst betrokken vakvereniging kan er van afzien betrokken te zijn bij het overeenkomen van de in het vorige lid bedoelde MB-CAO.
3. Voor zover bij MB-CAO is afgeweken van de B-bepalingen in deze overeenkomst, gelden deze niet voor de betrokken werkgever(s) en zijn (hun) werknemers vanaf het moment waarop de desbetreffende MB-CAO van kracht is geworden.
4. Wordt na afloop van een MB-CAO geen nieuwe MB-CAO afgesloten, dan worden de B-bepalingen van deze overeenkomst voor zover daarvan bij MB-CAO was afgeweken van kracht een jaar nadat de looptijd van de MB-CAO is verstreken, tenzij partijen bij de MB-CAO anders overeenkomen.
5. In een MB-CAO kan worden bepaald wat de consequenties zijn van wijzigingen in B-bepalingen van deze CAO voor de lopende MB-CAO.
6. De op basis van dit artikel van een vorige CAO overeengekomen MB-CAO blijft van kracht, ook na wijziging(en) van de CAO bepaling(en) waarvan bij die MB-CAO is afgeweken, zulks met inachtneming van de bij die MB-CAO overeengekomen looptijd en het bepaalde in lid 4 en lid 5.
7. De werkgever stelt de betrokken werknemers schriftelijk in kennis van de gesloten MB-CAO, van de bepaling(en) van deze overeenkomst waarop de afwijking betrekking heeft, van de ingangsdatum en van de duur van de MB-CAO.

8. Partijen bij de in lid 1 bedoelde MB-CAO melden de MB-CAO aan bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en zenden een exemplaar ter informatie aan de Raad van Overleg in de Metalektro.

ARTIKEL 1.5 – DEELTIJD

1. De bepalingen in deze CAO gaan uit van werknemers die in voltijd (voltijders) werkzaam zijn. Voor werknemers in deeltijd (deeltijders) gelden de in deze overeenkomst opgenomen arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van het aantal door de deeltijder gewerkte uren.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 uurverdiens.

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

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

HOOFDSTUK 2 - BEGIN EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

ARTIKEL 2.1 – AANSTELLING

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

uren 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 bestaat 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 verrich-

ten 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 – PLOEGDIENST

1. De werkgever stelt voor de gehele onderneming of één of meerdere afdelingen geen voor de onderneming nieuwe ploegdienst in dan nadat de v.v. daarmee hebben ingestemd.
2. Wordt een ploegdienst ingesteld, dan is de werknemer verplicht in ploegen te werken, tenzij:
 - hij 55 jaar of ouder is en vanaf zijn 50ste jaar niet in ploegen heeft gewerkt,
 - hij daartoe wegens zijn gezondheid niet in staat is. Bij verschil van mening over de medische geschiktheid van de werknemer moet, zo mogelijk met inschakeling van de bedrijfsarts, de werknemer een medische verklaring 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.caometalekro.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 Metalekto (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 – SALARIERING / SALARIERING

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 functiejaren.

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

òf, 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 voltijd-arbeid ten minste een persoonlijk minimum maandverdiensite 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 maandverdiensite bij de tussenliggende leeftijden zal in evenredige verhouding staan tot de genoemde bedragen.

- *) Bij deze bepaling wordt aangetekend dat de maandverdiensite moet voldoen aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
5. Voor werknemers in de opstapsalarisgroep geldt het wettelijk minimum-(jeugd)loon.
6. Indien de werknemer in een hogere salarisgroep wordt ingedeeld houdt de werkgever bij het overeen te komen salaris en/of bij de overeen te komen verhogingen daarvan, rekening met het vorige salaris (toeslagen e.d. inbegrepen) en binnen de onderneming redelijk geachte verhoudingen.
7. Voor de werknemer die geregeld verschillende functies uitoefent geldt, indien deze functies niet in dezelfde salarisgroep zijn ingedeeld, de persoonlijke minimum maandverdiensite van de salarisgroep waarin de functie die het hoogst is gewaardeerd is ingedeeld.
8. Voor de werknemer, die geregeld verschillende functies uitoefent geldt, indien aan deze functies niet dezelfde nevencode is verbonden, de nevencode die bij de gemiddelde werksituatie behoort.

Algemene toelichting bij artikel 4.5 lid 9:

Bij of krachtens MB-CAO kan:

- worden afgeweken van de systematiek van een hogere minimum persoonlijke maandverdienste bij meer functie jaren volgens onderstaande tabel. Wordt alleen afgeweken van deze systematiek en worden de 11 salarisgroepen van onderstaande tabel gehandhaafd, dan zullen het laagste en het hoogste bedrag van de persoonlijke minimum maandverdienste in elk van de 11 salarisgroepen dienen te worden gerespecteerd;
- (ook) worden afgeweken van de indeling van 11 salarisgroepen. Voor de overeen te komen salarisverhoudingen geldt dan dat het laagste en het hoogste bedrag van de overeen te komen salarisgroepen worden bepaald in verhouding tot het laagste en het hoogste bedrag van de salarisgroepen in onderstaande tabel.

9. De persoonlijke minimum maandverdienste per 1-7-2005 in € bij voltijd-arbeid bedraagt: *) ()**

salarisgr. functiejr.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0	1.453,40	1.453,40	1.477,11	1.511,93	1.561,29	1.620,79	1.691,44	1.772,72	1.870,93	1.995,75	2.139,46
1	1.466,46	1.473,23	1.502,75	1.543,39	1.596,12	1.660,46	1.735,95	1.823,03	1.927,06	2.057,19	2.207,66
2			1.527,90	1.574,35	1.630,94	1.700,14	1.780,45	1.872,87	1.982,69	2.118,64	2.275,41
3				1.605,31	1.665,80	1.739,81	1.824,97	1.923,19	2.038,33	2.180,09	2.343,62
4					1.701,10	1.779,48	1.868,99	1.973,00	2.093,97	2.241,53	2.411,84
5						1.819,16	1.913,51	2.023,34	2.150,10	2.302,98	2.479,57
6							1.958,01	2.073,16	2.205,73	2.364,42	2.547,80
7								2.123,48	2.261,37	2.425,87	2.615,53
8									2.317,01	2.487,31	2.683,75
9										2.548,76	2.751,97
10											2.819,70

De persoonlijke minimum maandverdiene per 1-1-2006 in € bij voltijd- arbeid 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 maandverdiene per 1-7-2007 in € bij voltijd- arbeid 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 maandverdiene 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 acht neming van het gestelde in artikel 4.6 lid 1 sub b.

10. Indien de feitelijke maandverdienste 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 maandverdienste te verhogen.
11. De maandverdienste van een werknemer is gedurende de eerste helft van een kalenderjaar ten minste gelijk aan de persoonlijke minimum maandverdienste genoemd bij de leeftijd die de werknemer op 1 april van dat jaar heeft en gedurende de tweede helft van het jaar aan de persoonlijke minimum maandverdienste genoemd bij de leeftijd die de werknemer op 1 oktober van dat jaar heeft.

ARTIKEL 4.6 – ONDERNEMINGSSALARISSYSTEMEN

1. a. Indien in een onderneming wordt gewerkt met een voor die onderneming geldend salarissysteem, zal hierbij het gestelde in de artikelen 4.1, 4.3 en 4.4 in acht dienen te worden genomen.
b. Het gestelde in artikel 4.5 lid 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 inacht neming 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 salarischroepindeling, leeftijden, functie jaren al dan niet in combinatie met een systeem van salaris-differentiatie.
- een stelsel van regels dat onderdeel uitmaakt van de geldende arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer, zowel collectief als individueel.

ARTIKEL 4.7 – BIJZONDER VERZUIM

- 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.
- 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.

- Het loon over de verzuimde uren is begrepen in de doorbetaling van de maandverdiensite 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 ploegdienst wordt de gemiddelde ploegentoeslag per uur, berekend over de drie voorafgaande maanden, over de verzuimde uren doorbetaald.

4. Over de uren, die als gewerkte uren worden beschouwd in geval van artikel 6.4 lid 1 en lid 2, arbeidsongeschiktheid, is de werkgever het wettelijk verplichte loon verschuldigd (vermeerderd met een aanvulling als bedoeld in artikel 6.4).
5. Over de uren, die als gewerkte uren worden beschouwd, is de werkgever, 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 NEVENCODE

1. Voor de werknemer, die een functie gaat verrichten welke is ingedeeld in een hogere salarisgroep of waaraan een hogere nevencode is verbonden, geldt het bij die hogere salarisgroep resp. nevencode 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 nevencode 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 nevencode 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 ten minste 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 ontlenen, indien zijn salaris aan het aldus verhoogde persoonlijk minimum salaris voldoet.

Evenmin hoeft 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 voort-

komt 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, omvattende 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 aantoont 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 maandverdiens (bij een uurverdiens van 0,58% van de maandverdiens: 82,8% van de uurverdiens) 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 maandverdiens (bij een uurverdiens van 0,58% van de maandverdiens: 182,8% van de uurverdiens) 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.

ARTIKEL 4.14 – MEERUREN EN OVERUREN*)

1. De werknemer heeft als vergoeding voor meeruren en overuren aanspraak op compenserende vrije uren op tijdstippen, waarop de bedrijfssituatie dit mogelijk maakt en waarop de werknemer ingevolge zijn dienstrooster zou hebben moeten werken.

De vaststelling van de tijdstippen geschiedt na overleg met de werknemer door de werkgever.

Het verdient aanbeveling het compenserend vrijaf te realiseren binnen het kwartaal, waarin de meeruren en/of overuren zijn gemaakt.

De compensatie geschiedt in de vorm van ten minste halve diensten volgens het rooster.

- *) Voor de definitie van meeruren en van overuren zie artikel 1.1 lid 14 en 15.
2. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de aanspraak van de werknemer als bedoeld in lid 1 van dit artikel worden vervangen door een aanspraak van de werknemer op vergoeding van de uurverdienste per meeruur of overuur.
In overleg tussen werkgever en werknemer kan de aanspraak van de werknemer op vergoeding geheel of gedeeltelijk worden aangewend in het kader van een tussen werkgever en 's Rijks belastingdienst aangegane regeling welke regeling ten voordele van de werknemer strekt.
3. Meeruren die aan het einde van het kalenderjaar niet zijn gecompenseerd in vrije tijd noch zijn vergoed overeenkomstig het bepaalde in lid 2 van dit artikel, worden overgebracht naar het volgende kalenderjaar en in dat jaar aan de werknemer als compenserende vrije roostertijd toegekend, of in overleg met de werknemer wordt 50% van de meeruren uitbetaald tegen 0,60% van de maandverdienste (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 103,4% van de uurverdienste) per meeruur en het restant aan meeruren overgebracht naar het volgende jaar en in dat jaar aan de werknemer als compenserende vrije roostertijd toegekend.

4. Boven de uurvergoeding volgens de voorgaande leden van dit artikel betaalt de werkgever de werknemer de volgende toeslagen voor overuren:
 - a. 0,14% van de maandverdiens^{**}) (bij een uurverdiens van 0,58% van de maandverdiens: 24,1% van de uurverdiens) 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 maandverdiens^{**}) (bij een uurverdiens van 0,58% van de maandverdiens: 41,3% van de uurverdiens) per uur voor de overige uren op maandag tot en met vrijdag;
 - c. 0,27% van de maandverdiens^{**}) (bij een uurverdiens van 0,58% van de maandverdiens: 46,6% van de uurverdiens) per uur voor de uren op zaterdag tot 14.00 uur;
 - d. 0,37% van de maandverdiens^{**}) (bij een uurverdiens van 0,58% van de maandverdiens: 63,8% van de uurverdiens) per uur voor de uren op zaterdag na 14.00 uur;
 - e. 0,48% van de maandverdiens^{**}) (bij een uurverdiens van 0,58% van de maandverdiens: 82,8% van de uurverdiens) 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 krijgsdienst 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 ten minste 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;
 - 57,5 jaar is ontvangt per kalenderjaar 7 vakantiedagen (56 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;

- 58, 59 jaar is ontvangt per kalenderjaar 10 vakantiedagen (80 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
- 60 jaar is ontvangt per kalenderjaar 12 vakantiedagen (96 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
- 61 jaar is ontvangt per kalenderjaar 13 vakantiedagen (104 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
- 62 jaar is ontvangt per kalenderjaar 17 vakantiedagen (136 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
- 63 jaar is ontvangt per kalenderjaar 22 vakantiedagen (176 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
- 64 jaar of ouder is ontvangt per kalenderjaar 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 (zaterdag en zondag 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.

2. De vakantietoeslag 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 vakantietoeslag 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 ploegendienst^{**)} werkt of heeft gewerkt, zal zijn vakantietoeslag worden verhoogd met een bedrag, gelijk aan 8% van de ploegentoeslagen zoals bedoeld in artikel 4.12 lid 1 tot en met 4, welke hij sinds 1 juli van het voorgaande kalenderjaar heeft verdiend. Voor de berekening van de vakantietoeslag van handelsreizigers zal worden uitgegaan van het salaris over de maand juni verhoogd met de gemiddelde provisie-inkomsten per maand gedurende de periode 1 juli van het voorgaande kalenderjaar tot 1 juli van het lopende kalenderjaar, met dien verstande dat de vakantietoeslag niet meer zal bedragen dan ten hoogste 8% van driemaal het wettelijk minimumloon per 30 juni van het lopende kalenderjaar. Bij beëindiging van het dienstverband vóór 1 juni wordt uitgegaan van het salaris over de laatste maand verhoogd met de gemiddelde provisie-inkomsten per maand gedurende de voorafgaande 12 maanden. Indien echter 8% van het salaris over de maand juni voor iedere maand dienstverband in de in lid 1 bedoelde periode op een hoger bedrag uitkomt, geldt dit hogere bedrag. Bij beëindiging van het dienstverband vóór 1 juni wordt uitgegaan van het salaris over de laatste maand.
- ^{*)} Voor de definitie zie artikel 1.1 lid 24.
- ^{**)} Onder “regelmatige ploegendienst” dient te worden verstaan ploegendienst, die ten minste gedurende 1 jaar is uitgeoefend resp. dient te worden uitgeoefend volgens een rooster, dat vooraf is vastgesteld.
3. Bij voltijdarbeid bedraagt de vakantietoeslag voor de werknemer van 23 jaar en ouder per 1 juli 2005 ten minste € 139,04 per maand, per 1 januari 2006 ten minste € 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
 per kalenderjaar: bij het huwelijk van een broer, zuster of kleinkind,
 professie van een kind, broer of zuster, priester-
 wijding van een kind of broer;

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

ARTIKEL 6.2 – UITKERING BIJ WERKLOOSHEID TIJDENS DIENSTVERBAND

1. De toepassing van [artikel 7: 628 B.W.](#) wordt beperkt tot één week. Gedurende deze tijd betaalt de werkgever het salaris.
2. In geval van onderbreking van het werk op grond van de „Algemene Machtiging tot werktijdverkorting bij onwerkbaar weer of ongunstige waterstand” (Besluit 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 bedrijfsgroep 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 hoeft door de werkgever aan de werknemer geen loon te worden betaald en geen aanvulling te worden verstrekt, en na die dagen hoeft 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.

5. Over de eerste dag waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt behoeft door de werkgever aan de werknemer geen loon te worden doorbetaald en geen aanvulling te worden verstrekt in de gevallen en op de voorwaarden als is omschreven in de regeling ter voorkoming van misbruik welke in de onderneming reeds bestaat of na met de ondernemingsraad bereikte overeenstemming door de werkgever wordt vastgesteld.
6. De werkgever zal geen gebruik maken van de wettelijke mogelijkheid met de werknemer overeen te komen bij ziekmelding een vakantiedag af te boeken.
7. Indien en voor zolang de arbeidsongeschikte werknemer naar het oordeel van de werkgever en naar het oordeel van de bedrijfsarts optimaal meewerkt aan zijn herstel en reïntegratie, is de werkgever verplicht aan de werknemer na de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken een aanvulling op het wettelijk verplichte loon te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 80% van het volledige Ziektewet-dagloon*).
8. Indien naar het oordeel van de bedrijfsarts de volledig arbeidsongeschikte werknemer geen duurzaam benutbare mogelijkheden meer heeft, is de werkgever verplicht aan de werknemer na de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken een aanvulling op het wettelijk verplichte loon te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 80% van het volledige Ziektewet-dagloon*).
9. De werkgever is gerechtigd, zo nodig in afwijking van het gestelde in de leden 1 t/m 8 van dit artikel, sancties op te leggen aan de werknemer die de controlevoorschriften overtreedt die zijn neergelegd in een ondernemingsregeling waarin is geregeld hoe de werknemer dient te handelen bij ziekte. De sancties dienen in de regeling te zijn opgenomen. Deze ondernemingsregeling zal in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.
10. De werkgever is in het kader van zijn goed werkgeverschap gehouden een gedeeltelijk 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 ploegentoeslagen en de kostenvergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.**
4. Wanneer vaststaat dat het totaal van arbeidsvoorwaarden van de niet in dienst zijnde werknemers gemiddeld per functie en leeftijd meer dan 10% ligt boven dan wel 10% beneden dat van de vergelijkbare eigen werknemers in dezelfde salarisgroep, zal de werkgever van deze niet in dienst zijnde werknemers geen gebruik maken resp. het gebruik beëindigen, tenzij in overleg met de v.v. dit verschil in arbeidsvoorwaarden tot ten hoogste 10% wordt teruggebracht. In alle gevallen dient het totaal van arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk te zijn aan het totaal van de arbeidsvoorwaarden van deze CAO.
Bij deze vergelijking van arbeidsvoorwaarden wordt ten aanzien van de niet in dienst zijnde werknemers uitgegaan van het totale inkomen uit deze arbeid, omgerekend naar de in de onderneming gebruikelijke betalings-

periode. 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 GEREGLIMENTEERDE WINSTDELINGSREGELINGEN

1. Tot wijziging van een in de onderneming geldende gereglimenteerde 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 Metalekto 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 Metalekto 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 Metalekto gesteld. De in dit lid bedoelde premiepercentages alsmede de wijze van betaling van de bijdrage aan de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalekto worden jaarlijks door de ROM op advies van het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalekto vastgesteld.

3. De werknemer is aan zijn werkgever een bijdrage verschuldigd in de gezamenlijke kosten van de in het eerste lid bedoelde vervroegde uittreedingsregeling respectievelijk (onderdeel van de) ondernemingspensioenregeling en de in het tweede lid bedoelde bijdrage aan de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalekto.

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 ten minste 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 Metalektró” (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 Metalektró (ROM) ingestelde Stichting Sociaal Fonds in de Metalektró 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 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 SSF gegevens, welke voor de berekening van de in lid 2 en 3 genoemde (voorschot)bijdrage(n) noodzakelijk zijn, te verstrekken.

ARTIKEL 10.4 – WERKSTAKING EN UITSLUITING

1. Behoudens het bepaalde in de leden 3, 4, 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 betrokkenen 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 reorganiseren
 en de v.v. daartegen zeer ernstige bezwaren hebben, kunnen de v.v. en hun leden werkstaking of andere acties, die het normaal functioneren van de onderneming belemmeren, toepassen tegenover de betreffende onderneming of het betreffende concern.

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

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 Metalekro.
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 Metalekro.
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 ten minste € 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 ten minste € 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 ploegen-

dienst. 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 ten minste € 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 Loosom 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 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 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 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.
3. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde (voorschot)bijdragen is rente verschuldigd. Deze rente wordt in rekening gebracht vanaf de dag dat de ver-

schuldigde (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.

**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,
vice-voorzitter.

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 1200 uren per week door bij die onderneming in dienst zijnde werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 1 van deze overeenkomst*), doch met inachtneming van het gestelde onder 5 t/m 14 en 18, werkzaamheden worden verricht en waarin:
 - a. uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend, waaronder onder meer wordt verstaan:
 - 1^e het aanleggen, assembleren, construeren, demonteren, draaien, emaileren, forceren, gieten, herstellen, lassen, monteren, onderhouden, persen, pletten, samenstellen, slopen, verscheuren en/of vermalen, smeden, smelten, trekken, vervaardigen, walsen van metaal (waaronder onder meer te verstaan: aluminium, blik, brons, koper, lood, messing, staal, tin, ijzer, zink en legeringen of composities hiervan) of metalen apparaten, drijfwerk, gereedschappen, machines, toestellen, voorwerpen en werktuigen (waaronder mede begrepen kracht- en arbeidswerktuigen, landbouwtractoren, -machines en -werktuigen), alles in de ruimste zin des woords, zoals appendages, automaten, automobielen, beelden, bliksemafleiders, blikwaren, bouten, brandkasten, bromfietsen, bruggen, buizen, capsules, draad, draadnagels, elektriciteitsmeters, elektroden, gaas, gasmeters, haarden, instrumenten (waaronder optische apparaten), jaloezieën, kachels, ketels (o.a. voor centrale verwarming), kindervagens, klinknagels, kroonkurken, matrassen, matrijzen, meubelen, moeren, motoren, motorrijwielen, muziekinstrumenten, ovens, radiatoren, ramen, reservoirs, rolhekken, rollend materieel, rolluiken, rijwielen, schaatsen, schepen, schroeven, schuifhekken, sierhekken, sluitingen, stempels, tanks, taximeters, tuben, uurwerken, watermeters, zonweringen;
 - 2^e het vervaardigen en/of herstellen van apparaten, installaties, stoffen, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie of haar componenten afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, scha-

- kelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken;
- 3^e het staalblazen en/of zandstralen;
- 4^e het verzinken en/of vertinnen, voor zover dit niet langs galvanotechnische weg geschiedt;
- 5^e het reviseren van verbrandingsmotoren en/of onderdelen daarvan in de ruimste zin;
- b. uitsluitend of in hoofdzaak het elektrotechnische scheepsinstallatiebedrijf wordt uitgeoefend;
- c. uitsluitend of in hoofdzaak rechtstreeks voor derden het bedrijf wordt uitgeoefend van het:
 1. wikkelen of herstellen van elektrotechnische machines en gebruiks- en verbruikstoestellen voor sterk- en zwakstroominstallaties (elektrotechnisch wikkelfabriek);
 2. monteren en bedraden van elektrotechnische en elektronische apparatuur van bedienings-, schakel- en signaleringspanelen (elektrotechnisch paneelbouwbedrijf);
 3. demonteren, repareren, monteren, vervangen, wijzigen, onderhouden, gebruiksgereed opleveren van apparaten, installaties, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken (elektrotechnisch reparatiebedrijf);

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

- d. uitsluitend of in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7:690 B.W. van ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro; echter, niet tot de Metalektro worden geacht te behoren ondernemingen waarin uitsluitend het bedrijf van het ter beschikking stellen van werknemers van derden wordt uitgeoefend indien de betreffende onderneming:
 - werknemers voor 25% of meer van de arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers ter beschikking stelt van derden die niet uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen uitoefenen dan wel niet op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro;
 - én voor 15% of meer van het totale premieplichtige loon op jaarbasis werknemers ter beschikking stelt van derden op basis van uitzendover-

- eenkomsten 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 1200, 800 of 400, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in lid 6 bepaalde, tot het metaalbewerkingsbedrijf. **)

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

6. De in lid 5 bedoelde onderneming behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor onder lid 5 genoemde perioden.
7. Ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in lid 2 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid (thans de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot de Metalektro.
8. In geval van 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 Metalektr 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 Metalektr.
 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 Metalektr en de Stichting Vakraad Metaal en Techniek.
 Het secretariaat van de Commissie Werkingssfeer is gevestigd:
 Postbus 5210, 2280 HE Rijswijk ZH, telefoon 070-3160325.
 In de commissie hebben tevens zitting, het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektr en het Bedrijfstakpensioenfonds 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 Metalektr, met dien verstande dat de arbeidsvoorwaarden voor die categorieën van werknemers, die grafische vakarbeid verrichten, alsmede voor die werknemers, op wie sedert 1 januari 1962 de CAO voor het Grafische Bedrijf in Nederland wat betreft de mantelbepalingen en bijlage C – thans Grafimedia CAO – werd toegepast, zullen zijn overeenkomstig het bepaalde in die CAO.

17. Deze overeenkomst is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers die een functie vervullen boven het niveau van de in deze overeenkomst opgenomen salarisgroepen.
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 Metalektro. Daar waar in de Collectieve Arbeidsovereenkomst in de Metalektro het begrip "salaris" of een afgeleide daarvan wordt gehanteerd, moet dit begrip

bij toepassing van ISF worden vervangen door “functiesalaris” 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 Metalektro van toepassing.

BIJLAGE B.

(ARTIKEL 10.7 VAN DE CAO EN ARTIKEL 38 VAN DE CAO HOGER PERSONEEL)

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 bemoedenis 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*).

A-bepaling (vet) B-bepaling (niet vet)

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, genoeg 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.

BIJLAGE C.

(ARTIKEL 10.8 VAN DE CAO EN ARTIKEL 39 VAN DE CAO HOGER PERSONEEL)

REGLEMENT BEMIDDELINGSINSTANTIE

ARTIKEL 1 – BENOEMING

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

ARTIKEL 2 – WERKWIJZE

1. Zodra een verzoek bij de Bemiddelingsinstantie aanhangig is gemaakt, stelt het secretariaat de voorzitter op de hoogte van de aard en inhoud.
2. De voorzitter overlegt met de plaatsvervangend voorzitter wie van hen als fungerend voorzitter zal optreden.
3. Naargelang de aard van het verzoek beslist de fungerend voorzitter hoeveel leden en welke leden hij zal verzoeken zich met de behandeling van de klacht te belasten. Bij deze keuze zal het aantal leden, voorgedragen door de Vereniging FME-CWM gelijk dienen te zijn aan het aantal leden, voorgedragen door de werknemersvakverenigingen.

4. Afhankelijk van de beslissing van de fungerend voorzitter zal het aantal leden dat het verzoek gaat behandelen, inclusief de voorzitter, drie of vijf bedragen.
5. Indien daaraan behoefte bestaat kan deze groep, nadat het oordeel is gevormd, dit alvorens aan partijen mee te delen, ter bespreking voorleggen aan de voltallige Bemiddelingsinstantie.
6. In alle gevallen geldt het oordeel van de groep als oordeel van de Bemiddelingsinstantie.
7. Voor de behandeling van het verzoek ontvangen de fungerend voorzitter en de leden die de klacht behandelen een door de Raad van Overleg vastgestelde vergoeding.
8. Alle op het verzoek betrekking hebbende stukken worden ter kennisgeving toegezonden aan de voltallige Bemiddelingsinstantie.

ARTIKEL 3 – GEEN ARBITRAGE EN GEEN PUBLICATIE

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

ARTIKEL 4 – SITUATIES WAARIN DE BEMIDDELINGSINSTANTIE KAN WORDEN INGESCHAKELD

- A. Klachten van een werknemer of een groep van werknemers inzake de arbeidsverhouding:
 1. De werknemer dient eerst zijn klacht te bespreken in de onderneming, waarbij achtereenvolgens de volgende fasen worden doorlopen:
 - directe chef;
 - eventueel hogere chef;
 - directie of haar gemachtigde (al of niet via de bemiddeling van een lid van de ondernemingsraad).
 2. Is langs de in lid 1 aangegeven weg binnen een redelijke termijn geen bevredigende oplossing verkregen, dan kan de werknemer, die is aangesloten bij

een van de v.v. zijn klacht voorleggen aan de daartoe door zijn organisatie aangewezen vertegenwoordiger, waarna de betrokken organisatie de klacht bij de werkgever in bespreking brengt.

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

belemmeren, dan kan dit onderwerp zowel door de betrokken werkgever(s), die is (zijn) aangesloten bij de w.v., als door de werknemersvakvereniging(en) en/of haar (hun) leden worden voorgelegd aan de besturen van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.

2. Indien van het voornemen tot werkstaking of andere acties kennis is gegeven aan de w.v. kan (kunnen) zowel een of meer werknemersvakverenigingen als de w.v. aan de Bemiddelingsinstantie bemiddeling en/of beoordeling verzoeken.

De Bemiddelingsinstantie zendt onverwijld afschrift van bovenvermeld verzoek aan de betrokken werkgever(s), de v.v., de w.v. en de Geschillencommissie.

ARTIKEL 5 – PROCEDURE

1. De Bemiddelingsinstantie hoort:
 - a. in geval van klachten van een werknemer of een groep van werknemers: de betrokken werknemer(s) en de werknemersvakvereniging(en) die het geschil aanhangig heeft (hebben) gemaakt en, indien de w.v. de klacht ter bemiddeling hebben voorgelegd, de w.v.;
 - b. in geval van verschil van mening tussen werknemersvakvereniging(en) en een werkgever:
 - de betrokken werkgever;
 - indien de werkgever is aangesloten bij de w.v.: de betrokken organisatie;
 - de betrokken werknemersvakvereniging(en);
 - c. in geval van het voornemen bij een of meer werknemersvakverenigingen tot werkstaking of andere acties: de w.v. en de werknemersvakverenigingen.
2. De Bemiddelingsinstantie kan alle ter zake dienende inlichtingen inwinnen en alle personen als getuigen of deskundigen horen, die naar haar oordeel gewenst zijn.
Partijen zullen aan verzoeken van de Bemiddelingsinstantie tot het verstrekken van inlichtingen voldoen.
Partijen zullen bevorderen dat de personen, welke de Bemiddelingsinstantie als getuigen of deskundigen wenst te horen, aan een daartoe strekkend verzoek gevolg geven.
3. De Bemiddelingsinstantie zal, na van alle daarop betrekking hebbende gegevens kennis te hebben genomen, tussen partijen trachten te bemiddelen.
4. Indien de bemiddelingspogingen binnen twee maanden, nadat de klacht c.q. het verschil van mening c.q. het voornemen aan de Bemiddelingsinstantie is voorgelegd, niet tot resultaat hebben geleid, zal de Bemiddelingsinstantie binnen twee weken na het verstrijken van de hiervoor genoemde termijn

schriftelijk haar oordeel geven. Van vorengenoemde termijn van twee maanden kan worden afgeweken in overleg tussen de Bemiddelingsinstantie en de betrokken partijen.

In geval van het voornemen bij een of meer werknemersvakverenigingen tot werkstaking of andere acties zal de Bemiddelingsinstantie er naar streven binnen 4 weken haar bemiddeling te voltooien dan wel schriftelijk haar oordeel te geven.

5. Het schriftelijk oordeel wordt door de Bemiddelingsinstantie toegezonden aan de betrokken partijen alsmede, indien de werkgever is aangesloten bij de w.v., aan zijn organisatie. Publicatie van het oordeel is toegestaan na verloop van een week na ontvangst.

Publicatie van een oordeel met betrekking tot het voornemen van een of meer werknemersvakverenigingen en/of haar (hun) leden tot werkstaking of andere acties, is toegestaan direct na ontvangst.

De publicatie bevat het volledige oordeel van de Bemiddelingsinstantie, behoudens eventuele door de Bemiddelingsinstantie niet voor publicatie vrijgegeven passages. Namen van personen, ondernemingen en organisaties kunnen desgewenst worden weggelaten.

BIJLAGE D.

(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 Metalekto, 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: opvang 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 Kinent 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 Kinent 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

BIJLAGE TER INFORMATIE

1. TOESLAGPERCENTAGES

Toeslagen per uur in percentages van de maand- resp. periode- en weekverdiens- te 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 weekverdiens- te.

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

- b.

CAO-artikel	bij maand- betaling	bij 4-wekelijkse betaling	bij week- betaling
4.14, lid 3	0,60%	0,65%	2,60%

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

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

2. TOESLAGEN PER UUR IN PERCENTAGES VAN DE UURVERDIENSTE

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

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

- b.

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

- c. Toeslag per uur in percentages van de uurverdiensite

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

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

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET HOGER PERSONEEL IN DE METALEKTRO 2004/2007

Ter bevordering van de leesbaarheid wordt in deze tekst, hoewel de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Hoger Personeel in de Metalektro een op zichzelf staande CAO is, daar waar artikelen in deze CAO-HP identiek zijn aan bepaalde artikelen in de CAO Metalektro 2004/2007 volstaan met verwijzing naar die artikelen.

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

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET HOGER PERSONEEL IN DE METALEKTRO 2004/2007

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., handelende voor en namens die leden van de w.v. wier onderneming valt resp. zal vallen onder de omschrijving van de werkingssfeer in artikel 1.2 van deze CAO,

en

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

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

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

INLEIDING

1. Partijen hebben de bedoeling in de toekomst deze collectieve arbeidsovereenkomst samen te voegen met de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro, waarbij een punt van overleg zal vormen welke bepalingen in de dan tot stand te brengen ene CAO, voor de verschillende categorieën van het personeel van toepassing zullen kunnen zijn.
2. Op het niveau van de ondernemingen kunnen de v.v. en de ondernemingsleiding met elkaar overleg voeren over alle aspecten van de werkgelegenheid, waarbij inbegrepen de effecten van de nieuwe arbeidsduurregeling ingaande 1 januari 1985.
3. Partijen zullen zich nader beraden over de programmering van het overleg over:
 - integratie van de CAO's;
 - middellange termijnbeleid;
 - artikel 35 CAO-HP in de Metalektro.
4. Partijen zien het verzuim wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid in de bedrijven als een blijvend punt van zorg. Zij zijn van mening dat in eerste instantie op het niveau van de onderneming het verzuim dat voortvloeit uit het werk, dient te worden aangepakt.

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

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

Partijen bevelen aan werknemers van 55 jaar en ouder in de gelegenheid te stellen een periodieke keuring te ondergaan.
5. Partijen bevelen aan in het in de onderneming te voeren beleid tevens aandacht te besteden aan de aan het productieproces verbonden milieueffecten. Aanbevolen wordt een intern milieuzorgsysteem in te voeren.
6. Partijen bevelen aan in overleg met de ondernemingsraad een regeling op te stellen voor de behandeling van klachten betreffende aangelegenheden in verband met de arbeid. Indien de behandeling van klachten binnen de onderneming plaatsvindt in het kader van een klachtenregeling, wordt aanbevolen in deze regeling tevens een bepaling op te nemen dat het de werknemer vrij staat zich in de klachtenprocedure en de eventuele beroepsprocedure te laten bijstaan door een door hem gekozen persoon. Partijen wijzen er op dat na de binnen de onderneming openstaande wegen tot behandeling van klachten, nl. de hiërarchische lijn inclusief de bemoeiingen van de personeelsafdeling en het inroepen van hulp van het lid van de ondernemingsraad uit de eigen afde-

ling, nog de weg via de vakverenigingen openstaat. Voor het juist functioneren van deze laatste mogelijkheid tot behandeling van klachten en daarmee het voorkomen van conflictsituaties is een goede communicatie tussen de v.v. en hun leden van belang.

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

ARTIKEL 1.1 – DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. “Werknemer”: degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten;
2. “Werkgever”: de natuurlijke of rechtspersoon voor wie een werknemer als bedoeld in lid 1 arbeid pleegt te verrichten;
3. “W.v.”: de werkgeversvakvereniging, genoemd in de aanhef van deze overeenkomst;
4. “V.v.”: de werknemersvakverenigingen, genoemd in de aanhef van deze overeenkomst;
5. “Raad van Overleg in de Metalektro”: de Stichting Raad van Overleg in de Metalektro, 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 11.1 van de CAO voor het hoger personeel in de Metalektro bedoelde arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en werkloosheidsuitkeringen die via de werkgever worden betaald, alsmede de in genoemd artikel bedoelde aanvullingen hiertoe niet worden gerekend.

ARTIKEL 1.2 – WERKINGSSFEER

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

Toelichting bij lid 2:

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

Artikel 1.2 lid 3 t/m 17 van de CAO-HP 2004/2007 is identiek aan de leden 2 t/m 15 en 18 van de bepaling werkingssfeer in Bijlage A behorend bij artikel 1.2 van de CAO Metalekro 2004/2007.

ARTIKEL 2 – SOLLICITATIE

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

ARTIKEL 3 – BEVESTIGING VAN AANSTELLING

1. De gesloten arbeidsovereenkomst wordt tussen partijen schriftelijk vastgelegd. In deze schriftelijke bevestiging worden in ieder geval vermeld:
 - a. de datum van ingang van het dienstverband;
 - b. indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
 - c. de functie, dan wel een omschrijving van de belangrijkste te verrichten werkzaamheden;
 - d. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - e. de overeengekomen beloning, zowel de periodieke als eventuele éénmalige of bijzondere beloningselementen;
 - f. de salarisgroep, alsmede de plaats van betrokkene daarin, voorzover een ondernemingssalarissysteem van toepassing is;
 - g. de vakantierechten: hierbij is ten minste van toepassing het gestelde in de artikelen 5.3, 5.4 en 5.6 van de CAO in de Metalekro;
 - h. de voor de werknemer getroffen of te treffen pensioenverzekering, alsmede het aandeel van de werkgever en werknemer in de daarvoor te betalen premie (zie hiervoor artikel 7.1 van de CAO in de Metalekro);
 - i. de financiële regeling die bij arbeidsongeschiktheid zal gelden;
 - j. de bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door werkgever resp. werknemer ten minste in acht te nemen opzegtermijn;
 - k. een eventueel overeengekomen bijdrage van de werkgever in de ziektekostenverzekering en eventuele overeengekomen onkostenvergoedingen;
 - l. de toepasselijke CAO.
2. Wijzigingen zullen eveneens schriftelijk worden bevestigd.
3. Het geheel van de arbeidsvoorwaarden tussen werkgever en werknemer overeengekomen en genoemd in dit artikel dient ten minste gelijkwaardig te zijn aan het betreffende pakket arbeidsvoorwaarden voor de werknemers in de onderneming op wie de CAO in de Metalekro van toepassing is.

ARTIKEL 4 – GUNSTIGER EN ANDERE BEPALINGEN/FLEXIBILISERING

Dit artikel is identiek aan artikel 1.3 van de CAO in de MetalektrO 2004/2007.

ARTIKEL 5 – METALEKTROB-CAO

Dit artikel is identiek aan artikel 1.4 van de CAO in de MetalektrO 2004/2007.

ARTIKEL 6 – EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Dit artikel is identiek aan artikel 2.2 van de CAO in de MetalektrO 2004/2007.

ARTIKEL 7 – INDELING VAN FUNCTIES IN DE ONDERNEMING/ INDELING VAN FUNCTIES IN DE ONDERNEMING

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

salarisgroep	L	: 591 - 645 punten ISF
	M	: 646 - 700 punten ISF
	N	: 701 - 760 punten ISF
	O	: 761 - 820 punten ISF
	P	: 821 - 880 punten ISF
	Q	: 881 - 940 punten ISF
4. Bij de toepassing van ISF zal het terzake in de CAO MetalektrO en de aanvullende CAO betreffende ISF/SAO en de daarbij behorende bijlagen geregelde eveneens gelden.

ARTIKEL 8 – SALARISSEN

1. Per 1 juli 2005 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 0,5%.
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%.
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%.

*) 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 9 – ANDERE INKOMSTENBESTANDDELEN

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

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

ARTIKEL 10 – ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

Dit artikel is identiek aan artikel 4.10 van de CAO in de Metalektro 2004/2007.

ARTIKEL 11 – UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Dit artikel is identiek aan artikel 6.4 van de CAO in de Metalektro 2004/2007.

ARTIKEL 12 – VERVROEGD UITTREDEN

Dit artikel is identiek aan artikel 9.5 van de CAO in de Metalektro 2004/2007.

ARTIKEL 13 – LEVENSLLOOPREGELING EN VERLOF

Dit artikel is identiek aan artikel 9.6 van de CAO in de Metalektro 2004/2007.

ARTIKEL 14 – VAKBONDSCONTRIBUTIE

Dit artikel is identiek aan artikel 9.7 van de CAO in de Metalektro 2004/2007.

ARTIKEL 15 – OVERLIJDENSUITKERING

Dit artikel is identiek aan artikel 7.2 van de CAO in de Metalektro 2004/2007.

ARTIKEL 16 – NEVENBEDINGEN

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

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

§1. ARBEIDSDUUR

ARTIKEL 17 – BEGRIPPEN / BEGRIPPEN

Dit artikel is identiek aan artikel 1.1 lid 7, 8 en 13 van de CAO in de Metalektro 2004/2007.

ARTIKEL 18 – AANPASSING VAN HET AANTAL ROOSTERVRIJE UREN

Dit artikel is identiek aan artikel 3.1 van de CAO in de Metalektro 2004/2007, met dien verstande dat in plaats van lid 1 geldt:

1. Bij een aantal te werken uren gelijk aan de BJA bedraagt het aantal rooster-vrije uren 104.

ARTIKEL 19 – AANPASSING VAN DE INDIVIDUELE ARBEIDSDUUR

Dit artikel is identiek aan artikel 3.2 van de CAO in de Metalektro 2004/2007.

ARTIKEL 20 – AANPASSING ARBEIDSDUUR IN DE WERKTIJDREGELING

Dit artikel is identiek aan artikel 3.3 van de CAO in de Metalektro 2004/2007.

§2. WERKTIJDEN

ARTIKEL 21 – BEGRIPPEN

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

ARTIKEL 22 – VASTSTELLING VAN HET DIENSTROOSTER

Dit artikel is identiek aan artikel 3.5 van de CAO in de Metalektro 2004/2007.

ARTIKEL 23 – NADERE REGELS INZAKE DE VASTSTELLING VAN HET DIENSTROOSTER

Dit artikel is identiek aan artikel 3.4 lid 2 van de CAO in de Metalektró 2004/2007.

ARTIKEL 24 – VASTSTELLING VRIJE ROOSTERTIJDEN

Dit artikel is identiek aan artikel 3.6 van de CAO in de Metalektró 2004/2007, met dien verstande dat lid 1 als volgt luidt:

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

§3 AFWIJKINGEN

ARTIKEL 25 – TIJDSPAREN

Dit artikel is identiek aan artikel 3.10 van de CAO in de Metalektró 2004/2007.

ARTIKEL 26 – TIJD VERKOPEN OF SPAREN

Dit artikel is identiek aan artikel 3.11 van de CAO in de Metalektró 2004/2007.

ARTIKEL 27 – TIJDSPAARREGELING

Dit artikel is identiek aan artikel 3.12 van de CAO in de Metalektró 2004/2007.

§4. OVERIGE BEPALINGEN

ARTIKEL 28 – BIJZONDER VERZUIM

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

art. 5.4, 5.6 CAO Metalektro	- extra vakantie;
art. 11	- arbeidsongeschiktheid;
art. 29	- compenserende vrije roostertijd;
art. 32	- kort verzuim;
art. 34	- werkloosheid tijdens dienstverband;
art. 41	- bijzonder verlof.

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

§5. COMPENSATIEREGELING

ARTIKEL 29 – NIET-GENOTEN VRIJE ROOSTERUREN

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

ARTIKEL 30 – VRIJE ROOSTERTIJD

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

ARTIKEL 31 – CHRISTELIJKE FEESTDAGEN EN NATIONALE FEESTDAG

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

ARTIKEL 32 – KORT VERZUIM

Dit artikel is identiek aan artikel 6.1 van de CAO in de Metalekto 2004/2007.

ARTIKEL 33 – KOPEN VAN DAGEN

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

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

ARTIKEL 34 – UITKERING BIJ WERKLOOSHEID TIJDENS DIENSTVERBAND

Dit artikel is identiek aan artikel 6.2 van de CAO in de Metalekto 2004/2007.

ARTIKEL 35 – BESCHERMING PERSONEELSVERTEGENWOORDIGERS

Dit artikel is identiek aan artikel 9.2 van de CAO in de Metalekto 2004/2007.

ARTIKEL 36 – FUSIE, REORGANISATIE, SLUITING, INSCHAKELEN VAN ORGANISATIEBUREAUS

Dit artikel is identiek aan artikel 10.6 van de CAO in de Metalekto 2004/2007.

ARTIKEL 37 – SOCIAAL FONDS

Er is een “Stichting Sociaal Fonds in de Metalekto” (SSF). De hierop betrekking hebbende bepalingen, die geacht worden deel uit te maken van deze CAO, zijn opgenomen in de CAO Metalekto 2004/2007.

ARTIKEL 38 – BEHANDELING VAN GESCHILLEN

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

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

2. De Geschillencommissie zal het geschil behandelen met inachtneming van het reglement voor de behandeling van geschillen.

Voor dit reglement zie bijlage B van de CAO in de Metalektro 2004/2007.

3. De uitspraak van de Geschillencommissie heeft de kracht van een bindend advies.

ARTIKEL 39 – BEMIDDELINGSPROCEDURE

Dit artikel is identiek aan artikel 10.8 van de CAO in de Metalektro 2004/2007.

ARTIKEL 40 – BONDSWERK IN DE ONDERNEMING

Dit artikel is identiek aan artikel 10.5 van de CAO in de Metalektro 2004/2007.

ARTIKEL 41 – BIJZONDER VERLOF VOOR WERKNEMERS DIE LID ZIJN VAN DE V.V.

Dit artikel is identiek aan artikel 6.3 van de CAO in de Metalektro 2004/2007, met dien verstande dat met gelijk te stellen organen wordt bedoeld voor VHP Metalektro: bestuur, ledenraad en beleidcommissies.

ARTIKEL 42 – NIET IN DIENST ZIJNDE WERKNEMERS/ NIET IN DIENST ZIJNDE WERKNEMERS

Dit artikel is identiek aan artikel 9.1 van de CAO in de Metalektro 2004/2007.

ARTIKEL 43 – AANBEVELING

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

ARTIKEL 44 – KINDEROPVANG

Er is een “Stichting Kinderopvang in de Metalekro” (SKM). De hierop betrekking hebbende bepalingen, die geacht worden deel uit te maken van deze CAO, zijn opgenomen in de CAO Metalekro 2004/2007.

ARTIKEL 45 – 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 Metalekro (ROM) een bijdrage verschuldigd van 0,02% van de in die jaren voor zijn onderneming geldende Loosom 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 46 – 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.

**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,
vice-voorzitter.

**VHP METALEKTRO
VAKORGANISATIE VAN HET
MIDDELBAAR EN HOGER PERSONEEL**

w.g.
A. de Groot,
voorzitter.

w.g.
E.H.Winkels-Erpelinc,
bestuurder.

FNV BONDGENOTEN

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

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

CNV BEDRIJVENBOND

w.g.
J. Jongejan,
voorzitter.

w.g.
J.W. Wevers,
beleidscoördinator.

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

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

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

**AANVULLENDE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE
METALEKTRO BETREFFENDE DE
TOEPASSING VAN HET INTEGRAAL
SYSTEEM VAN FUNCTIEWAARDERING
(ISF) EN/OF HET SYSTEEM VOOR
ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN (SAO)
2004/2007**

AANVULLENDE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE METALEKTRO BETREFFENDE DE TOEPASSING VAN HET INTEGRAAL SYSTEEM VAN FUNCTIEWAARDERING (ISF) EN/OF HET SYSTEEM VOOR ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN (SAO) 2004/2007

1. de Vereniging FME-CWM, vereniging van ondernemingen in de metaal-, kunststof-, elektronica- en elektrotechnische industrie en aanverwante sectoren, gevestigd te Zoetermeer,
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, gevestigd te Houten,

OVERWEGENDE

- dat zij overeenstemming hebben bereikt over het Integraal Systeem van Functiewaardering (ISF) en over het Systeem voor Arbeidsomstandigheden (SAO),
- dat voor ondernemingen welke willen overgaan tot toepassing van een of beide systemen een aantal bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst in de Metalektro 2004/2007 dient te worden vervangen door nieuwe bepalingen,

hebben de navolgende aanvullende overeenkomst gesloten.

INLEIDING

1. Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder “de CAO” verstaan de Collectieve Arbeidsovereenkomst in de Metalektro 2004/2007.
2. Partijen gaan er van uit dat de nieuw ontworpen systemen ISF en SAO tezamen de meest geëigende waarderingssystemen vormen voor de bedrijfstak en de daarin ingedeelde ondernemingen.
Zij bevelen derhalve de werkgevers aan op deze systemen over te gaan.
3. Het ISF/SAO is tot stand gebracht teneinde de beschikking te hebben over een integraal toepasbaar hulpmiddel ten behoeve van een zo objectief mogelijke rangordebepaling van functies en arbeidsomstandigheden voorkomende in ondernemingen in de Metalektro.
Het ISF/SAO komt in de plaats van de Metaalmethode van werkclassificatie en het Systeem van functieclassificatie voor administratief-, technisch- en toezichthoudend personeel (het FC-systeem).
4. Teneinde te voorkomen dat de nominale rechten van degenen, die thans in de Metalektro werkzaam zijn onder de werkingssfeer van de CAO vallen, worden aangetast, hebben partijen overeenstemming bereikt over een aantal garantiebepalingen.
5. De nieuwe salarisgroepindelingen van het ISF en de trappen van indeling van het SAO zijn opgenomen in bijlage A, welke wordt geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.
6. De tussen partijen gemaakte afspraken inzake systeemhouderschap en procedures rondom de invoering en toepassing van het systeem zijn opgenomen in bijlage B, welke wordt geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.

ARTIKEL 1 – WERKINGSFEEER

Deze aanvullende overeenkomst is van toepassing op ondernemingen welke hebben voldaan aan het bepaalde in artikel 3 van de Bijzondere bepalingen werkingssfeer in Bijlage A behorend bij de CAO Metalektro 2004/2007 en treedt in de plaats van de artikelen 1.1 lid 19 tot en met 25, 4.1, 4.3 t/m 4.6, 4.8, 4.9 alsmede 5.11 lid 2 van de CAO.

ARTIKEL 2 – SALARISGROEPEN, TRAPPEN VAN ARBEIDSONMSTANDIGHEDEN

1. Elke functie welke in een onderneming wordt uitgeoefend wordt ingedeeld in één der salarisgroepen A t/m K.
2. De indeling van de functies geschiedt met behulp van het ISF (Integraal Systeem van Functiewaardering).
3. De in een onderneming voorkomende arbeidsomstandigheden worden gerangschikt in een arbeidsomstandighedenlijst en ingedeeld in één der trappen 0, 1, 2 of 3.
4. De indeling van de arbeidsomstandigheden geschiedt met behulp van het SAO (Systeem voor Arbeidsomstandigheden).

ARTIKEL 3 – INDELING VAN DE FUNCTIES EN VAN DE ARBEIDSONMSTANDIGHEDEN IN DE ONDERNEMING. DE ONDERNEMINGSFUNCTIELIJST EN DE ARBEIDSONMSTANDIGHEDENLIJST

1. De functies met hun salarisgroepindeling en de arbeidsomstandigheden met hun trappen worden vastgelegd in een eigen lijst van de onderneming*).
2. Bij toepassing van het ISF zal de indeling van de functies plaatsvinden nadat door de systeemhouder de door de onderneming opgestelde functielijst*) is goedgekeurd; hetzelfde geldt bij toepassing van het SAO t.a.v. de arbeidsomstandighedenlijst*).
3. Nadat de functielijst en de arbeidsomstandighedenlijst*) van de onderneming door de systeemhouder zijn goedgekeurd deelt de werkgever de in de onderneming voorkomende functies en arbeidsomstandigheden in salarisgroepen, resp. trappen in na overleg met de ondernemingsraad.

*) Deze lijst kan zijn een lijst met alle functies, een lijst met functiereeksen of een lijst met voorbeeldfuncties (sleutelfuncties), waaraan is toegevoegd een arbeidsomstandighedenlijst waarin opgenomen de omstandigheden van alle in de functielijst voorkomende functies of een sleutelarbeitsomstandighedenlijst, een en ander met indeling in salarisgroepen, resp. trappen.

ARTIKEL 4 – INDELING VAN DE WERKNEMERS

1. De werkgever deelt de werknemers in op grond van de door hen uitgeoefende functies in de salarisgroepen A t/m K en vermeldt daarbij tevens de trappen van arbeidsomstandigheden.
2. In plaats van indeling op basis van de uitgeoefende functies kan bij jeugdige werknemers de indeling ook plaatsvinden in de salarisgroepen I t/m III op basis van het opleidingsniveau:
in salarisgroep I : werknemers van 15 t/m 20 jaar;
in salarisgroep II : werknemers van 18 t/m 22 jaar;
in salarisgroep III : werknemers van 21 t/m 24 jaar,
waarbij onder opleidingsniveau wordt verstaan een niveau:
voor I : minder dan de niveaus vermeld onder II;
voor II : mbo resp. mavo/v(m)bo + specialistische opleiding van minimaal 1 jaar (b.v. praktijkdiploma boekhouden of Nederlandse handelscorrespondentie + handelscorrespondentie in één der moderne talen);
voor III : 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 opstapsalaris.
4. De werkgever verstrekt de werknemer, naast de schriftelijke bevestiging als bedoeld in artikel 2.1 van de CAO, de functieomschrijving of de motivering van de indeling. Bij wijziging zal een nieuwe schriftelijke verklaring worden verstrekt.
5. Klachten van werknemers met betrekking tot hun indeling dienen te worden behandeld volgens een in de onderneming aan te geven beroepsmogelijkheid (zie ook bijlage B).

ARTIKEL 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 functiejaren.

Onder functiejaren worden verstaan 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.

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

in salarisgroep A	op 23-jarige leeftijd;
in salarisgroep B	op 24-jarige leeftijd;
in salarisgroep C	op 24-jarige leeftijd;
in salarisgroep D	op 25-jarige leeftijd;
in salarisgroep E	op 25-jarige leeftijd;
in salarisgroep F	op 26-jarige leeftijd;
in salarisgroep G	op 26-jarige leeftijd;
in salarisgroep H	op 27-jarige leeftijd.

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

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

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

salarisgroep A	bij 1 functiejaar;
salarisgroep B	bij 2 functiejaren;
salarisgroep C	bij 3 functiejaren;
salarisgroep D	bij 4 functiejaren;
salarisgroep E	bij 5 functiejaren;
salarisgroep F	bij 6 functiejaren;
salarisgroep G	bij 7 functiejaren;
salarisgroep H	bij 8 functiejaren;
salarisgroep J	bij 9 functiejaren;
salarisgroep K	bij 10 functiejaren.

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

		per 1-7-2005	per 1-1-2006	per 1-7-2007
bij indeling in salarisgroep II:	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 III:	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 D en E:	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 F,G, en H:	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 maandverdiensten bij de tussenliggende leeftijden zullen in evenredige verhoudingen staan tot de genoemde bedragen.

5. Voor werknemers in de opstapsalarisgroep geldt het wettelijk minimum (jeugd)loon.*)

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

6. Voor de werknemer die geregeld verschillende functies uitoefent geldt, indien deze functies niet in dezelfde salarisgroep zijn ingedeeld, de persoonlijke minimum maandverdienste van de salarisgroep waarin de functie, welke het hoogst is gewaardeerd, is ingedeeld.
7. Voor werknemers met een dienstverband in deeltijdarbeid gelden de in lid 1 bedoelde salarisschalen naar evenredigheid.

Algemene toelichting bij artikel 5 lid 8:

Bij of krachtens MB-CAO kan:

- worden afgeweken van de systematiek van een hogere minimum persoonlijke maandverdienste bij meer functiejaren volgens onderstaande tabel. Wordt alleen afgeweken van deze systematiek en worden de 10 salarisgroepen van onderstaande tabel gehandhaafd, dan zullen het laagste en het hoogste bedrag van de persoonlijke

minimum maandverdienste in elk van de 10 salarisgroepen dienen te worden gerespecteerd;

- (ook) worden afgeweken van de indeling van 10 salarisgroepen. Voor de overeen te komen salarisverhoudingen geldt dan dat het laagste en het hoogste bedrag van de overeen te komen salarisgroepen worden bepaald in verhouding tot het laagste en het hoogste bedrag van de salarisgroepen in onderstaande tabel.

8. De persoonlijke minimum maandverdienste per 1-7-2005 in € bij voltijd-arbeid bedraagt: *) **)

salarisgr. functiejr.	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
0	1.453,40	1.477,11	1.511,93	1.561,29	1.620,79	1.691,44	1.772,72	1.870,93	1.995,75	2.139,46
1	1.473,23	1.502,75	1.543,39	1.596,12	1.660,46	1.735,95	1.823,03	1.927,06	2.057,19	2.207,66
2		1.527,90	1.574,35	1.630,94	1.700,14	1.780,45	1.872,87	1.982,69	2.118,64	2.275,41
3			1.605,31	1.665,80	1.739,81	1.824,97	1.923,19	2.038,33	2.180,09	2.343,62
4				1.701,10	1.779,48	1.868,99	1.973,00	2.093,97	2.241,53	2.411,84
5					1.819,16	1.913,51	2.023,34	2.150,10	2.302,98	2.479,57
6						1.958,01	2.073,16	2.205,73	2.364,42	2.547,80
7							2.123,48	2.261,37	2.425,87	2.615,53
8								2.317,01	2.487,31	2.683,75
9									2.548,76	2.751,97
10										2.819,70

De persoonlijke minimum maandverdienste per 1-1-2006 in € bij voltijd-arbeid bedraagt: *) **)

salarisgr. functiejr.	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
0	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	1.491,65	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 maandverdienste per 1-7-2007 in € bij voltijd-
arbeid bedraagt: *) **)**

salarisgr. functiejr.	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
0	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	1.510,30	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

Toelichting:

Een voor een bepaalde onderneming geldend salarissysteem zal in het algemeen zijn gebaseerd op voor die onderneming geldende omstandigheden en verhoudingen. Dit kan betekenen dat andere beginleeftijden resp. aantallen functie jaren worden toegepast dan in de leden 2 en 3 van dit artikel zijn aangegeven. Dit kunnen zowel hogere als lagere leeftijden resp. meer of minder functie jaren zijn e.e.a. met inachtneming van het gestelde in artikel 7 lid 1 sub c.

***) Bij deze bepaling wordt aangetekend dat de maandverdienste moet voldoen aan de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag.**

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

9. Indien de feitelijke maandverdienste hoger is dan de in de tabel vermelde bedragen kunnen aan de in lid 8 opgenomen tabel geen rechten worden ontleend om onderlinge verhoudingen te wijzigen resp. het niveau van de feitelijke maandverdienste te verhogen.

10. De maandverdienste van een werknemer is gedurende de eerste helft van een kalenderjaar ten minste gelijk aan de persoonlijk minimum maandverdienste genoemd bij de leeftijd die de werknemer op 1 april van dat jaar heeft en gedurende de tweede helft van het jaar aan de persoonlijk minimum maandverdienste genoemd bij de leeftijd die de werknemer op 1 oktober van dat jaar heeft.

ARTIKEL 6 – ARBEIDSSOMSTANDIGHEDENTOESLAGEN

1. Indien wordt gewerkt onder arbeidsomstandigheden waaraan de trap 1, 2 of 3 is toegekend zal daarvoor een toeslag worden toegekend van ten minste:

A. Per 1 juli 2005:

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

met trap 1: € 24,25 per maand;

met trap 2: € 48,50 per maand;

met trap 3: € 97,00 per maand.

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

	trap 1	trap 2	trap 3
22 jaar	€ 22,23 per maand	€ 44,46 per maand	€ 88,92 per maand
21/20 jaar	€ 20,21 per maand	€ 40,42 per maand	€ 80,83 per maand
19/18 jaar	€ 16,17 per maand	€ 32,34 per maand	€ 64,66 per maand
17/16 jaar	€ 12,13 per maand	€ 24,25 per maand	€ 48,50 per maand

B. Per 1 januari 2006:

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

met trap 1: € 24,55 per maand;

met trap 2: € 49,11 per maand;

met trap 3: € 98,21 per maand.

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

	trap 1	trap 2	trap 3
22 jaar	€ 22,51 per maand	€ 45,02 per maand	€ 90,03 per maand
21/20 jaar	€ 20,46 per maand	€ 40,93 per maand	€ 81,84 per maand
19/18 jaar	€ 16,37 per maand	€ 32,74 per maand	€ 65,47 per maand
17/16 jaar	€ 12,28 per maand	€ 24,55 per maand	€ 49,11 per maand

C. Per 1 juli 2007:

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

met trap 1: € 24,86 per maand;

met trap 2: € 49,72 per maand;

met trap 3: € 99,44 per maand.

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

	trap 1	trap 2	trap 3
22 jaar	€ 22,79 per maand	€ 45,58 per maand	€ 91,16 per maand
21/20 jaar	€ 20,72 per maand	€ 41,44 per maand	€ 82,86 per maand
19/18 jaar	€ 16,57 per maand	€ 33,15 per maand	€ 66,29 per maand
17/16 jaar	€ 12,43 per maand	€ 24,86 per maand	€ 49,72 per maand

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

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

Toelichting:

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

ARTIKEL 7 – ONDERNEMINGSSALARISSYSTEEM, TOESLAGSYSTEEM BEZWARENDE ARBEIDSONMSTANDIGHEDEN

1. a. Indien in een onderneming wordt gewerkt met een voor die onderneming geldend salarissysteem, zal hierbij het gestelde in de artikelen 2, 3 en 4 in acht worden genomen.
b. Indien in een onderneming wordt gewerkt met een systeem voor honoreren van bezwarende arbeidsomstandigheden ex artikel 6, zal hierbij het gestelde in artikel 2 leden 3, 4 en 5, artikel 3 leden 2 en 3 en artikel 4 lid 1 in acht worden genomen.
c. Het gestelde in artikel 5 lid 8 zal ten minste van toepassing zijn, met dien

verstande dat zowel van de vermelde leeftijden als van de aangegeven aantallen functiejaren kan worden afgeweken met inachtneming van ten minste de persoonlijke minimum maandverdiensten.

d. Het gestelde in artikel 6 leden 1 en 2 zal ten minste van toepassing zijn.

2. a. Bij invoering, resp. ingrijpende wijziging van een salarissysteem en een systeem voor honorering van bezwarende arbeidsomstandigheden, zal in een vroegtijdig stadium overleg worden gepleegd tussen werkgever, w.v. en v.v..

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

- b. Ten behoeve van het overleg tussen werkgever, w.v. en v.v. zal de onderneming de nodige gegevens verstrekken.

Toelichting:

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

Overgangsbepaling

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

ARTIKEL 8 – GARANTIE BIJ INVOERING VAN ISF EN/OF SAO

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

3. Indien bij de invoering van ISF en/of SAO 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.

*) zie definities artikel 9.

**) zie definitie artikel 1.1 lid 24 van de CAO in de Metalekto 2004/2007.

ARTIKEL 9 – FUNCTIESALARIS, OVERVERDIENSTE, VERDIENSTE

1. **Functiesalaris:**
het tussen werkgever en werknemer overeengekomen periodiek te betalen bedrag als vaste beloning voor werkzaamheden in de door werknemer uitgeoefende functie.
2. **Functiejaarsalaris:**
het tussen werkgever en werknemer overeengekomen periodiek te betalen functiesalaris berekend op jaarbasis.
3. **Oververdienste:**
hetgeen een werknemer eventueel uit hoofde van een beloningssysteem per periode verdient boven zijn voor dezelfde periode berekende functiesalaris. Onder een beloningssysteem wordt verstaan 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 in beloning mogelijk.

*) Hieronder vallen derhalve niet vakantietoeslag, winstdeling, gratificatie en andere eindejaarsuitkeringen, alsmede overwerk-, ploegen-, arbeidsomstandigheden- en andere inconveniententoeslagen.
4. **Jaarverdienste:**
het functiejaarsalaris vermeerderd met de vaste oververdienste, of in geval van fluctuerende oververdienste de gemiddelde oververdienste van de werknemer in het laatst verstreken kalenderjaar.
5. **Maandverdienste:**
het twaalfde deel van de jaarverdienste.
6. **Uurverdienste:**
0,58% van de maandverdienste.

1. Indien een werknemer in een hogere salarisgroep wordt ingedeeld houdt de werkgever bij het overeen te komen functiesalaris en/of bij de overeen te komen verhogingen daarvan, rekening met de vorige maandverdiensite en de binnen de onderneming redelijk geachte verhoudingen.
2. Voor de werknemer, die een functie gaat verrichten welke is ingedeeld in een hogere salarisgroep, geldt het bij die hogere salarisgroep behorende functiesalaris (eventueel: persoonlijk minimum salaris) niet eerder dan na 1 maand. Gedurende deze maand behoudt de werknemer het functiesalaris dat hij verdiende in de functie die hij tot dusverre uitoefende. Het hier bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer na een vooraf bepaalde tijd of na afloop van een bepaald werk wordt herplaatst in zijn vorige functie.
3. Voor de werknemer beneden de 45 jaar, die een functie gaat verrichten welke is ingedeeld in een lagere salarisgroep, blijft gedurende de periode die door de werkgever voor hem als opzeggingstermijn in acht zou moeten worden genomen, indien hij het dienstverband had willen beëindigen, het functiesalaris gehandhaafd dat hij verdiende in de functie die hij tot dusverre uitoefende.
Voor de werknemer van 45 jaar en ouder, die een functie gaat verrichten welke is ingedeeld in een lagere salarisgroep, blijft gedurende een periode gelijk aan tweemaal de periode die door de werkgever voor hem als opzeggingstermijn in acht zou moeten worden genomen, indien hij het dienstverband had willen beëindigen, het functiesalaris 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 functiesalaris gedurende nog twee maanden gehandhaafd, indien het onafgebroken dienstverband ten minste vijf jaren bedroeg;
 - b. twee salarisgroepen lager is ingedeeld, het sub a bepaalde van overeenkomstige toepassing; daarna geldt gedurende een maand voor hem een salaris dat behoort bij de salarisgroep die een groep lager ligt dan die, waarin zijn vorige functie is ingedeeld;
 - c. meer dan twee salarisgroepen lager is ingedeeld, het sub a en b bepaalde van overeenkomstige toepassing; daarna geldt gedurende nog een maand een salaris dat behoort bij de salarisgroep die twee groepen lager ligt dan die, waarin zijn vorige functie is ingedeeld. Het in dit lid bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer na een vooraf bepaalde tijd of na afloop van een bepaald werk wordt herplaatst in zijn vorige functie.

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

ARTIKEL 11 – WIJZIGING TRAPPEN ARBEIDSONMSTANDIGHEDEN

1. Voor de werknemer die een functie gaat verrichten waaraan een hogere trap voor arbeidsomstandigheden is verbonden geldt de bij die hogere trap behorende toeslag vanaf het moment dat hij deze functie uitoefent.
2. Voor de werknemer beneden de 45 jaar, die een functie gaat vervullen resp. werkzaamheden gaat verrichten waaraan een lagere trap voor arbeidsomstandigheden is verbonden, blijft gedurende de periode die door de werkgever als opzegtermijn in acht zou moeten worden genomen indien hij het dienstverband had willen beëindigen, de toeslag gehandhaafd die hij verdiende op grond van de trap voor de arbeidsomstandigheden, waaronder hij laatstelijk werkzaam was.
Voor de bepaling van de termijn, waarover deze toeslag moet worden doorbetaald, dient te worden uitgegaan van de tijd waarin de betrokken werknemer onafgebroken onder deze arbeidsomstandigheden heeft gewerkt, te rekenen vanaf het tijdstip waarop de SAO-toeslagen zijn ingevoerd.
3. Voor de werknemer van 45 jaar en ouder, die een functie gaat vervullen resp. werkzaamheden gaat verrichten waaraan een lagere trap voor arbeidsomstandigheden is verbonden, blijft gedurende een periode gelijk aan tweemaal de periode die door de werkgever als opzegtermijn in acht zou moeten worden genomen indien hij het dienstverband had willen beëindigen, de toeslag gehandhaafd die hij verdiende op grond van de trap voor de arbeidsomstandigheden, waaronder hij laatstelijk werkzaam was. Voor de bepaling van de termijn, waarover deze toeslag moet worden doorbetaald, dient te worden uitgegaan van de tijd waarin de betrokken werknemer onafgebroken onder deze arbeidsomstandigheden heeft gewerkt, te rekenen vanaf het tijdstip waarop de SAO-toeslagen zijn ingevoerd.
4. Voor werknemers ouder dan 60 jaar, zal bij verlaging van de trap voor arbeidsomstandigheden, geen verlaging meer plaatsvinden.

ARTIKEL 12 – HER- EN OMSCHOLING

Voor de werknemers die bij indiensttreding in herscholing worden genomen is gedurende de eerste drie maanden artikel 5 lid 8 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 5 lid 8 niet van toepassing, met dien verstande dat deze termijn van zes tot twaalf maanden wordt verlengd ingeval omscholing plaatsvindt tot een functie die is ingedeeld in een van de salarisgroepen D tot en met F.

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

Toelichting:

Het is niet de bedoeling dat het bepaalde in dit artikel tot gevolg zal hebben dat deze werknemers een inkomen ontvangen dat lager ligt dan bijvoorbeeld de salarisschaal voor salarisgroep 1 (artikel 5 lid 8). Het is uiteraard de bedoeling dat het functiesalaris overeenkomstig de gemaakte vorderingen geleidelijk zal stijgen tot het daarvoor in aanmerking komende functiesalaris.

ARTIKEL 13 – VAKANTIETOESLAG

De vakantietoeslag bedraagt 8% van de maandverdienste*) voor iedere maand dienstverband in de in artikel 5.11 lid 1 van de CAO in de Metalekto bedoelde periode.

Voor de berekening van de vakantietoeslag 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 en/of hij op grond van artikel 2 leden 3 en 4 een arbeidsomstandighedentoeslag ontvangt, zal zijn vakantietoeslag worden verhoogd met een bedrag, gelijk aan 8% van de ploegentoeslagen en/of de arbeidsomstandighedentoeslagen (ex. art. 6 lid 1) welke hij sinds 1 juli van het voorgaande kalenderjaar heeft verdiend.

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

Voor de berekening van de vakantietoeslag van handelsreizigers zal worden uitgegaan van het functiesalaris over de maand juni verhoogd met de gemiddelde provisie-inkomsten per maand gedurende de periode 1 juli van het voorgaande kalenderjaar tot 1 juli van het lopende kalenderjaar, met dien verstande dat de

vakantietoeslag niet meer zal bedragen dan ten hoogste 8% van driemaal het wettelijk minimumloon per 30 juni van het lopende kalenderjaar. Bij beëindiging van het dienstverband vóór 1 juni wordt uitgegaan van het functiesalaris over de laatste maand verhoogd met de gemiddelde provisie-inkomsten per maand gedurende de voorafgaande 12 maanden. Indien echter 8% van het functiesalaris 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 voor 1 juni wordt uitgegaan van het functiesalaris over de laatste maand.

*) Zie definities artikel 9.

ARTIKEL 14 – 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.

**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,
vice-voorzitter.

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.

BIJLAGE A. VAN DE AANVULLENDE CAO ISF/SAO

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

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

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

II. – **SYSTEEM VOOR ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN (SAO)/** SYSTEEM VOOR ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN (SAO)

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

- Trap 0: 0-19 punten
- Trap 1: 20-39 punten
- Trap 2: 40-59 punten
- Trap 3: **60 punten of meer**

BIJLAGE B. VAN DE AANVULLENDE CAO ISF/SAO

I. – SYSTEEMHOUDERSCHAP

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

Daarbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd.

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

II. – PROCEDURE-AFSPRAKEN

1. Bij de toepassing van het ISF/SAO wordt ervan uitgegaan dat:
 - partijen bij deze aanvullende CAO het ISF en SAO naar inhoud en gevolgen aanvaarden;
 - de voorbeeldfuncties onderdeel vormen van het nieuwe systeem;
 - het aantal voorbeeldfuncties in de loop der tijd zal worden uitgebreid en

- als referentiefunctielijst aan het ISF/SAO wordt toegevoegd;
- door middel van een brochure informatie zal worden verstrekt over doel en werking van het systeem;
- per onderneming voorlichting zal worden gegeven omtrent:
 - * taak en verantwoordelijkheid van de systeemhouder;
 - * doel en werking van het systeem;
 - * de taken van een eventuele stuurgroep of graderingscommissie;
 - * de klachtenprocedure.

2. Afhankelijk van de situatie in een onderneming kan het proces van de toepassing van het systeem worden begeleid door een stuurgroep waarvan de samenstelling representatief dient te zijn voor alle geledingen van de organisatie.

Het aantal leden zal uit een oogpunt van doelmatigheid dienen te worden beperkt. De stuurgroep heeft tot taak het begeleiden van het totale proces van de functiewaardering: introductie, invoering en vervolgens onderhoud.

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

III. – INDELING VAN DE FUNCTIES EN VAN DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

- De in de onderneming voorkomende functies en arbeidsomstandigheden worden ingedeeld in salarisgroepen resp. trappen.
- De functies en arbeidsomstandigheden met hun indeling worden vastgelegd in een ondernemingsfunctielijst, waarbij de functies en de arbeidsomstandigheden worden gespreid over de verschillende soorten functies en arbeidsomstandigheden en hun indelingen ter bereiking van een goed referentiekader.
- Van elk van de functies, opgenomen in de ondernemingsfunctielijst, resp. arbeidsomstandigheden opgenomen in een arbeidsomstandighedenlijst wordt een omschrijving opgenomen.
- Na opstelling van de functie-omschrijving wordt deze ter verificatie voorgelegd aan de betrokken werknemer(s) en hun chef(s).
- Als deze akkoord gaat (gaan) met de functie-omschrijving, kan de functie vervolgens worden gewaardeerd.
- Van iedere werknemer, vallende onder de werkings sfeer van de CAO-en, wordt de door hem uitgeoefende functie ingedeeld.
- De werknemer wordt schriftelijk in kennis gesteld in welke salarisgroep zijn functie is ingedeeld met de functie-omschrijving, resp. de motivering op grond waarvan.

- Werknemers kunnen inzage krijgen in de functie-informatie, welke betrekking heeft op de functies in de ondernemingsfunctielijst.
- Werknemers kunnen te allen tijde verzoeken de indeling te herzien, indien zich wijzigingen in de functie-inhoud en/of de arbeidsomstandigheden hebben voorgedaan.

IV. – KLACHTENPROCEDURE

In de onderneming zal overleg worden gepleegd met de v.v. over de wijze waarop een werknemer beroep kan aantekenen tegen de indeling van de door hem uitgeoefende functie. Indien een werknemer in beroep gaat tegen de indeling van de functie op basis van ISF/SAO, zal de uitkomst hiervan gemotiveerd en schriftelijk aan betrokkene worden meegedeeld. Indien naar de mening van betrokkene deze procedure niet tot een voor hem bevredigende oplossing leidt, kan hij, indien hij lid is van één van de v.v., zich wenden tot zijn vakvereniging. In een dergelijk geval zal een deskundige van de v.v. tezamen met een deskundige van FME-CWM de klacht onderzoeken. Op basis van het door hen ingestelde onderzoek zullen deze deskundigen een bindende uitspraak doen, welke schriftelijk zal worden bevestigd. Indien deze uitspraak leidt tot een indeling in een hogere salarisgroep dient nabetaling plaats te vinden vanaf het moment waarop de klacht schriftelijk bij de onderneming is ingediend.

V. – INFORMATIE

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

**CAO INZAKE FINANCIERING VAN
VERVROEGD UITGETREDENEN
IN DE METALEKTRO 2003/2007,
GEBASEERD OP ARTIKEL 6 VAN
HET REGLEMENT FINANCIERING
VROEGPENSIOENREGELINGEN
VAN DE METAAL- EN ELEKTRO-
TECHNISCHE INDUSTRIE DAT DEEL
UITMAAKT VAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE
METAAL- EN ELEKTROTECHNISCHE
INDUSTRIE INZAKE VERVROEGD
UITTREDEN 1998/2002
(SUM-AFFINANCIERINGS CAO 2003/2007)**

**CAO INZAKE FINANCIERING VAN VERVROEGD
UITGETREDENEN IN DE METALEKTRO 2003/2007,
GEBASEERD OP ARTIKEL 6 VAN HET REGLEMENT
FINANCIERING VROEGPENSIOENREGELINGEN
VAN DE METAAL- EN ELEKTROTECHNISCHE INDUSTRIE
DAT DEEL UITMAAKT VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDS-
OVEREENKOMST IN DE METAAL- EN ELEKTRO-
TECHNISCHE INDUSTRIE INZAKE VERVROEGD
UITTREDEN 1998/2002
(SUM-AFFINANCIERINGS CAO 2003/2007)**

Overwegende, dat artikel 6 van het Reglement financiering vroegpensioenregelingen van de Metaal- en Elektrotechnische Industrie dat deel uitmaakt van de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie inzake vervroegd uittreden 1998/2002 als volgt luidt:

“ Niet voortzetting SUM-CAO

Ingeval de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie inzake vervroegd uittreden 1998/2002 (SUM-CAO) na 31 december 2002 niet wordt voortgezet, zullen de aanspraken en rechten uit hoofde van die overeenkomst geldend blijven en zullen de daarvoor benodigde bijdragen worden vastgesteld en geheven met inachtneming c.q. analoge toepassing van de bepalingen van dit reglement.”,

alsmede overwegende, dat de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie inzake vervroegd uittreden 1998/2002 na 31 december 2002 niet wordt voortgezet,

is 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., handelende voor en namens die leden van de w.v. wier onderneming valt resp. zal vallen onder de omschrijving van de werkingsfeer van deze CAO,
- en

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

de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten inzake financiering van vervroegd uitgetreden in de Metalektro 2003/2007.

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. **Werknemer:**
degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7: 610 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten met een werkgever;
- b. **Werkgever:**
de werkgever in de Metalektro;
- c. **PME:**
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro, gevestigd te Amsterdam;
- d. **Raad van Overleg:**
Stichting Raad van Overleg in de Metalektro (ROM), gevestigd te 's-Gravenhage;
- e. **Bestuur:**
het bestuur van PME;
- f. **Oververdiensite:**
hetgeen een werknemer eventueel uit hoofde van een beloningssysteem per periode verdient boven zijn voor dezelfde periode overeengekomen salaris;
- g. **Jaarverdiensite:**
het tussen werkgever en werknemer overeengekomen periodiek te betalen bedrag als vaste beloning voor de werkzaamheden in de door werknemer uitgeoefende functie berekend op jaarbasis vermeerderd met de vaste oververdiensite, of ingeval van fluctuerende oververdiensite de gemiddelde oververdiensite van de werknemer in het laatst verstreken kalenderjaar;
- h. **Grondslagsalaris***
de jaarverdiensite vermeerderd met
 - de vakantietoeslag en
 - de schriftelijk overeengekomen vaste jaarlijkse uitkeringen zoals 13^e maand, gegarandeerd tantième en dergelijke.
Voor de werknemer die provisie ontvangt, wordt de gemiddelde over het voorgaande jaar ontvangen provisie meegeteld. Wanneer de gemiddelde over het afgelopen jaar ontvangen provisie niet is vast te stellen, wordt het gemiddelde van een vergelijkbare werknemer gehanteerd.
Het Grondslagsalaris is gebonden aan een maximum*.

De hoogte van het maximum wordt door de Raad van Overleg, op advies van het bestuur van PME, vastgesteld.

Per 1 januari 2003 bedraagt dit € 57.065,-. Het maximum wordt jaarlijks per 1 januari aangepast met de voor dat jaar geldende Loonindex;

- * Toelichting: het (maximum) Grondslagsalaris is gelijk aan het begrip (maximum) Pensioengevend salaris zoals omschreven in het Pensioenreglement van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro.
- i. Loonindex:
het peil van de lonen op 1 januari van enig jaar ten opzichte van 1 januari van het jaar daarvoor. Deze index wordt gebaseerd op de in de CAO Metalektro vastgelegde algemene loonontwikkelingen.
- j. Loonsom:
Het totaal van de Grondslagsalarissen;
- k. Werkingssfeer:
Zie de leden 1 tot en met 15 van de bepaling werkingssfeer in bijlage A bij de CAO in de Metalektro 2002/2004 welke bijlage, in zoverre, onderdeel uitmaakt van deze CAO, met dien verstande dat deze overeenkomst niet van toepassing is op:
Holland Repair and Services B.V. te Amsterdam, Vemat B.V. te Cruquius en Vermeer Industrial Contracting B.V. te Hoofddorp, Lucent Technologies Network Systems Nederland B.V. te Hilversum en Lucent Technologies EMEA B.V. te Hilversum, Belden Wire and Cable B.V. te Venlo, Saronix te Doetinchem, Nedtrain B.V. te Utrecht, Machinefabriek De Rollepaal te Dedemsvaart, Wisselbouw Nederland B.V. te Utrecht, Philips en de met deze vennootschap in concernverband verbonden ondernemingen, en de tot Fokker Aviation behorende werkmaatschappijen: Fokker Aircraft Services B.V. te Woensdrecht, Fokker Elmo B.V. te Woensdrecht, Fokker Special Products B.V. te Hoogeveen, Fokker Aerostructures B.V. te Papendrecht en Fokker Product Support B.V. te Woensdrecht. 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.

ARTIKEL 2 – BIJDRAGE EN AANWENDING

1. De werkgever is verplicht jaarlijks aan PME een bijdrage te betalen.
2. PME is verplicht de door haar in enig jaar ontvangen bijdragen aan te wenden als financieringsbron voor SUM-uitkeringen die door PME worden uit-

gekeerd krachtens een (reglement dat deel uitmaakt van een) collectieve arbeidsovereenkomst in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie inzake vervroegd uittreden die vóór 1 januari 2003 van kracht is geweest.

3. De door de werkgever aan PME te betalen bijdrage bedraagt in 2003 4,5% van de voor zijn onderneming geldende Loonsom.

Hierbij blijft buiten beschouwing de loonsom van de werknemers die recht hebben op deelneming aan de in een vóór 1 januari 2003 van kracht geweest zijnde SUM-reglement neergelegde SUM-regeling vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 61-jarige leeftijd wordt bereikt maar die van dat recht op deelneming geen gebruik hebben gemaakt.

Indien van (gewezen) werknemers van de werkgever de aanvang van de deelneming aan de krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie inzake vervroegd uittreden 1998/2002 (SUM-CAO) vastgestelde SUM-regeling is gelegen vóór de eerste dag van de maand volgend op die waarin de (gewezen) werknemers de 61-jarige leeftijd bereiken, wordt de bijdrage van de werkgever, uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgend op die waarin de betreffende deelnemers de 61-jarige leeftijd hebben bereikt, vermeerderd met 2,7% van de som van de bruto grondslagen die ten grondslag liggen aan door PME aan die deelnemers betaalde SUM-uitkeringen.

In geval van gedeeltelijke uittreding van een werknemer wordt bovengenoemd percentage verminderd naar evenredigheid van het percentage van de deelneming aan de regeling.

4. De in enig kalenderjaar na 2003 door de werkgever aan PME te betalen bijdrage, als bedoeld in het eerste lid, alsmede het daarmee verband houdende percentage als genoemd in de derde volzin van het derde lid, worden uiterlijk één maand voor aanvang van het desbetreffende kalenderjaar op basis van het te verwachten bedrag aan SUM-uitkeringen in dat kalenderjaar, door de Raad van Overleg, op advies van het bestuur van PME, vastgesteld.
5. De werkgever is verplicht binnen tien dagen na afloop van het kalenderkwartaal aan PME een kwart van de door PME geschatte jaarbijdrage te voldoen. De werkgever dient het verschil tussen de door PME berekende jaarbijdrage en de conform de vorige zin betaalde kwartaalbijdragen (de eindafrekening) uiterlijk binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar aan PME te hebben betaald.
6. Indien de werkgever verzuimt de van hem gevorderde kwartaalbijdrage op tijd en ten volle te voldoen, is het bestuur bevoegd van hem te vorderen dat

die bijdrage over een door het bestuur vastgesteld tijdvak van ten hoogste een jaar en tot een door het bestuur naar beste weten vast te stellen bedrag bij vooruitbetaling door de werkgever binnen een door het bestuur vast te stellen termijn wordt voldaan.

7. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde kwartaalbijdrage of van de eindafrekening is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim.

Het bestuur is dan bevoegd te vorderen:

rente in de zin van artikel 119 in verbinding met 120 boek 6 Burgerlijk Wetboek en vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, zoals bedoeld in artikel 96 tweede lid sub c boek 6 Burgerlijk Wetboek, onverminderd de overige kosten van vervolging die wettelijk verschuldigd zijn.

8. De rechtsvordering tot terugbetaling van onverschuldigd betaalde bijdrage vervalt door verloop van drie jaren sedert het einde van het boekjaar waarover de bijdrage is betaald.

ARTIKEL 3 – INHOUDING WERKNEMERSBIJDRAGE

De werkgever is gerechtigd in 2003 in te houden als bijdrage in de kosten 1,8% van het Grondslagsalaris van de werknemer.

Het in de vorige volzin bedoelde percentage wordt jaarlijks door de Raad van Overleg, op advies van het bestuur van PME, vastgesteld.

De werkgever is alsdan verplicht bij de loonbetalingen op het bruto loon in te houden het aandeel in de bijdrage, dat de werknemer aan zijn werkgever verschuldigd is ter zake van de periode waarop de loonbetaling betrekking heeft. Voorzover de werkgever geen loon aan de werknemer verschuldigd is, moet de werknemer zijn aandeel in de bijdrage aan de werkgever betalen. Geen bijdrage wordt ingehouden op het bruto loon van de werknemer die recht heeft op deelneming aan de in een vóór 1 januari 2003 van kracht geweest zijnde SUM-reglement neergelegde SUM-regeling vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 61-jarige leeftijd wordt bereikt, maar die van dat recht op deelneming geen gebruik heeft gemaakt.

ARTIKEL 4 – LOONSOMOPGAVE

1. De werkgever is gehouden jaarlijks aan PME op te geven de in dat jaar voor zijn onderneming geldende Loonsom via een daartoe strekkende opgave welke opgave dient te geschieden binnen de termijn en op de wijze door het bestuur schriftelijk aan de werkgever kenbaar gemaakt.

2. Ingeval de werkgever niet aan het gestelde in lid 1 voldoet zal het bestuur bij besluit bepalen welke loonsom aangehouden moet worden ter berekening van de bijdrage van de werkgever.
3. De door de werkgever te verstrekken gegevens moeten worden goedgekeurd door een accountant.
4. De gegevens die de werkgever krachtens dit artikel verstrekt, dienen uitsluitend ter bepaling van de door de werkgever verschuldigde bijdrage.

ARTIKEL 5 – AFFINANCIERING SUM-REGELING

Op de dag waarop de toepasselijkheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst op een tot dan toe aangesloten werkgever eindigt of de aangesloten werkgever in staat van faillissement komt te verkeren, is, indien er aan werknemers die vanuit het dienstverband met die werkgever zijn toegetreden of nog zullen gaan toetreden tot de SUM-regeling, nog SUM-uitkeringen zullen worden gedaan, de werkgever gehouden een vergoeding af te dragen aan PME voor de kosten van de resterende deelneming van bedoelde werknemers aan de SUM-regeling.

De hoogte van de vergoeding zal worden vastgesteld door het bestuur van PME. Deze vergoeding is ten hoogste gelijk aan het saldo van de contante waarde van de aanspraken bedoeld in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metaal en Elektrotechnische Industrie inzake vervroegd uit-treden 1998/2002 (SUM-CAO) van alle deelnemers die vanuit de onderneming op het moment van de beëindiging van de aansluiting dan wel het faillissement tot de SUM-regeling zijn toegetreden of zullen toetreden.

Het bestuur van PME is bevoegd een bedrag aan administratiekosten vast te stellen en aan de werkgever in rekening te brengen, benodigd voor de beëindiging van de aansluitingen voor het verzorgen van de toekomstige uitkeringen van genoemde deelnemers.

De werkgever is gerechtigd, behalve in geval van faillissement, bijdragen in de vergoeding en administratiekosten bij zijn werknemers in te houden met inachtneming c.q. analoge toepassing van de bepaling in artikel 4 van dit reglement tot maximaal een totaal werknemersaandeel in de vergoeding berekend in de verhouding van het laatst vastgestelde werknemersaandeel in de bijdrage tot de laatst vastgestelde bijdrage.

In overleg met de werknemersvakverenigingen en de werkgeversvereniging wordt in redelijkheid een termijn vastgesteld gedurende welke de werkgever gerechtigd is een – eveneens in overleg met genoemde verenigingen vast-

gesteld – percentage of bedrag als bovenbedoelde bijdragen in de vergoeding en administratiekosten in te houden van het bruto inkomen.

ARTIKEL 6 – BIJDRAGEVERMINDERING

1. De op grond van artikel 3 door de werkgever aan PME te betalen bijdragen kunnen op diens verzoek worden verminderd. De vermindering is gelijk aan het op grond van het bepaalde in lid 2 van dit artikel berekende bedrag van de tot jaarlijkse lasten herleide kosten van de financiële aanvullingsregeling op de wettelijke uitkeringen ter zake van werkloosheid aan werknemers van 61 jaar en ouder. De in de vorige zin bedoelde werknemers dienen vóór 1 januari 2003 te zijn betrokken bij een regeling als bedoeld in artikel 10.6 lid 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro (een in overleg met de v.v. en de w.v. opgesteld sociaal plan 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) of een daarmee gelijk te stellen (in overleg met de werknemersvakverenigingen getroffen) regeling, voor 55-jarigen en ouderen.
De vermindering bedraagt maximaal 80% van het saldo van de over het betrokken jaar verschuldigde bijdrage verminderd met de som van de bruto kosten van de SUM-uitkeringen welke in het betrokken jaar aan de vanuit de onderneming uitgetreden deelnemers aan de SUM-regeling worden gedaan.
2. Onder de tot jaarlijkse lasten herleide kosten van de aanvullingsregeling wordt verstaan de som van de in enig jaar aan de onder lid 1 van dit artikel bedoelde werknemers van 61 jaar en ouder toe te rekenen aanvullingen op de wettelijke uitkeringen ter zake van werkloosheid. Hierbij worden uitsluitend betrokken de aanvullingen op de wettelijke uitkeringen tot maximaal het niveau van de SUM-uitkering bij uittreden op de 61-jarige leeftijd op het moment van het einde van het dienstverband.
3. De in het eerste lid van genoemde vermindering wordt niet verleend indien de werkgever in staat van faillissement is verklaard.

ARTIKEL 7 – LOOPTIJD

Deze overeenkomst gaat in op 1 januari 2003 en eindigt op 31 december 2007 zonder dat daarvoor opzegging nodig is.

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

w.g.
drs. A. Kraaijeveld,
voorzitter.

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

FNV BONDGENOTEN

w.g.
J. van der Windt,
landelijk onderhandelaar.

w.g.
J. Berghuis,
landelijk onderhandelaar.

CNV BEDRIJVENBOND

w.g.
A. Bruggeman,
voorzitter.

w.g.
J. Dekker,
vakgroepcoördinator.

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

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

w.g.
J.E.I.M. ter Halle,
voorzitter Bedrijfsgroep
Metaalindustrie

**VHP METALEKTRO
VAKORGANISATIE VAN
HET MIDDELBAAR EN
HOGER PERSONEEL**

w.g.
A. de Groot,
voorzitter.

w.g.
E.H. Winkels-Erpelink,
bestuurder ad-int.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
IN DE METALEKTRO INZAKE
ARBEIDSMARKT EN OPLEIDING (A+O)
2005/2008**

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE METALEKTRO INZAKE ARBEIDSMARKT EN OPLEIDING (A+O) 2005/2008

Tussen

1. de Vereniging FME-CWM, vereniging van ondernemingen in de metaal-, kunststof-, elektronica- en elektrotechnische industrie en aanverwante sectoren, gevestigd te Zoetermeer, handelende voor en namens de leden van de Vereniging FME-CWM wier onderneming valt resp. zal vallen onder de omschrijving van de werkingsfeer van de laatstelijk vastgestelde resp. eerstvolgende vast te stellen algemeen verbindendverklaring van de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro,

en

2. de Vereniging FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam,
3. de Vereniging CNV BedrijvenBond, gevestigd te Houten,
4. de Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Houten,
5. de Vereniging VHP Metalektro, gevestigd te Houten,

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

INLEIDING

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

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

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

ARTIKEL 1 - DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. “werknemer”: degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten, dan wel – anders dan in de zelfstandige uitoefening van een bedrijf of beroep – in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht;
2. “werkgever”: de natuurlijke of rechtspersoon voor wie een werknemer als bedoeld in lid 1 arbeid pleegt te verrichten;
3. “Stichting”: De Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de MetalektrO (A+O) gevestigd te 's-Gravenhage;
4. “Raad van Overleg in de MetalektrO”: de Stichting Raad van Overleg in de MetalektrO (ROM) gevestigd te 's-Gravenhage. De Raad van Overleg is gerechtigd tot de taken die hem krachtens deze overeenkomst zijn opgedragen;
5. “Loonsom Coördinatiewet Sociale Verzekering”: het totaal van het loon als omschreven in de artikelen 4 t/m 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.

ARTIKEL 2 - WERKINGSSFEER

1. Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van werknemers in dienst van een werkgever in een onderneming in de MetalektrO.
2. Tot de ‘MetalektrO’ behoren – voor zover niet genoemd in lid 3 en 4 – ondernemingen waarin, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, in de regel gedurende ten minste 1200 uren per week door bij die onderneming in dienst zijnde werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 1 van deze overeenkomst*, doch met inachtneming van het gestelde onder 5 t/m 14 en 16, werkzaamheden worden verricht en waarin:

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

- a. uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend, waaronder onder meer wordt verstaan:
- 1^e het aanleggen, assembleren, construeren, demonteren, draaien, emaileren, 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, bromfietzen, bruggen, buizen, capsules, draad, draadnagels, elektriciteitsmeters, elektroden, gas, gasmeters, haarden, instrumenten (waaronder optische apparaten), jaloezieën, kachels, ketels (o.a. voor centrale verwarming), kinderwagens, klinknagels, kroonkurken, matrassen, matrijzen, meubelen, moeren, motoren, motorrijwielen, muziekinstrumenten, ovens, radiatoren, ramen, reservoirs, rolhekken, rollend materieel, rolluiken, rijwielen, schaatsen, schepen, schroeven, schuifhekken, sierhekken, sluitingen, stempels, tanks, taximeters, tuben, uurwerken, watermeters, zonweringen;
 - 2^e het vervaardigen en/of herstellen van apparaten, installaties, stoffen, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie of haar componenten afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken;
 - 3^e het staalblazen en/of zandstralen;
 - 4^e het verzinken en/of vertinnen, voor zover dit niet langs galvanotechnische weg geschiedt;
 - 5^e het reviseren van verbrandingsmotoren en/of onderdelen daarvan in de ruimste zin;
- b. uitsluitend of in hoofdzaak het elektrotechnische scheepsinstallatiebedrijf wordt uitgeoefend;
- c. uitsluitend of in hoofdzaak rechtstreeks voor derden het bedrijf wordt uitgeoefend van het:
1. wikkelen of herstellen van elektrotechnische machines en gebruiks- en 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);
- 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, behoudends het bepaalde in lid 2 tevens geacht tot de Metalektro te behoren ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak een of meer van de volgende bedrijven worden uitgeoefend:
 - a. het walsen van staal;
 - b. het ijzer- en staalgietersbedrijf;
 - c. het vervaardigen en/of herstellen van vliegtuigen;
 - d. het vervaardigen en/of herstellen van liften.Onder "vervaardigen" dient eveneens te worden verstaan het assembleren, monteren en samenstellen uit van derden betrokken onderdelen.
4. Niet onder de werkingssfeer van deze overeenkomst ressorteren ondernemingen, die weliswaar onder de omschrijving van lid 3 vallen, doch waarop met goedkeuring van de daartoe bevoegde instantie een (algemeen verbindend verklaarde) collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van arbeidsvoorwaarden in de Metaal en Technische Bedrijfstakken (MTB) van toepassing is.
5. Een onderneming, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot de Metalektro, behoort, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week in de onderneming, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2, of 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, minder heeft bedragen dan onderscheidenlijk 1200, 800 of 400, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in lid 6 bepaalde, tot het metaalbewerkingsbedrijf*.
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 Electro-technische Industrie), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat

* 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)

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.
16. 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.

ARTIKEL 3 - UITVOERING

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

* 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.

ARTIKEL 4 - HEFFING

1. De werkgever is in het jaar 2005 en in het jaar 2006 aan de door de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) ingestelde A+O een bijdrage verschuldigd van 0,45% van de in die jaren voor zijn onderneming geldende Loosom Coördinatiewet Sociale Verzekering. De werkgever is in het jaar 2007 een bijdrage van 0,4% en in het eerste kwartaal van het jaar 2008 een bijdrage van 0,2% verschuldigd van de in het desbetreffende jaar voor zijn onderneming geldende Loosom Coördinatiewet Sociale Verzekering.
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.
 - in het jaar 2008 uiterlijk op 31 maart. 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 2009.
3. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde (voorschot)bijdragen is rente verschuldigd. Deze rente wordt in rekening gebracht vanaf de dag dat de verschuldigde (voorschot)bijdrage dient te zijn voldaan. Hierbij geldt het op dat moment vastgestelde percentage van de wettelijke rente.
4. De werkgever is verplicht aan A+O gegevens, welke voor de berekening van de in lid 1 en 2 genoemde (voorschot)bijdrage(n) noodzakelijk zijn, te verstrekken.
5. Verzoeken om vergoeding volgens de financieringsreglementen bij deze CAO worden niet ingewilligd indien de werkgever de ingevorderde bijdragen als bedoeld in dit artikel niet heeft betaald.

ARTIKEL 5 - LOOPTIJD

Deze overeenkomst wordt geacht in werking te zijn getreden op 1 januari 2005 en eindigt op 31 maart 2008 zonder dat daarvoor opzegging nodig is.

ALDUS OVEREENGEKOMEN EN IN VIJFVOUD 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,
vice-voorzitter.

FNV BONDGENOTEN

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

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

VHP METALEKTRO
VAKORGANISATIE VAN HET
MIDDELBAAR EN HOGER PERSONEEL

w.g.
A. de Groot,
voorzitter.

w.g.
E.H. Winkels-Erpelincq,
bestuurder.

CNV BEDRIJVENBOND

w.g.
J. Jongejan,
voorzitter.

w.g.
J.W. Wevers,
beleidscoördinator.

DE UNIE, VAKBOND
VOOR INDUSTRIE EN
DIENSTVERLENING

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

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

BIJLAGE I

FINANCIERINGSREGLEMENT OPLEIDING VAN LEERLINGEN

(ALS BEDOELD IN ARTIKEL 3 VAN DEZE CAO)

ARTIKEL 1 - DEFINITIES

1. Stichting
De Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro (A+O).
2. Wettelijke kaders
 - a. WEB: Wet Educatie en Beroepsonderwijs (Stb. 1995, 501; laatste wijziging 7 april 2005, Stb. 2005, 203).
 - b. Crebo: het Centraal register beroepsonderwijs zoals bedoeld in art. 6.4.1. van de WEB.
 - c. BBL: BeroepsBegeleidende Leerweg: omvattende een praktijkdeel van 60% of meer van de Studieduur, zoals bedoeld in art. 7.2.2, tweede lid, onder b van de WEB.
3. Werkgever
De Werkgever als bedoeld in deze CAO en met wie de Leerling-werknemer een Leerarbeidsovereenkomst en een Beroepspraktijkvormingsovereenkomst heeft gesloten.
4. Leerling-werknemer
Degene die een opleiding volgt waarvoor de Stichting financiering verstrekt en die met de Werkgever een overeenkomst zoals bedoeld in lid 5 van dit artikel én een overeenkomst zoals bedoeld in lid 6 van dit artikel heeft gesloten.
5. De Leerarbeidsovereenkomst
Overeenkomst, te sluiten tussen in ieder geval de Werkgever en de Leerling-werknemer volgens Model 1 van dit reglement voor 5 dagen per week voor de duur van de Beroepspraktijkvormingsovereenkomst.
6. De Beroepspraktijkvormingsovereenkomst
Overeenkomst als bedoeld in artikel 7.2.8 van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, gesloten tussen de instelling, de Leerling-werknemer, de Werkgever en het desbetreffende kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven.

7. Maximale vergoeding
Het jaarlijks door de Stichting vast te stellen maximale bedrag ten behoeve van het opleiden van Leerling-werknemers.
8. Beperkte vergoeding
Het jaarlijks door de Stichting vast te stellen bedrag dat ter beschikking kan worden gesteld voor Leerling-werknemers die niet in aanmerking komen voor de Maximale vergoeding.

ARTIKEL 2 - VASTSTELLING VERGOEDING AAN DE WERKGEVER

1. De Stichting kan aan de Werkgever een vergoeding toekennen ten behoeve van de opleiding van de Leerling-werknemer.
2. De hoogte van de Maximale vergoeding wordt jaarlijks vastgesteld door de Stichting vóór het begin van het schooljaar.
3. De Werkgever dient vóór 1 november van enig jaar een aanvraag in te dienen, zoals bedoeld in art. 3 lid 2 van dit reglement, voor het totaal aantal ingestroomde 1e jaars Leerling-werknemers dat met hem in dat betreffende jaar een Leerarbeidsovereenkomst heeft afgesloten én voor wie een Beroepspraktijkvormingsovereenkomst op BBL-niveau I en/of BBL-niveau II is afgesloten.
4. De Stichting zal voor 15 november van enig jaar vaststellen hoe groot het aantal ingestroomde 1e jaars Leerling-werknemers per Werkgever zal zijn dat in aanmerking komt voor de Maximale vergoeding.
5. De Stichting zal voor 15 november van enig jaar de Beperkte vergoeding vaststellen.
6. De Stichting zal voor 1 december van enig jaar aan de Werkgever aangeven welke vergoedingen voor de 1e jaars Leerling-werknemers zijn vastgesteld.
7. In geval een Leerling-werknemer, voor wie de Werkgever voor de Maximale vergoeding in aanmerking komt, de opleiding tussentijds beëindigt, kan de Werkgever, indien hij tevens een Leerling-werknemer opleidt waarvoor de Beperkte vergoeding geldt, vanaf dat moment voor deze Leerling-werknemer voor de Maximale vergoeding in aanmerking komen.
8. Toekenning voor een Leerling-werknemer die na 1 november van enig jaar wordt aangemeld, kan uitsluitend binnen de Beperkte vergoeding plaatsvinden zolang hiervoor door uitval ruimte is ontstaan.

ARTIKEL 3 - VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De Werkgever dient met de Leerling-werknemer en andere relevante partijen de overeenkomsten te sluiten, zoals genoemd in art. 1 lid 5 en art. 1 lid 6 van dit reglement.
2. De Werkgever dient bij de Stichting vóór 1 november van enig jaar een aanvraag voor vergoeding in te dienen door middel van het aanvraagformulier van de Stichting. Deze aanvraag moet vergezeld gaan van een kopie van de overeenkomsten zoals genoemd in art. 1 lid 5 en art. 1 lid 6 van dit reglement.
3. De Werkgever dient aan de Stichting alle gegevens te verstrekken welke voor de uitvoering van dit reglement nodig zijn, dan wel door de Stichting wenselijk worden geacht. De Stichting heeft het recht zelf of een onafhankelijke derde partij de verstrekte gegevens te (laten) controleren.

ARTIKEL 4 - UITBETALEN VASTGESTELDE VERGOEDINGEN AAN WERKGEVER

1. De vastgestelde vergoedingen als bedoeld in art. 2 van dit reglement kunnen door de Stichting als voorlopige vergoeding aan de Werkgever worden uitbetaald.
2. De voorlopige vergoeding wordt uitgekeerd in vier termijnen per 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober. De Stichting zal ten aanzien van genoemde vergoedingen aan de Werkgever een afrekeningstaat ter specificatie verstrekken.
3. De definitieve vaststelling en toekenning van de vergoedingen vindt plaats zo spoedig mogelijk na afloop van het schooljaar en zijn gebaseerd op het aantal daadwerkelijk gevolgde weken opleiding zoals vastgelegd in de Leerarbeidsovereenkomst, waarbij er maximaal 1 jaar wordt gefinancierd voor BBL-niveau I en er maximaal 2 jaren worden gefinancierd voor BBL-niveau II. Bij voortijdige uitval van de Leerling-werknemer vervalt het recht op vergoeding aan het eind van de week waarin de Leerarbeidsovereenkomst is beëindigd.
4. Het recht op het indienen van een aanvraag voor vergoeding zoals bedoeld in art. 2 van dit reglement vervalt na het verstrijken van het schooljaar, waarover de betreffende vergoeding kon worden toegekend.

ARTIKEL 5 - OVERGANGSBEPALING 2004/2005

De Werkgever komt voor vergoeding volgens het Financieringsreglement Beroepsopleidingen 2002/2004 (bijlage I) in aanmerking indien:

- a. Leerling-werknemers door de Werkgever worden opgeleid die zijn gestart in het schooljaar 2004/2005 én
- b. Aan alle voorwaarden zoals deze zijn opgenomen in het Financieringsreglement Beroepsopleidingen 2002/2004 (bijlage I) is voldaan.

ARTIKEL 6 - AANSPRAKELIJKHEID

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

ARTIKEL 7 - SLOTBEPALING

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het bestuur van de Stichting.

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

LEERARBEIDSOVEREENKOMST

Ondergetekenden:

....., gevestigd te, verder te noemen de “Werkgever”,
ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door, directeur

en

....., wonende te, verder te noemen de “Leerling-
werknemer”, verklaren hierbij een leerarbeidsovereenkomst te hebben aangegaan
onder de volgende voorwaarden:

ARTIKEL 1: AARD VAN DE OVEREENKOMST

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

ARTIKEL 2: DIENSTVERBAND

De Leerling-werknemer treedt met ingang van in dienst van de Werkgever.

ARTIKEL 3: PROEFTIJD

De eerste maand geldt als proeftijd als bedoeld in [artikel 7:652 B.W.](#)

ARTIKEL 4: ARBEIDSDUUR

De arbeidsduur voor de Leerling-werknemer bedraagt 5 dagen per week.

ARTIKEL 5: SALARIS

Het salaris bij indiensttreding bedraagt het wettelijk minimum(jeugd)loon bij een 5-daagse werkweek, zijnde € per maand.

ARTIKEL 6: REISKOSTEN

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

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

ARTIKEL 7: OVERIGE VERGOEDINGEN

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

ARTIKEL 8: VAKANTIE

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

ARTIKEL 9: VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

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

De Werkgever draagt er zorg voor dat de Leerling-werknemer wordt opgeleid overeenkomstig het programma uit de Beroepspraktijkvormingsovereenkomst, dan wel het programma van de betreffende MBO en met inachtneming van nader door het kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven, dan wel door de onderwijsinstelling te stellen regels.

ARTIKEL 10: VERPLICHTINGEN VAN DE LEERLING-WERKNEMER

De Leerling-werknemer zal zich bij het volgen van de opleiding houden aan de hem/haar namens het opleidende bedrijf te geven aanwijzingen of opdrachten. De Leerling-werknemer zal de gedragsregels en voorschriften zoals deze in het

bedrijf en in het stagegebiedende bedrijf van toepassing zijn, in acht nemen en in het bijzonder de veiligheidsvoorschriften naleven.

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

ARTIKEL 11: SCHORSING

De Werkgever is bevoegd om de Leerling-werknemer bij ernstig verwijtbaar gedrag (gedrag waarvoor onder meer een dringende reden voor ontslag aanwezig geweest zou zijn), te schorsen voor een periode van één week zonder doorbetaling van loon. Het besluit tot schorsing wordt mondeling onder opgave van redenen aan de Leerling-werknemer medegedeeld en binnen 2 werkdagen schriftelijk aan hem/haar bevestigd. De Werkgever zendt voorts een afschrift van het besluit aan de onderwijsinstelling. Indien de Leerling-werknemer in het kader van de opleiding werkzaamheden verricht bij een stagegebiedend bedrijf, is deze bevoegd om de Leerling-werknemer bij ernstig verwijtbaar gedrag met onmiddellijke ingang van het stageadres te verwijderen. De stagewerkgever meldt deze verwijdering direct aan de Werkgever. De Leerling-werknemer meldt zich onmiddellijk na de verwijdering bij de Werkgever.

ARTIKEL 12: TUSSENTIJDSE OPZEGGING

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

ARTIKEL 13: TUSSENTIJDSE BEËINDIGING BIJ ZIEKTE

Ingeval van ziekte, die met onderbreking van niet meer dan één week, 16 weken heeft geduurd, wordt de Leerling-werknemer geacht de opleiding niet binnen de gestelde opleidingsduur met succes te kunnen afronden.

Derhalve eindigt aan het eind van genoemde periode van ziekte deze arbeidsovereenkomst van rechtswege, zonder dat voorafgaande opzegging met toestemming van de directeur CWI is vereist, tenzij de Werkgever met de Leerling-werknemer schriftelijk anders overeenkomt.

ARTIKEL 14: CAO

De CAO's in de Metalektro zijn van toepassing.

ARTIKEL 15: BEDRIJFSEIGEN REGELINGEN

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

BIJLAGE II

FINANCIERINGSREGLEMENT SCHOLING VAN WERKENDEN

(ALS BEDOELD IN ARTIKEL 3 VAN DEZE CAO)

ARTIKEL 1 - DEFINITIES

1. Stichting
De Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro (A+O).
2. Wettelijke kaders
 - a. WEB: Wet Educatie en Beroepsonderwijs (Stb. 1995, 501; laatste wijziging 7 april 2005, Stb. 2005, 203)
 - b. WHW: Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek (Stb. 1992, 593; laatste wijziging 9 december 2004, Stb. 2005, 2)
 - c. Crebo: het Centraal register Beroepsonderwijs zoals bedoeld in art. 6.4.1. van de WEB.
 - d. Croho: het Centraal register opleidingen hoger onderwijs zoals bedoeld in art. 6.13 van de WHW.
3. Werkgever
De Werkgever als bedoeld in deze CAO.
4. Werknemer
Degene, die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het B.W. heeft gesloten, dan wel – anders dan in zelfstandige uitoefening van een bedrijf of beroep – in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht.
5. Beroepsopleidingen
Opleidingen in de deeltijd variant als bedoeld in de WEB en de WHW evenals post HBO en post WO.
6. Erkenning van Verworven Competenties (EVC)
Procedure waarmee tijdens werk of privé verworven competenties worden herkend, gewaardeerd en erkend.

7. Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP)

Een door de Werkgever en de Werknemer overeengekomen en ondertekend document waarin, naar aanleiding van de uitkomst van de EVC-procedure, de activiteiten van belang voor de ontwikkeling van de Werknemer en de daaruit voortvloeiende cursussen en opleidingen die de Werknemer zal gaan volgen, zijn weergegeven.

ARTIKEL 2 - ERKENNING VAN VERWORVEN COMPETENTIES (EVC)

1. De Stichting stelt jaarlijks het maximale aantal te financieren EVC-trajecten vast.
2. De Werkgever kan in aanmerking komen voor een vergoeding van maximaal € 750,- bruto per Werknemer ten behoeve van de kosten die gemoeid zijn met de afname van een EVC-procedure indien voldaan is aan de volgende voorwaarden:
 - a. Het initiatief voor de inzet van een EVC-procedure is door Werkgever en/of Werknemer genomen én
 - b. De Werkgever en de betrokken Werknemer zijn de inzet van de EVC-procedure in overleg overeengekomen én
 - c. De Werkgever meldt de EVC-procedure aan door middel van het aanmeldingsformulier van de Stichting. De Werknemer moet de EVC-procedure binnen drie maanden na aanmelding doorlopen, anders vervalt de aanmelding.
3. De aanvraag tot vergoeding dient binnen twee maanden na facturering van de EVC-procedure, zoals bedoeld in art. 1 lid 6 van dit reglement, aan de Stichting te worden toegestuurd waarbij moet worden overgelegd:
 - kopie van de factuur van de EVC-procedure.
4. Aanmeldingen boven het maximum aantal, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, komen niet voor vergoeding in aanmerking.

ARTIKEL 3 - OPLEIDINGSTRAJECT VOLGEND UIT HET PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN (POP)

1. De Stichting stelt jaarlijks het maximale aantal te financieren opleidings-trajecten volgend uit het Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP) vast.
2. De Werkgever kan in aanmerking komen voor een vergoeding van maximaal € 500,- bruto per Werknemer ten behoeve van één opleidingstraject zoals dat in het Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP) is opgenomen indien voldaan is aan de volgende voorwaarden:

- a. Het Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP) is naar aanleiding van de uitkomst van de EVC-procedure, zoals bedoeld in art. 1 lid 6 van dit reglement, in overleg met de werknemer opgesteld én
 - b. De Werkgever meldt het opleidingstraject aan door middel van het aanmeldingsformulier van de Stichting.
 - c. De Werknemer dient vervolgens binnen drie maanden, na aanmelding bij de Stichting, te starten met het opleidingstraject. De Werkgever dient de start binnen deze termijn aan de Stichting te melden, anders vervalt de aanmelding.
3. De aanvraag tot vergoeding dient binnen twee maanden na afloop van het opleidingstraject aan de Stichting te worden toegestuurd waarbij de volgende stukken worden overgelegd:
 - kopie van de factuur van het opleidingstraject;
 - kopie van bewijs van deelname dan wel certificaat.
 4. Indien in het Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP) een Beroepsopleiding is opgenomen dan komt deze uitsluitend voor vergoeding in aanmerking conform art. 4 van dit reglement.
 5. Aanmeldingen boven het maximum aantal, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, komen niet voor vergoeding in aanmerking.

ARTIKEL 4 - BEROEPSOPLEIDINGEN

1. De Stichting stelt jaarlijks het maximale aantal te financieren Beroepsopleidingen vast.
2. De Werkgever kan in aanmerking komen voor een vergoeding van € 2.500,- bruto per studiejaar tot een maximum van twee studiejaar ten behoeve van de Beroepsopleiding van een Werknemer indien voldaan is aan de volgende voorwaarden:
 - a. Er is tussen Werkgever en betrokken Werknemer sprake van een arbeids-overeenkomst voor onbepaalde tijd.
 - b. Het initiatief tot het volgen van een beroepsopleiding is door Werkgever en/of Werknemer genomen.
 - c. De afspraak tot het volgen van de Beroepsopleiding is tot stand gekomen in overleg tussen de Werkgever en de betrokken Werknemer.
 - d. De Werkgever meldt de Beroepsopleiding aan door middel van het aanmeldingsformulier van de Stichting.
 - e. De Werknemer dient vervolgens binnen drie maanden, na aanmelding bij de Stichting, te starten met de Beroepsopleiding. De Werkgever dient de start binnen deze termijn aan de Stichting te melden, anders vervalt de aanmelding.

- f. De betrokken Werknemer ontvangt gedurende de opleiding tenminste het salaris zoals overeengekomen in de eerdergenoemde arbeidsovereenkomst.
 - g. De kosten van de opleiding en de daaraan gerelateerde kosten worden door de Werkgever vergoed.
3. De aanvraag tot vergoeding dient binnen twee maanden na afloop van het studiejaar aan de Stichting te worden toegestuurd waarbij de volgende stukken worden overgelegd:
 - kopie van de inschrijving van de Beroepsopleiding;
 - kopie van behaalde studieresultaten.
 4. Aanmeldingen boven het maximum aantal, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, komen niet voor vergoeding in aanmerking.

ARTIKEL 5 - UITSLUITING

1. De Werkgever komt, ten behoeve van de betreffende Werknemer, niet in aanmerking voor vergoeding volgens art. 4 van dit reglement indien voor de betreffende Beroepsopleiding het maximum van twee studiejaar reeds is verkregen op basis van voorgaande CAO-reglementen.
2. De Werkgever komt, ten behoeve van de betreffende Werknemer, voor maximaal één studiejaar voor vergoeding volgens art. 4 van dit reglement in aanmerking indien voor de betreffende Beroepsopleiding één studiejaar reeds is verkregen op basis van voorgaande CAO-reglementen.

ARTIKEL 6 - INFORMATIEPLICHT

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

ARTIKEL 7 - AANSPRAKELIJKHEID

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

ARTIKEL 8 - SLOTBEPALING

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het bestuur van de Stichting.

TREFWOORDENLIJST – ALGEMENE GEGEVENS

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

TREFWOORDENLIJST

A

AANEENGESLOTEN VAKANTIE	
– algemene bepalingen	57
– voor jeugdige werknemers	59
data en duur van –	61
vaststelling van –	60
AANGEKLAAGDE	102, 103, 104
AANGEPAST WERK	
aanbieden – bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	68
AANNEMING	75
AANSPRAKELIJK	75, 80
AANSPRAKELIJKHEID	80, 189, 197
– contracterende partijen	80
AANSPRAKELIJKHEIDS	191
AANSPRAKEN	128, 163, 169
AANSTELLING	31
schriftelijke bevestiging van –	125
AANSTELLINGS	
–keuring(en)	122
AANVULLENDE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	139
AANVULLING(EN)	25, 48, 67, 68, 69, 124, 157, 170, 177
– op salaris bij korter werken (short time)	65
AANVULLINGSREGELING	170
A-BEPALINGEN	4, 29
AFFINANCIERING	169
AFGEVAARDIGDE	66
– naar bondscongres, bondsraad	66
AFWIJKENDE WERKTijd	
definitie	26
toeslag voor – (zie ook overuren 4-14)	56
ALGEMENE BEPALINGEN	25
ARBEID	3, 25, 27, 31, 48, 53, 57, 65, 66, 69, 74, 79, 117, 122, 124, 125, 177, 194
ARBEIDSDUUR	25, 31, 33, 34, 35, 47, 58, 71, 117, 121, 129, 130, 131, 190
– en werktijden	33, 129
Basis Jaarlijkse – (BJA)	25
Deeltijdarbeid	26, 30
definities	25, 124

Feestdagen	25
Meeruren bij deeltijdarbeid	30
–regeling	122
Voltijdarbeid	26
Vrije roosteruren	26
Werktijden, begrippen	25, 124
Wijziging van de – per dag in de werktijdregeling	34
ARBEIDSGESCHIKT(E)	68
ARBEIDSMARKT	1, 3, 13, 17, 86, 123, 173, 175, 176, 177, 182, 186, 194
–ontwikkelingen	176
–project	41, 142
ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	27, 39, 69, 137, 139, 140, 141, 142,
.....	147, 148, 149, 150, 152, 153, 156, 157, 158, 159
–lijst	141, 158
–lijsten	157
–toeslag	39, 149, 153
–toeslagen	147, 148, 149, 153
ARBEIDSONGESCHIKT	47, 57, 131
ARBEIDSONGESCHIKTE	67, 68, 69
ARBEIDSONGESCHIKTHEID	21, 35, 47, 48, 57, 63, 67, 68, 69, 78, 122, 125, 131
– tijdens vakantie	57
vakantie tijdens –	57
vakantietoeslag in verband met –	63
ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSUITKERING(EN)	25, 69, 124, 177
ARBEIDSOVEREENKOMST(EN)	1, 3, 4, 17, 19, 23, 25, 28, 31, 34, 70, 77,
.....	93, 95, 97, 98, 99, 102, 104, 117, 119, 121,
.....	122, 124, 125, 126, 130, 137, 139, 140, 161, 163,
.....	164, 165, 167, 169, 170, 173, 175, 177, 180, 193,
.....	194, 196, 197
Bepaalde tijd (zie ook bijlage G)	31
ARBEIDSTIJD	64
Arbeidsduur en Werktijden	33
ARBEIDSTIJDENWET	117
ARBEIDSUREN	56, 66, 93, 94, 95, 96, 177, 179, 180, 181
ARBEIDSVERHOUDING(EN)	19, 47, 87, 107, 149
ARBEIDSVOORWAARDEN	21, 28, 30, 40, 74, 75, 83, 95, 97, 98, 123,
.....	125, 150, 180, 193

B

BASIS JAARLIJKSE ARBEIDSDUUR BJA	25
BASISSCHOOL	111
–tijden	111

B-BEPALINGEN	29
BBL	186, 187, 188
BEDRIJFS	
–(tak)pensioenfonds	70
–arts	36, 68, 69
–belangen	61, 66
–eigen	193
–kleding	191
–ledengroep(en)	83
–onderdeel	82, 85
–pensioenfonds	97, 182
–regeling	191
–ruimte	83
–stoornis	55, 56
–tak(ken)	19, 20, 59, 68, 69, 77, 93, 95, 96, 97, 122, 140, 177, 180, 181
–takniveau	20, 90, 134
–tijd	83
–uitoefening	96, 97, 180, 181
–vereniging	96, 97, 180, 181
BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND	
(zie ook bijlage G)	31
BEHANDELING VAN GESCHILLEN	86, 87, 133
(zie ook bijlage B)	86
BELONINGS	
–elementen	125
–structuur	157
–systeem	27, 149, 150, 165
BEMIDDELINGS	
–pogingen	109
–procedure	20, 76, 87, 133
BEMIDDELINGSINSTANTIE	14, 81, 82, 84, 86, 87, 88, 106, 107, 108, 109, 110
normale procedure (zie ook bijlage C)	87
speciale gevallen	76, 81, 84, 109
BEROEPS	
–commissie	41
–mogelijkheid	41, 142
–onderwijs	186, 190, 191, 194
–opleiding(en)	196, 197
–praktijkvormingsovereenkomst	186, 187, 191
–procedure	39, 122
BESCHERMING VAN	
–kaderleden	83

– personeelsvertegenwoordigers	76, 132
BETALING VAN	
– arbeid in ploegen	52
– overwerk bij continuarbeid	56
BETALINGS	
–niveaus	46, 149
–periode	56, 75
–regeling	54
BEVALLING	47, 48, 57, 64
BEVALLINGSVERLOF	79
BEVESTIGING VAN	
– aanstelling	125
BIJDRAGE	
werkgevers– aan secretariaatskosten op bedrijfstakniveau	90
werkgevers– Sociaal Fonds	80
BIJSCHOLING	85
BIJZONDER VERLOF	
– met behoud van salaris	66
– voor werknemers die lid zijn van	133
(zie ook kort verzuim)	64
beperking van –	67
BIJZONDER VERZUIM	47, 130
BJA	25, 26, 30, 59, 129, 130, 131
BONDS	
–raad	66
–werk in de onderneming	83, 133
BOVENWETTELIJKE VAKANTIEDAGEN	38
BUITENSCHOOLSE	111, 112
– opvang (zie ook bijlage D)	89

C

CERTIFICAAT	196
CHAUFFEURS	98
CHRISTELIJKE	132
COLLECTIEVE AANEENGESLOTEN VAKANTIE	
data en duur van –	61
vaststelling van –	60
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	
– in de Metalektro	19, 25, 175
– voor het hoger personeel	121
COMPENSATIE	
–regeling(en)	131

COMPETENTIES	194, 195
CONCIËRGES	98
CONCURRENTIEBEDING	128
CONFLICTSITUATIE(S)	21, 82, 87, 123
CONSIGNATIE	37
–dienst	37
–dienst (zie ook bijlage G)	37
CONTINUARBEID	54, 199
betaling van –	54
betaling van overwerk bij –	56
CONTINUDIENST	61
CONTRIBUTIE	79
CONTROLEVOORSCHRIFTEN	68
COÖRDINATIEWET	25, 80, 81, 89, 90, 124, 134, 177, 183
CREBO	186, 194
CROHO	194
CURSUSSEN	66, 195
bijzonder verlof met behoud van salaris voor – georganiseerd door de vakverenigingen	66
CWI	
Centrum voor Werk en Inkomen	86, 192, 193

D

DAGDELEN	35, 37, 47
DAGDIENST(EN)	34, 53
DAGLOON	67
–regeling	117
DAGOPVANG	111, 112
DAGROOSTER	26
DATA VAN DE VAKANTIE	61
DEELNEMER(S)	77, 167, 169, 170
DEELTIJD	26, 30, 78, 194
DEELTIJDARBEID	130, 132, 144, 148
begrippen	26
definitie	30
meeruren bij –	30
DIENSTBETREKKING	32, 58, 132
DIENSTJAREN	59
DIENSTREGELING	71
DIENSTROOSTER(S)	26, 34, 47, 54, 55, 58, 62, 72, 129, 130, 131
begrippen	26
vaststellen van het –	34

DIENSTVERBAND	32, 47, 48, 49, 50, 52, 53, 59, 60, 62, 63, 74, 77, 84, 86, 98, 112, 125, 131, 144, 148, 151, 152, 153, 154, 169, 170, 190, 192
begin en einde –	31
doorbetaling en verrekening vakantie gedurende het –	58
extra vakantie wegens langdurig –	59
niet genoten vakantie bij einde –	32, 63
vakantieaanspraken bij beëindiging –	32
werkloosheid tijdens – (short-time)	65
DIENSTVERLENING	13, 19, 92, 121, 135, 139, 155, 164, 171, 175, 185
DIRECTEUR	190, 192, 193
DISCRIMINATIE	20
DOORBETALING	
– en verrekening gedurende het dienstverband	58
– van salaris bij niet werken	47
DRIEPLOEGEDIENST	52, 53

E

EDUCATIE	186, 190, 194
EINDEJAARSUITKERING(EN)	27, 150
EMPLOYABILITY	176
ERGONOMISCHE	69
EVC	194, 195, 196
EXAMENS	191
EXTRA VAKANTIE	
– jeugdigen	59
– senioren	59
– wegens langdurig dienstverband	59
EXTRA VERLOF KOPEN	38

F

FACILITEITEN VOOR VAKBONDSWERK	83
FAILLISSEMENT	169, 170
FEESTDAG(EN)	25, 26, 28, 34, 36, 53, 55, 57, 58, 60, 61, 71, 72, 132, 199
definitie	25
overwerk op –	55
ploegendienst op –	53
FICTIEVE	27
– functie jaren	27

FINANCIERINGSREGLEMENT(EN)	182, 183, 186, 188, 189, 190, 194
FISCALE	79
FLEXIBILISERING	28, 126
FONDS(EN)	38, 80, 132
FUNCTIE(S)	19, 27, 31, 35, 39, 40, 43, 48, 49, 50, 52, 69, 74,
.	76, 83, 84, 98, 124, 125, 126, 140, 141, 142, 144,
.	150, 151, 152, 153, 157, 158, 159, 165, 192
indeling van –	40
uitoefenen van verschillende –	43, 144
FUNCTIECLASSIFICATIE	39, 40, 99, 114, 126, 140
systemen van –	114
FUNCTIEJAARSALARIS	150
FUNCTIEJAREN	27, 31, 41, 42, 44, 46, 47, 142, 143, 144, 146, 149
FUNCTIELIJST	39, 40, 49, 99, 141
ondernemings–	40
salarisgroepen –	39
vervanging van –	39
FUNCTIEOMSCHRIJVING	142
klachten over –	41, 142
FUNCTIESALARIS(SEN)	40, 99, 143, 148, 149, 150, 151, 152, 153
– oververdiensde, verdiensde	150
FUNCTIEWAARDERING	98, 126, 137, 139, 141, 156, 158
FUNCTIONEREN	81, 82, 108, 123
FUSIE	82, 84, 85, 132
– reorganisatie, sluiting, inschakelen van OR	84, 132
werkstaking	82

G

GARANTIEBEPALINGEN	140
GASTOUDER	111
–bureau	111
–opvang	111, 112
GEDRAGSREGELS	191
GEHANDICAPTEN	21, 123
GEHEIMHOUDING	85, 125
GEÏNTEGREERDE SALARISTABELLEN	48
GEORGANISEERD(EN)	82, 83
GEREEDSCHAP(PEN)	75, 93, 178, 191
GEREGLEMENTEERDE WINSTDELINGSREGELINGEN	76
GESCHIKT	69, 192
GESCHIKTHEID	35, 36, 67
GESCHILLEN	

behandeling van –	86
–commissie (zie ook bijlage B)	14, 86, 87, 100, 109, 133
–reglement	100
GETUIGEN	104, 109
GEWETENSBEZWAREN(DE)	21, 123
– situaties	21, 123
GEZINS	
–situatie	36, 37
GEZONDHEIDSASPECTEN	123
GRADEREN	158
GRADERINGSCOMMISSIE	158
GRAFISCHE	97
– vakarbeid	97
GRATIFICATIE(S)	27, 75, 150
GROEPS	
–grenzen	126
GUNSTIGER BEPALINGEN	28

H

HANDELSREIZIGERS	63, 98, 153
berekening vakantietoeslag –	63, 153
overleg arbeidsvoorwaarden –	98
uitzonderingsbepalingen voor –	98
HANDELSVERTEGENWOORDIGERS	15, 80, 98
HEFFING	
Arbeidsmarkt en Opleiding	183
Kinderopvang	89
Secretariaatskosten	90, 134
Sociaal Fonds	80
HEMELVAARTSDAG	25, 132
HER- EN OMSCHOLING	49, 152
HERPLAATSING	85
HERSCHOLING	49, 50, 152
definitie (zie ook salarisschalen)	49
HERSTEL EN REÏNTEGRATIE	68
HERVERZEKERING	3, 38
HET GENIETEN VAN VAKANTIE	60
HET VERDIENEN VAN	
– vakantie gedurende het kalenderjaar	60
– vakantierechten	58
HONORERING	148, 149, 153
–/loonsverhogingen	88

HP	3, 4, 80, 89, 119, 122, 125
HUWELIJK	64

I

INCONVENIËNTENTOESLAGEN	27, 150
INDELING(EN)	
– van de functie (zie ook Bijlage E)	40
– van de functies in de onderneming	126
– van de functies van de arbeidsomstandigheden	141, 158
– van de werknemer(s)	40, 142
– van ondernemingen tot de werkingssfeer van de CAO	97, 182
klachten inzake –	41, 142
INDIENSTTREDING	27, 31, 33, 49, 50, 152, 153, 190
INFORMATIE	
–plicht	197
INGEVORDERDE	183
INHAALUREN	55
INHOUDING WERKNEMERSBIJDRAGE	168
INKOMEN	50, 74, 111, 153, 170
INKOMSTEN	63, 154
INSCHRIJFKOSTEN	191
INSCHRIJVING	191, 197
INVORDERINGSKOSTEN	168
INWERKINGTREDING	3, 51
ISF	1, 3, 4, 17, 39, 40, 99, 126, 137, 139, 140, 141, 149, 150, 156, 157, 158, 159
ISF/SAO	4, 39, 126, 140, 156, 157, 158, 159

J

JAARBASIS	27, 94, 95, 128, 150, 165, 179
JAARSALARIS	27, 28, 88, 127
definitie	27
JAARVERDIENSTE	28, 150, 165
JAARVERSLAG	76
sociaal –	76
JEUGDIGE(N)	40, 57, 142
extra vakantie voor –	59
salarisgroepen –	40, 142
salarisschalen –	43, 144

K

KADERLEDEN	83
KADERS	186, 194
KALENDER	
–dag(en)	26, 34, 61
–ja(a)r(en)	25, 28, 33, 34, 46, 54, 59, 60, 62, 63, 64, 66, 96, 97, 130, 131, 146, 150, 153, 165, 167, 180, 181
–jaarbasis	26, 130
–kwartaal	167
–maand	31
KARWEI	71, 72
–terrein	71, 72
–werk	71
–werkzaamheden	30, 71, 72
KERSTDAG	25, 132
KEURING	64, 122
KIND(EREN)	64, 65, 111, 112
KINDER	
–centrum	111
–opvang (zie ook bijlage D)	13, 89, 111, 112, 134
KINDPLAATS	111, 112, 113
KLACHT(EN)	20, 41, 87, 102, 106, 107, 108, 109, 122, 142, 159
–behandeling	157
–procedure	39, 122, 158, 159
–regeling	20, 122
KLAGENDE	102, 103, 104, 133
KLAGER	108
KLEDING	75
KLIMAAT	176
KOFFIEGELD	75
KOPEN VAN DAGEN	38
KORT VERZUIM	30, 47, 64, 131, 132
KORTER WERKEN (short-time)	65
KORTERE DAN NORMALE ARBEIDSDUUR	
betaling bij –	30
KOSTEN	
–vergoedingen	74
KRIJGSDIENST	57

L

LEDEN	
–groepen	83
–raad	133
LEEFTIJD(EN)	27, 32, 41, 42, 43, 46, 47, 52, 59, 68, 71, 74, 106, 111, 142, 143, 144, 146, 148, 149, 167, 168, 170
LEEFTIJDS	123
–categorieën	75
LEERARBEIDSOVEREENKOMST	186, 187, 188, 190
LEERLING(EN)	182, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193
–werknemer	186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193
LESBOEKEN	191
LEVENS	
–partner	64, 65
–relatie	65
LEVENSLOOPREGELING EN VERLOF	78
LIDMAATSCHAP VAN DE VAKVERENIGINGEN	80
LISV	
Landelijk instituut sociale verzekeringen	95, 179
LITHOGRAFISCHE	97
– afdelingen	97
LONEN	166
LOON	25, 43, 47, 48, 57, 63, 67, 68, 94, 95, 124, 144, 168, 177, 179, 190, 192
–betaling(en)	168
–doorbetaling	48, 67
–som	25, 80, 81, 89, 90, 124, 134, 166, 167, 168, 169, 177, 183
–somopgave	168
LOONSVERHOGINGEN	88
LOOPBAAN	
–beleid	123
–ontwikkeling	123
LOOPTIJD VAN DE OVEREENKOMST	91, 134, 154

M

M(ETALEKTRO)B-CAO	29, 82
MAANDVERDIENSTE(N)	28, 39, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 52, 53, 54, 55, 56, 63, 71, 72, 74, 99, 142, 144, 145, 146, 149, 150, 151, 153
definitie	28
persoonlijke minimum–	43, 44, 45, 46, 74, 99, 144, 145, 146, 149

MANTEL	
–bepalingen	97
MB	4, 29, 30, 44, 66, 82, 144
MEERUREN	26, 37, 54
– bij deeltijd	30
betaling bij –	54
definitie	26
MEERUUR	54
METAAL	
–bewerkingsbedrijf	96, 97, 180, 181
–industrie	67, 96, 97, 180, 181, 182
–methode	140
–nijverheid	96, 97, 180, 181
METAAL EN TECHNISCHE BEDRIJFSTAKKEN	
MTB	77, 95, 96, 97, 180, 181
MILIEUEFFECTEN	122
MILIEUZORGSYSTEEM	21, 122
MILITAIRE DIENST	64
MINIMUM	
–loon	43, 45, 63, 144, 146, 154
persoonlijk – salaris	42
–salaris (sen)	42, 143
–vakantietoeslag	63
Wet – loon en – vakantiebijslag	43, 45, 144
MODEL	186, 190
MOOZ	51
MTB	95, 97, 180, 181
Metaal en Technische Bedrijfstakingen	77, 95, 96, 97, 180, 181

N

NABESTAANDENPENSIOEN	70
NADERE REGELS INZAKE DE VASTSTELLING VAN HET DIENSTROOSTER	130
NATIONALE FEESTDAG	25
NEVENBEDINGEN	128
NEVENCODE(S)	31, 43, 48, 49
– bij verschillende functies	43, 48
wijziging van –	48
NIET IN DIENST ZIJNDE WERKNEMERS	74, 75, 133
arbeidsvoorwaarden –	74
artikel 9.1	74
definitie	74
informatie ondernemingsraad inzake –	74

NIEUWJAARSDAG	25, 132
NORMALE WERKDAG	
betaling bij kortere dan –	30
definitie	26
langere dan –	26
vakantietoeslag bij kortere dan –	30

O

OCTROOI	128
OMSCHOLING	50, 153
definitie (zie ook salarisschalen)	49
ONDERAANNEMERS	74
ONDERNEMINGS	
–functielijst(en)	40, 141, 157, 158, 159
–leiding	19, 20, 122
–niveau	19, 20, 21, 28
–pensioenfonds	52
–pensioenregeling	78
–ra(a)d(en)	14, 19, 20, 28, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 54, 55, 56, 59, 60, 61, 65, 68, 69, 71, 74, 75, 76, 84, 85, 86, 107, 122, 124, 141
–salarissyste(e)m(en)	46
ONDERNEMINGSSALARISSYSTE(E)M(EN)	46, 125, 148
–toeslagsysteem bezwaren	148
ONGEVALLENVERZEKERING	191
ONKOSTEN	
–vergoeding(en)	125
ONTSLAG	76, 84, 192
–termijn	84
–verlening	84
ONTSLAGEN	84, 85
ONWERKBAAR WEER OF ONGUNSTIGE WATERSTAND	65
OPLEIDEN	187
OPLEIDENDE	191
OPLEIDINGEN	20, 194, 195
OPLEIDINGS	
–beleid	176
–duur	192
–niveau	40, 41, 142
–organen	20
–plaats	191
–traject(en)	195, 196

OPROEPKRACHT(EN)	56
OPSTAPSALARIS	142
–groep	41, 43, 144
OPZEGGEN	192
OPZEGGING	31, 32, 91, 134, 154, 170, 184, 192, 193
OPZEGGINGSTERMIJN	48, 151
opzegging (zie ook bijlage G)	31
OPZEGTERMIJN	53, 125, 152, 192
ORGANISATIEBUREAUS	
– inschakeling	84
OUDER	
–schapsverlof	79
OUDERDOMS	
–voorzieningen	52
OUDERE WERKNEMERS	
– boven 65 jaar	52
– extra vakantie voor senioren	59
OUDERENBELEID	21, 123
OVEREENKOMST	25, 28, 29, 30, 31, 39, 57, 58, 80, 81, 82, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 93, 95, 97, 98, 99, 124, 125, 133, 134, 139, 140, 141, 154, 163, 165, 166, 170, 177, 180, 182, 184, 186, 190, 191, 192, 193
OVERGANGSBEPALING(EN)	3, 149, 188
OVERHEIDSDIENST	57
OVERLIJDEN	64, 70
OVERLIJDEN WERKNEMER	
uitkering bij – (zie ook bijlage G)	70
OVERLIJDENSUITKERING	70, 128
OVERNACHTEN	71, 72
OVERNACHTING	73
OVERUREN	26, 38, 54, 55, 115, 116
definitie	26
vergoeding van – (zie ook afwijkende werktijd 4-16)	54
OVERVERDIENSTE	27, 28, 150, 165
OVERWERK	27, 35, 36, 37, 123, 150, 199
– op zon- en feestdagen	35
betaling van – (zie ook afwijkende werktijd 4-16)	54
betaling van – bij continuarbeid	56
overlegprocedure bij –	35
–toeslagen	74
vergunning voor –	35
verplichting tot –	35
vrijaf na – (slaapuren)	36
OVERZICHT INFORMATIEBIJLAGEN	117

P

PAASDAG	25, 132
PARTNER	51, 111, 112
–schap	64
PART-TIME ARBEID (zie deeltijdarbeid)	30
PASSEND WERK	68
PENSIOEN	3, 79
– per 1 januari 2003	77
bedrijfs(tak)–fonds	70
–gerechtigde (werknemers)	32, 41, 52, 68, 142
–gevend	166
–premie	30, 33
–regeling(en)	14, 31, 70, 77, 78
–reglement	77, 78, 166
–verzekering	125
–voorziening(en)	37, 38, 70, 75
PENSION	73
PERIODEVERDIENSTE	52
PERIODIEK(E)	20, 27, 122, 125, 133, 150, 165
PERSONEELSVERTEGENWOORDIGERS	
bescherming van –	76
PINKSTERDAG	25, 132
PLOEGEN	27, 36, 54, 150
PLOEGENDIENST(EN)	27, 34, 36, 37, 48, 53, 54, 61, 63, 83, 88, 89, 127, 153
betaling van arbeid in – op zon- en feestdagen	53
overleg over –	36
regelmatige –	63, 89, 127
toeslag voor werken in –	52
verplichting tot –	36
vrij op feestdagen bij –	34
PLOEGENTOESLAG(EN)	33, 48, 53, 63, 74, 88, 127, 153
POP	195, 196
PRAKTIJKDEEL	186
PRAKTIJKDIPLOMA	41, 142
PREMIE	50, 52, 125
– ziektekostenverzekering	50
–plichtige	94, 95, 179
PRESTATIE	
–beloning(s)	27, 76, 150
–beoordelingssystemen	27, 150
PROEFTIJD(EN)	31, 190

PROEFTIJD(EN) (zie ook bijlage G)	31
PROVISIE	63, 153, 165
PROVISIE-INKOMSTEN	63, 153

R

RECHTSVORDERING	168
REFERENTIE	
–functielijst	158
–kader	158
–materiaal	157
REGLEMENT	77, 84, 86, 87, 88, 102, 106, 133, 161, 163, 167, 168, 169, 186, 187, 188, 189, 195, 196, 197
REÏNTEGRATIE	68, 69
REIS	30, 72, 73
–gelegenheid	73
–kosten	37, 73, 75, 191
–uren	75
–verbindingen	72
REIS- EN VERBLIJFKOSTEN	30, 72, 73
– bij karweiwerk	71
REISTIJD	71, 72
– bij karweiwerk	71
– binnen normale werkdag (zie Bijlage G)	71
extra – bij karweiwerk	71
–vergoeding	71
vergoeding – (zie Bijlage G)	71
REIZEN	71, 72
RELIGIEUZE FEESTDAGEN	60, 61
RENTE	81, 90, 134, 168, 183
REORGANISATIE (artikel 10.6)	85
REORGANISEREN	82
ROM	4, 12, 20, 25, 28, 33, 37, 39, 67, 70, 78, 80, 89, 90, 91, 112, 113, 117, 134, 157, 165, 177, 183
ROOSTER	26, 34, 35, 54, 63, 89, 127, 129, 130, 131
–tijd(en)	54, 131
–uren	26, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 129, 130, 131, 132
–vrije	26, 33, 35, 37, 38, 47, 129, 132
ROOSTERVRIJE DAGDELEN (vrije roostertijden)	
– in verband met tijdsparen	37
bijzonder verzuim	47, 131
compenserende -	131
definitie	26

vaststelling -	34
verrekening van – bij einde dienstverband	32
RUSTTIJD(EN)	26, 37, 55, 56, 129

S

SALARIËRING/BELONING	41, 142
SALARIS	
–bepalingen	39
definitie	27
–differentiatie	42, 47, 143, 149
doorbetaling van – bij niet werken.	47
–mutaties	39, 149
persoonlijk minimum –	41, 42, 43, 142, 143, 144, 146
–systeem	27, 40, 46, 146, 148, 149
–systemen	46
–verhoging(en)	49, 51, 52
–verhogingen lopende CAO-periode	88
–verschillen	49
–wijzigingen	69
SALARIS(SEN)	27, 33, 40, 41, 42, 43, 45, 47, 48, 49, 50, 52, 56, 58, 63, 64, 65, 66, 67, 69, 75, 88, 89, 98, 102, 126, 127, 132, 142, 146, 149, 150, 151, 165, 166, 190, 197
SALARISGROEP(EN)	27, 31, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 48, 49, 50, 74, 75, 98, 99, 125, 126, 141, 142, 143, 144, 145, 151, 152, 153, 156, 158, 159
– functielijst	39
–indeling(en)	47, 140, 141, 149
jeugd –	40, 142
trappen van arbeidsomstandigheden	141
wijziging –	48
SALARISGROEPSTRUCTUUR	156
SALARISSCHA(A)L(EN)	46, 47, 50, 144, 149, 153
toepassing – ingeval her- of omscholing.	49
SAO	1, 3, 17, 137, 139, 140, 141, 149, 150, 152, 153, 156, 157, 159
SCHOLING	76, 123, 176, 182, 194
SECRETARIAATSKOSTEN OP BEDRIJFSTAKNIVEAU	90
SENIOREN	59
SHORT-TIME (Tijdelijke werktijdverkorting)	48, 65
SLOTBEPALING	189, 197
SLUITING BEDRIJF	84
SLUITINGSPERIODE	191

SOCIAAL	69, 76, 80, 86, 87, 108, 132, 170
– beleid	76, 87, 108
– jaarverslag	76
SOLLICITATIE	125
interne –	76
–procedure	76, 125
SOM	39, 149, 167, 170
SPAREN	37, 38, 130
STAGE	191
–adres	192
–werkgever	192
STAKEN	101
STANDAARD	
–ziektelastenverzekering	50, 51
STUDIERESULTATEN	197
SUM	1, 3, 17, 70, 77, 78, 161, 163, 166, 167, 168, 169, 170
SUM-CAO	163, 167, 169
SUMO	78
SYSTEEMHOUDER	39, 141, 158
–schap	140, 157

T

TANDARTS	65
TANTIÈME(S)	165
TE VEEL GENOTEN VAKANTIE	58
TELEFOON	12, 13, 14, 15, 97, 182
–kosten	37
THEORIEOPLEIDING	191
THUISWERKER	25
TIJD	
– verkopen of sparen	38
– spaarregeling	38
– sparen	37
TIJDSPAARREGELING	38, 130
TIJDSPAREN	37, 130
TIJDVAK(KEN)	61, 67, 102, 168
TOESLAG	39, 52, 53, 55, 56, 88, 115, 116, 127, 147, 148, 149, 152
– voor afwijkende werktijd	56
–percentages	115
TOESLAGEN	43, 55, 56, 72, 75, 115, 116, 152
– bij afwijkende werktijd	56
– betaling overwerk bij continuarbeid	56

betaling van arbeid in ploegen	52
betaling van continuarbeid	54
meeruren en overuren	54
TOETREDEN	169
TOETSING	77, 78
TWEEPLOEGEDIENST	52

U

UITKERING BIJ	
– arbeidsongeschiktheid	128
– werkloosheid tijdens dienstverband	65, 132
UITKERINGEN	52, 69, 75, 78, 165, 166, 167, 169, 170
UITSLUITING	
werkstaking en –	81
UITTREDEN	77, 128, 161, 163, 167, 169, 170
UITTREDING	77, 167
UITVOERINGS	
– orgaan	70
UITVOERINGSINSTITUUT WERKNEMERSVERZEKERINGEN (UWV)	
– (na fusie van Lisv en GAK)	95, 179
UITZEND	
–beding	95, 179
–bedrijven	95, 179
–bureau's	94, 95, 179
–krachten	74
–overeenkomsten	95, 179
UURVERDIENSTE	28, 30, 53, 54, 55, 56, 72, 116, 150
definitie	28
UURVERGOEDING	55
UWV	
Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen	95, 179

V

VACATURE(S)	20, 69, 76, 100, 106
intern solliciteren op ontstane -	76
VAKANTIE	28, 30, 38, 47, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 62,
.	117, 131, 132, 191
– op zaterdagen	62
– tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	57
als – worden niet beschouwd	57

arbeidsongeschikt worden tijdens –	57
basisrechten	58
collectieve –	60, 61
data –	60, 61
doorbetaling van – gedurende het dienstverband	58
extra – jeugdigen (zie ook vakopleiding en vorming 6-7)	59
extra – senioren	59
extra – wegens langdurig dienstverband	59
nog niet genoten –	32
–rechten	58, 75, 125
–spreiding	61
te veel genoten –	58
–tijden	26, 129
vaststelling aaneengesloten – en snipperdagen	60, 61, 191
verdienen van –	60
verdienen van – tijdens arbeidsongeschiktheid	117
–verplichtingen	61
verrekenen van – bij beëindiging dienstverband	32
verrekening van – gedurende het dienstverband	58
vervallen van aanspraken op – bij beëindiging dienstverband	63, 153, 154
zie ook bijlage G	57
VAKANTIEDAG(EN)	26, 31, 32, 58, 59, 60, 61, 62, 68, 191
VAKANTIETOESLAG	27, 30, 33, 62, 63, 128, 150, 153, 165
– bij arbeidsongeschiktheid	63
– bij kortere dan normale arbeidsduur	30
hoogte –	63, 153
minimum –	63
tijdstip uitkering –	62
verdienen van –	63, 153
VAKBOND(EN)	13, 19, 92, 121, 135, 139, 155, 164, 171, 175, 185
VAKBONDS	
–contributie	79, 128
–delegatie	83
–functie	83
–kaderleden	84
–vergaderingen	83
VAKBONDSWERK	83
artikel 10.5	83
faciliteiten voor –	83
VAKORGANISATIES	15, 80, 98
VAKVERENIGING(EN)	29, 79, 80, 82, 101, 102, 123, 159
lidmaatschap van –	80
VASTSTELLING	
– van het dienstrooster	129

– vrije roostertijd(en)	130
VEILIGHEIDSMIDDELEN	191
VEILIGHEIDSVOORSCHRIFTEN	192
VERLOF	38, 47, 66, 67, 78, 79, 117, 128, 131, 132
– zonder behoud van salaris	38, 132
bijzonder – met behoud van salaris	66
levensloopregeling en –	78
zie ook kort verzuim	64
VERPLICHTING TOT	
– overwerk	35
– werken in ploegen	36
VERSCHOVEN UREN	56
VERTEGENWOORDIGER(S)	76, 108
zie Handelsreizigers	98
VERVOER	71, 73, 191
–middel(en)	71
VERVROEGDE UITTREDING	77, 78
VERZEKERING(EN)	25, 50, 51, 52, 63, 75, 80, 81, 89, 90, 96,
.	97, 124, 134, 177, 181, 182, 183
VERZUIM	21, 47, 55, 57, 64, 65, 122, 168
–beleid	69
hoofdstuk 6	64
kort –	64
VGW	69
VOLTijd	26, 30, 78
VOLTijdARBEID	43, 44, 45, 52, 53, 56, 58, 63, 88, 89, 115, 144, 145, 146
Definitie	26
VOORBEELDFUNCTIES	40, 141, 157
VRIJAF	35, 47, 54, 61, 66, 83, 131, 132
– na overwerk	47
– na overwerk (slaapuren)	36
– op feestdagen	57
– op feestdagen bij ploegendienst	53
vrije roostertijd	34, 35, 38, 47, 54, 129, 130, 131
VRIJE ROOSTERTIJD	35, 38, 47, 54, 129, 131, 132
VRIJE ROOSTERUREN	
aantal –	33
definitie	26
vaststelling vrije roostertijd –	34
verrekening – bij einde dienstverband	32
VRIJE UREN	
compensatie	131
voor oudere werknemers (zie Extra vakantie senioren)	59

VRIJSTELLING	70, 77, 78
VROEGPENSIOENREGELINGEN	161, 163

W

WAARDERINGSSYSTE(E)M(EN)	140
WAO	70
WEB	186, 190, 194
WEEK	
–verdienste	31, 52, 115
WERKDAG (EN)	26, 36, 47, 55, 56, 58, 71, 98, 130, 192
definitie normale –	26
WERKERVERINGS	
–plaats	41, 142
–project	41, 142
WERKGELEGENHEID(S)	3, 4, 20, 28, 30, 85, 94, 96, 119, 122, 177, 180
–projecten	111
WERKGEVER(S)	
–aandeel	30
–bijdrage Sociaal Fonds	80
–deel	50
definitie	25
–leden	100
–vakvereniging	19, 25, 121, 124, 163
–vereniging	169
–vereniging definitie	25
WERKHERVATTING	69
WERKINGSSFEER	3, 14, 19, 28, 93, 95, 97, 98, 111, 121, 124, 125, 140, 141, 158, 163, 166, 175, 177, 180, 182
artikel 1.2.	28, 124
bijzondere bepalingen –	98, 141
WERKLOOSHEID	47, 48, 66, 131, 170
uitkering bij – tijdens het dienstverband	65
WERKLOOSHEIDSUITKERING (EN)	25, 124, 177
WERKLOOSHEIDSWET	66
WERKMAATSCHAPPIJEN	166
WERKNEMER(S)	
– ouder dan 55 jaar	35
–aandeel	169
definitie	25
extra dagen/uren voor – van 50 jaar en ouder	59
indeling van –	40
–leden	83, 84, 100

–organisaties	80, 98, 108, 109
oudere – en karweiwerkzaamheden	71
vakvereniging definitie	25
–vakvereniging(en)	19, 25, 87, 106, 108, 109, 110, 121, 124, 169, 170
WERKONDERBREKING	65
WERKSTAKING	81, 82, 87, 108, 109, 110
– en uitsluiting	81
WERKTIJD	26, 36, 56, 72
–regeling	34, 36, 54, 129
tijdelijke –verkorting (short-time)	65
–verkorting	48, 65
WERKTIJDEN	26, 27, 121, 129
begrippen	25, 124
toeslag voor van dienstrooster afwijkende –	56
van dienstrooster afwijkende –	26
WERKWEEK	190
WETTELIJK	
– verplicht(e)	48, 55, 56, 67, 68
WETTELIJKE RENTE	81, 90, 91, 134, 183
WGA-PREMIE	82
WHW	194
WIJZIGING VAN DE	
– gereglementeerde winstdelingsregeling	76
– trappen arbeidsomstandigheden	152
WIJZIGINGEN SALARISGROEP	48, 151
– en/of eventuele nevenscode	48
WINST	75
–deling	27, 150
–delingsregeling	76
gereglementeerde –delingsregelingen	76
WTZ	51

Z

ZATERDAG(EN)	26, 34, 36, 55, 59, 60, 61, 62, 72
betaling van overwerk op –	55
vakantie op –	62
werken op –	26
ZIEKENFONDS	
–premie	50
–verzekerden	51
–wet	50, 51, 52
ZIEKENGELD	67

ZIEKMELDING	68
ZIEKTE.	21, 57, 65, 68, 122, 192, 193
–verzuim	69
ZIEKTEKOSTEN	50, 51, 52
artikel 4.10.	50
gedeeltelijke vergoeding.	50, 52
stelsel van –verzekering(en)	51
–verzekeraars	51
–verzekering(en)	50, 51, 52, 75, 125, 128
ZIEKTEWET	67, 68, 69, 70, 117
–dagloon	67, 68, 69
–uitkering	67
zie ook bijlage G	67
ZONDAG(EN)	26, 34, 53, 55, 61, 72
ZORGVERZEKERINGSWET	82
ZWANGERSCHAP(S)	47, 48, 57, 79

Wet van 16 november 2001 tot vaststelling van regels voor het tot stand brengen van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg in de ruimste zin (Wet arbeid en zorg)

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Begrippen werkgever en werknemer

Artikel 1:1

Tenzij anders is bepaald, wordt voor de toepassing van deze wet verstaan onder:

- a. werkgever: degene die een ander krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten;
- b. werknemer: de ander, bedoeld in onderdeel a.

Het begrip loon

Artikel 1:2

1. Tenzij anders is bepaald, wordt voor de toepassing van deze wet verstaan onder loon: de naar tijdruimte vastgestelde vergoeding die de werkgever aan de werknemer verschuldigd is voor de bedongen arbeid.
2. Voor de toepassing van deze wet wordt, indien het loon op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, als loon beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij geen gebruik had gemaakt van een door deze wet gegeven recht op verlof, gedurende die tijd had kunnen verdienen.

Overige begrippen

Artikel 1:3

1. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:
 - a. Arbeidsongeschiktheidsfonds: het fonds, bedoeld in artikel 72 van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
 - b. Algemeen Werkloosheidsfonds: het fonds, bedoeld in artikel 103 van de Werkloosheidswet;
 - c. Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
 - d. Centrale organisatie werk en inkomen: de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

- e. militaire ambtenaar: de militaire ambtenaar, bedoeld in artikel 1, eerste en tweede lid, van de Militaire Ambtenarenwet 1931;
 - f. Onze Minister: Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
2. Voor de toepassing van deze wet is sprake van ongehuwd samenwonen als twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding danwel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Gelijkstelling met een collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 1:4

Voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt met een collectieve arbeidsovereenkomst gelijkgesteld een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Hoofdstuk 2. Aanpassing arbeidsduur

Gereserveerd

Hoofdstuk 3. Zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg

Afdeling 1. Het recht op verlof in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg

§ 1. Verlofvorm

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 3:1

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.
3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen.

4. Voor de toepassing van het derde lid worden dagen waarover de vrouwelijke werknemer op grond van artikel 29a, tweede lid, van de Ziektewet ziekingeld heeft genoten in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.

Adoptieverlof

Artikel 3:2

1. De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op verlof zonder behoud van loon.
2. Het recht op verlof in verband met adoptie bestaat gedurende een tijdvak van achttien weken en bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken. Het recht bestaat vanaf twee weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opname ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen, zoals die dag is aangeduid in een door de werknemer aan de werkgever overgelegd document waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.
3. Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen.
4. Het eerste, tweede en derde lid en de artikelen 3:3, tweede lid, 3:4 en 3:5 zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een pleegkind opneemt als bedoeld in artikel 5:1, tweede lid, onder d.

§ 2. Melding

Meldingsverplichting

Artikel 3:3

1. De vrouwelijke werknemer meldt aan de werkgever:
 - a. de dag met ingang waarvan zij het zwangerschapsverlof opneemt uiterlijk drie weken voor die dag;
 - b. haar bevalling uiterlijk op de tweede dag volgend op die van de bevalling.
2. De werknemer meldt aan de werkgever het opnemen van het verlof in verband met adoptie zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof onder opgave van de omvang van het verlof. Bij de melding worden documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.

§ 3. Nadere voorschriften

Compensatie met vakantie-aanspraken

Artikel 3:4

Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof, bedoeld in de artikelen 3:1 en 3:2, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

§ 4. Mate van gebondenheid

Artikel 3:5

1. Behoudens het tweede lid kan van deze afdeling niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
2. In geval van buitengewone omstandigheden als bedoeld in de Coördinatiewet uitzonderingstoestanden kan Onze Minister van Defensie voor de militaire ambtenaar afwijken of doen afwijken van de artikelen 3:1 en 3:2.

Afdeling 2. Uitkering in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg

§ 1. De werknemer en de gelijkgestelde

Begrippen werknemer, gelijkgestelde en werkgever

Artikel 3:6

1. Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:
 - a. werknemer: de werknemer, bedoeld in artikel 1:1, onderdeel b, met uitzondering van degene die op grond van de Eerste Afdeling, Paragraaf 2, van de Ziektewet geen werknemer in de zin van die wet is;
 - b. gelijkgestelde: degene die geen werknemer is als bedoeld in artikel 1:1, onderdeel b, doch op grond van de Eerste Afdeling, Paragraaf 2, van de Ziektewet, met uitzondering van artikel 8a, wel werknemer in de zin van die wet is;
 - c. werkgever: de werkgever, bedoeld in artikel 1:1, onderdeel a, of de artikelen 10, 11 of 12 van de Ziektewet.
2. Voor de toepassing van deze paragraaf wordt mede verstaan onder:
 - a. werknemer: de werknemer, bedoeld in artikel 1:1, onderdeel b, die vrijwillig verzekerd is als bedoeld in de Tweede Afdeling, Hoofdstuk IV, van de Ziektewet;
 - b. gelijkgestelde: degene die geen werknemer is als bedoeld in onderdeel a doch wel vrijwillig verzekerd is als bedoeld in de Tweede Afdeling, Hoofdstuk IV, van de Ziektewet.

Recht op uitkering voor de werknemer

Artikel 3:7

1. De vrouwelijke werknemer heeft gedurende de periode dat het zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, recht op uitkering.
2. De werknemer heeft gedurende de periode dat het verlof in verband met adoptie of de opname van een pleegkind wordt genoten overeenkomstig artikel 3:2, tweede lid of vierde lid, recht op uitkering.

Recht op uitkering in verband met zwangerschap en bevalling voor de vrouwelijke gelijkgestelde

Artikel 3:8

1. De vrouwelijke gelijkgestelde heeft in verband met haar zwangerschap en bevalling recht op uitkering gedurende ten minste zestien weken.
2. Het recht op uitkering in verband met zwangerschap vangt aan zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Indien de vrouwelijke gelijkgestelde dat wenst vangt het recht op uitkering in verband met zwangerschap aan op een later tijdstip, doch uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.
3. Het recht op uitkering in verband met bevalling vangt aan op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat de uitkering in verband met zwangerschap tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen.
4. Voor de toepassing van het derde lid worden dagen waarover de vrouwelijke gelijkgestelde ziekengeld heeft genoten in de periode dat zij recht heeft op uitkering in verband met zwangerschap maar die uitkering nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij uitkering in verband met zwangerschap heeft genoten.

Recht op uitkering in verband met adoptie of pleegzorg voor de gelijkgestelde

Artikel 3:9

1. De gelijkgestelde heeft in verband met de adoptie van een kind recht op uitkering.
2. Het recht op uitkering in verband met adoptie bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken gedurende een tijdvak van achttien weken. Het tijdvak van achttien weken gaat in twee weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opnemings- of pleegzorg een aanvang heeft genomen of zal nemen, zoals die dag is aangeduid in een door de werk-

nemer aan de werkgever overgelegd document waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.

3. Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op uitkering slechts ten aanzien van één van die kinderen.
4. Het eerste, tweede en derde lid zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een pleegkind opneemt als bedoeld in artikel 5:1, tweede lid, onder d.

Recht op uitkering bij nawerking

Artikel 3:10

1. Een recht op uitkering als bedoeld in de artikelen 3:7, eerste lid, en 3:8, eerste lid, komt mede toe aan de vrouw wier bevalling waarschijnlijk is onderscheidenlijk plaatsvindt, binnen een periode van tien weken na het tijdstip dat zij niet langer werknemer of gelijkgestelde is als bedoeld in artikel 3:6, eerste lid.
2. Een recht op uitkering als bedoeld in de artikelen 3:7, tweede lid, en 3:9, eerste lid, komt mede toe aan de persoon die, op de eerste dag dat een kind feitelijk ter adoptie is opgenomen, korter dan tien weken geen werknemer of gelijkgestelde meer is als bedoeld in artikel 3:6, eerste lid.
3. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing op de persoon die een pleegkind opneemt als bedoeld in artikel 5:1, tweede lid, onder d.

De aanvraag van uitkering via de werkgever

Artikel 3:11

1. De vrouwelijke werknemer of gelijkgestelde, die in aanmerking wenst te komen voor toekenning van een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling doet de aanvraag daartoe door tussenkomst van de werkgever bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen uiterlijk twee weken voor de datum van ingang van het zwangerschapsverlof onderscheidenlijk de datum waarop zij het recht op uitkering wil laten ingaan. Bij die aanvraag wordt gemeld:
 - a. de vermoedelijke datum van bevalling, onder overlegging van de verklaring van een arts of van een verloskundige waarin die datum is aangegeven;
 - b. de datum waarop het zwangerschapsverlof ingaat dan wel de datum waarop de gelijkgestelde het recht op uitkering wil laten ingaan.
2. De werknemer of gelijkgestelde, die in aanmerking wenst te komen voor toekenning van een uitkering in verband met adoptie of pleegzorg, doet de aanvraag daartoe door tussenkomst van de werkgever bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen uiterlijk twee weken voor de datum van ingang van het verlof in verband met adoptie of pleegzorg onderscheidenlijk de datum waarop hij het recht op uitkering wil laten ingaan. Bij de aanvraag worden documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter

adoptie of pleegzorg is of zal worden opgenomen en wanneer die opnemingsinstelling ter adoptie of pleegzorg heeft plaatsgevonden of zal plaatsvinden. Bij die aanvraag wordt de datum waarop het verlot in verband met adoptie of pleegzorg ingaat gemeld dan wel de datum waarop hij het recht op uitkering wil laten ingaan.

3. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen kan in bijzondere gevallen ten gunste van de werknemer of gelijkgestelde afwijken van het eerste en tweede lid.

De rechtstreekse aanvraag van uitkering

Artikel 3:12

1. Indien de vrouwelijke gelijkgestelde, die in aanmerking wenst te komen voor toekenning van een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling, geen werkgever heeft, doet zij de aanvraag daartoe bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen uiterlijk twee weken voor de datum waarop zij het recht op uitkering wil laten ingaan. Artikel 3:11, eerste lid, tweede volzin, is van toepassing.
2. Indien de gelijkgestelde, die in aanmerking wenst te komen voor toekenning van uitkering in verband met adoptie of pleegzorg, geen werkgever heeft, doet hij de aanvraag daartoe bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen uiterlijk twee weken voor ingang van de datum waarop hij het recht op uitkering wil laten ingaan. Artikel 3:11, tweede en derde volzin, is van toepassing.
3. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen kan in bijzondere gevallen ten gunste van de gelijkgestelde afwijken van het eerste en tweede lid.
4. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder gelijkgestelde mede verstaan degene die recht op uitkering heeft op grond van artikel 3:10.

De hoogte van de uitkering

Artikel 3:13

1. De uitkering, bedoeld in deze paragraaf, bedraagt per dag het dagloon.
2. Het dagloon wordt voor de werknemer en de gelijkgestelde, bedoeld in artikel 3:6, eerste lid, en de betrokkene, bedoeld in artikel 3:10, eerste en tweede lid, vastgesteld overeenkomstig artikel 15 van de Ziektewet en de daarop berustende bepalingen. Artikel 9, eerste lid, tweede volzin, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering is van overeenkomstige toepassing.
3. Het dagloon wordt voor de werknemer en de gelijkgestelde, bedoeld in artikel 3:6, tweede lid, vastgesteld overeenkomstig artikel 68 van de Ziektewet en de regels op grond van artikel 71, onderdeel d, van die wet.

De uitbetaling van de uitkering

Artikel 3:14

1. Een uitkering als bedoeld in deze paragraaf wordt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen een maand nadat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen het recht op uitkering heeft vastgesteld, uitbetaald. De betaling geschiedt als regel in tijdvakken van een maand.
2. De uitkering wordt betaald over iedere dag, doch niet over de zaterdagen en de zondagen.
3. De artikelen 40, 41, 42, 47a, 48 en 85 van de Ziektewet zijn van overeenkomstige toepassing.

Financiering

Artikel 3:15

De op grond van deze paragraaf te betalen uitkeringen en de uitvoeringskosten met betrekking tot die uitkeringen komen ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds met uitzondering van hetgeen op grond van artikel 97f, onderdeel o, van de Werkloosheidswet ten laste komt van het Uitvoeringsfonds voor de overheid, bedoeld in artikel 104 van die wet.

Van overeenkomstige toepassing zijnde artikelen

Artikel 3:16

1. Met betrekking tot een uitkering op grond van deze paragraaf zijn de volgende artikelen van de Ziektewet en de op die artikelen berustende bepalingen van overeenkomstige toepassing:
 - a. ter zake van het recht op uitkering: de artikelen 19a en 19b;
 - b. ter zake van herziening of intrekking: artikel 30a;
 - c. ter zake van overlijden: de artikelen 1, tweede tot en met zevende lid, en 35;
 - d. ter zake van oproeping en ondervraging: artikel 37;
 - e. ter zake van vrijstelling in verband met gemoedsbezwaren: artikel 43;
 - f. ter zake van maatregelen: artikel 45, eerste lid, onderdelen e, h, i en j, en tweede tot en met zesde lid;
 - g. ter zake van de inlichtingenverplichting: artikel 49;
 - h. ter zake van de uitvoering: de artikelen 51, 53 tot en met 56 en 59;
 - i. ter zake van de termijn waarbinnen op het bezwaarschrift moet zijn beslist: artikel 74;
 - j. ter zake van het beroep in cassatie: artikel 75c;
 - k. ter zake van strafbepalingen: artikel 81;
 - l. ter zake van de toepasselijkheid van de Algemene termijnenwet: artikel 89.
2. Met betrekking tot een uitkering op grond van deze paragraaf zijn de volgende artikelen van hoofdstuk 7 en de op die artikelen berustende bepalingen van overeenkomstige toepassing:

- a. ter zake van terugvordering: artikel 7:13;
 - b. ter zake van vervreemding, verpanding en volmacht tot ontvangst: artikel 7:14, eerste tot en met derde lid;
 - c. ter zake van boeten: de artikelen 7:16 tot en met 7:22.
3. De strafbepaling van artikel 84, eerste lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is van overeenkomstige toepassing.
 4. In afwijking van het eerste lid, zijn op de werknemer en de gelijkgestelde, bedoeld in artikel 3:6, tweede lid, de artikelen 43 en 56 van de Ziektewet niet van overeenkomstige toepassing en zijn van artikel 55 van de Ziektewet alleen de eerste volzin van het eerste lid en het zevende lid van overeenkomstige toepassing. Op de werknemer en de gelijkgestelde, bedoeld in de eerste volzin, is artikel 67 van de Ziektewet van overeenkomstige toepassing.
 5. Artikel 35, derde lid, van de Ziektewet is van overeenkomstige toepassing ongeacht of het recht op uitkering met ingang van de dag na het overlijden binnen een maand zou zijn geëindigd.

§ 2. De beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst

Begrip beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst

Artikel 3:17

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst: de werknemer, bedoeld in artikel 1:1, onderdeel b, die op grond van artikel 6, eerste lid, onderdeel c, van de Ziektewet geen werknemer in de zin van die wet is.

Recht op uitkering voor de beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst

Artikel 3:18

De vrouwelijke beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst heeft gedurende de periode dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, recht op uitkering.

Artikel 3:19 [Vervallen per 01-08-2004]

Artikel 3:20 [Vervallen per 01-08-2004]

Uitkering terzake van vervanging

Artikel 3:21

1. De beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst kan een recht op uitkering op grond van artikel 3:18, tezamen met het recht op vakantie-uitkering daarover, genieten in de vorm van een uitkering ter zake van vervanging.

2. Toekenning van een uitkering ter zake van vervanging, bedoeld in het eerste lid, is uitsluitend mogelijk:
 - a. indien ter vervanging van de beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst een persoon werkzaam is gedurende de periode dat het recht op uitkering bestaat, en
 - b. de persoon die als vervanger werkzaam is, ter beschikking wordt gesteld door een rechtspersoonlijkheid bezittende instelling, die zich krachtens haar statuten ten doel stelt arbeidskrachten ter beschikking te stellen.

Aanvraag van uitkering

Artikel 3:22

1. De vrouwelijke beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst, die in aanmerking wenst te komen voor toekenning van een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling, doet de aanvraag daartoe bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen uiterlijk twee weken voor de datum van ingang van het zwangerschapsverlof. Bij die aanvraag wordt gemeld:
 - a. de vermoedelijke datum van bevalling, onder overlegging van de verklaring van een arts of van een verloskundige waarin die datum is aangegeven;
 - b. de datum waarop het zwangerschapsverlof ingaat;
 - c. of zij de uitkering wil genieten in de vorm van een uitkering ter zake van vervanging.
2. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen kan in bijzondere gevallen ten gunste van de beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst afwijken van het eerste lid.

De hoogte van de uitkering

Artikel 3:23

1. De uitkering in verband met zwangerschap en bevalling wordt overeenkomstig artikel 8 van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen berekend naar de grondslag met dien verstande dat bij de overeenkomstige toepassing van het derde lid van dat artikel voor «intreden van zijn arbeidsongeschiktheid als beroepsbeoefenaar» wordt gelezen: de ingangsdatum van het recht op uitkering.
2. De uitkering, bedoeld in het eerste lid, bedraagt per dag 100% van de grondslag.

De hoogte van de uitkering terzake van vervanging

Artikel 3:24

De uitkering ter zake van vervanging bedraagt de grondslag, bedoeld in artikel 3:23, eerste lid, vermeerderd met het bedrag aan premies dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen bij uitbetaling als uitkering in verband met zwangerschap en bevalling daarover verschuldigd zou zijn.

De uitbetaling van de uitkering

Artikel 3:25

1. Een uitkering als bedoeld in deze paragraaf wordt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een maand nadat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen het recht op uitkering heeft vastgesteld, uitbetaald. De betaling geschiedt als regel in tijdvakken van een maand.
2. De uitkering wordt betaald over iedere dag, doch niet over de zaterdagen en de zondagen.
3. De uitkering ter zake van vervanging wordt uitbetaald aan de instelling bedoeld in artikel 3:21, tweede lid, onderdeel b.
4. De artikelen 55, tweede tot en met vijfde lid, 55a, 57, 62 en 66 van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen zijn van overeenkomstige toepassing.

Financiering

Artikel 3:26

De op grond van deze paragraaf te betalen uitkeringen en de uitvoeringskosten met betrekking tot die uitkeringen komen ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds.

Van overeenkomstige toepassing zijnde artikelen

Artikel 3:27

1. Met betrekking tot een uitkering op grond van deze paragraaf zijn de volgende artikelen van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen en de op die artikelen berustende bepalingen van overeenkomstige toepassing:
 - a. ter zake van het recht op uitkering: de artikelen 7a, 7b, 19, vierde en vijfde lid, 19a, 21a en 21b;
 - b. ter zake van herziening of intrekking: artikel 18;
 - c. ter zake van de vakantie-uitkering: de artikelen 25 tot en met 27, 40 en 60;
 - d. ter zake van oproeping en ondervraging: de artikelen 41, eerste lid, en 42;
 - e. ter zake van maatregelen: de artikelen 45, 46, onderdeel d, en 47;
 - f. ter zake van de inlichtingenverplichting: artikel 70;
 - g. ter zake van de uitvoering: artikel 81;
 - h. ter zake van de termijn waarbinnen op het bezwaarschrift moet zijn beslist: artikel 96, eerste lid;
 - i. ter zake van het beroep in cassatie: artikel 98;
 - j. ter zake van strafbepalingen: artikel 100.
2. Met betrekking tot een uitkering op grond van deze paragraaf zijn de volgende artikelen van hoofdstuk 7 en de op die artikelen berustende bepalingen van overeenkomstige toepassing:

- a. ter zake van terugvordering: artikel 7:13, met dien verstande dat bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat, in afwijking van het eerste lid van dat artikel, onder bij dat besluit te bepalen omstandigheden, een uitkering ter zake van vervanging niet wordt teruggevorderd;
 - b. ter zake van vervreemding, verpanding en volmacht tot ontvangst: artikel 7:14, eerste tot en met derde lid;
 - c. ter zake van boeten: de artikelen 7:16 tot en met 7:22.
3. De strafbepaling van artikel 84, eerste lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is van overeenkomstige toepassing.
 4. Artikel 56 van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen is van overeenkomstige toepassing op een uitkering op grond van deze paragraaf met uitzondering van de uitkering ter zake van vervanging.
 5. Ter zake van overlijden zijn de artikelen 1, tweede tot en met zevende lid, 61 en 67, onderdeel b, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat:
 - a. het derde lid van artikel 61 wordt toegepast ongeacht of het recht op uitkering met ingang van de dag na het overlijden binnen een maand zou zijn geëindigd;
 - b. indien een uitkering is toegekend in de vorm van een uitkering ter zake van vervanging, de overlijdensuitkering wordt betaald overeenkomstig het eerste lid van artikel 61, als was de uitkering toegekend als uitkering in verband met zwangerschap en bevalling of adoptie. Het zevende lid van artikel 61 blijft daarbij buiten toepassing.
 6. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen handelt overeenkomstig artikel 45 van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen indien de beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst zich niet houdt aan het voorschrift, bedoeld in artikel 3:22, eerste lid.
 7. Op de instelling, bedoeld in artikel 3:21, tweede lid, onderdeel b, is artikel 70, eerste lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen van overeenkomstige toepassing.

§ 3. Slotbepalingen

Controlevoorschriften

Artikel 3:28

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen kan controlevoorschriften vaststellen. Deze voorschriften mogen niet verder gaan dan strikt noodzakelijk is voor een juiste uitvoering van deze afdeling.

Samenloop

Artikel 3:29

1. Indien een persoon over dezelfde periode op grond van dezelfde paragraaf zowel recht heeft op een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling als op een uitkering in verband met adoptie of pleegzorg, wordt haar de uitkering in verband met adoptie of pleegzorg of ter zake van vervanging in verband met adoptie of pleegzorg niet uitbetaald.
Indien een persoon over dezelfde periode op grond van dezelfde paragraaf zowel recht heeft op een uitkering in verband met adoptie als op een uitkering in verband met pleegzorg wordt hem de uitkering in verband met pleegzorg of ter zake van vervanging in verband met pleegzorg niet uitbetaald.
2. Indien een persoon over dezelfde periode zowel recht heeft op een uitkering op grond van paragraaf 1 als op een uitkering op grond van paragraaf 2 van deze afdeling, wordt hem de uitkering op grond van paragraaf 2 uitbetaald voorzover deze de uitkering op grond van paragraaf 1 van deze afdeling overtreft. Indien de uitkering op grond van paragraaf 1 geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd op grond van enig handelen of nalaten dat de betrokkene kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit lid die uitkering in aanmerking genomen alsof die weigering niet heeft plaatsgevonden. De eerste zin is niet van toepassing op de werknemer en de gelijkgestelde, bedoeld in artikel 3:6, tweede lid.
3. Indien een persoon over dezelfde periode zowel recht heeft op een uitkering op grond van paragraaf 1 van deze afdeling als op arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering wordt eerstgenoemde uitkering uitbetaald voorzover deze samen met de arbeidsongeschiktheidsuitkering niet meer bedraagt dan het hoogste van de daglonen, die aan die uitkeringen ten grondslag liggen.
4. Indien een persoon over dezelfde periode zowel recht heeft op een uitkering op grond van paragraaf 2 van deze afdeling als op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, wordt:
 - a. indien de grondslag van de eerstgenoemde uitkering lager is dan de grondslag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering of daaraan gelijk is, de eerstgenoemde uitkering uitbetaald voorzover deze samen met de arbeidsongeschiktheidsuitkering niet meer bedraagt dan de grondslag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering;
 - b. indien de grondslag van de eerstgenoemde uitkering hoger is dan de grondslag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering, de eerstgenoemde uitkering uitbetaald voorzover deze samen met de arbeidsongeschiktheidsuitkering niet meer bedraagt dan de grondslag van de eerstgenoemde uitkering;
 - c. indien het recht op eerstgenoemde uitkering ontstaat in het tijdvak van 52 weken bedoeld in artikel 7, tweede lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, in afwijking van de onderdelen a en b, de eerstgenoemde uitkering uitbetaald voorzover deze de arbeidsongeschiktheidsuitkering overtreft.

5. Voor de toepassing van het tweede tot en met het vierde lid wordt onder arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, uitkering op grond van paragraaf 1 van deze afdeling en uitkering op grond van paragraaf 2 van deze afdeling tevens verstaan de vakantie-uitkering waarop uit hoofde van die arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en die uitkeringen recht bestaat, voor zover die vakantie-uitkering over dezelfde periode is berekend.
6. Indien de arbeidsongeschiktheidsuitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd op grond van enig handelen of nalaten dat de betrokkene kan worden verweten, wordt voor de toepassing van het derde en vierde lid de arbeidsongeschiktheidsuitkering in aanmerking genomen alsof die weigering niet heeft plaatsgevonden.

Overgangsrecht zelfstandigen en beroepsbeoefenaren op arbeidsovereenkomst

Artikel 3:30

1. Op de zelfstandige, bedoeld in artikel 3:17, onderdeel a, zoals dat luidde op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van artikel II, onderdeel D, van de Wet einde toegang verzekering WAZ, van wie de vermoedelijke of feitelijke bevallingsdatum valt binnen 40 weken na de inwerkingtreding van dat artikel dan wel die binnen 40 weken na de inwerkingtreding van dat artikel feitelijk een kind ter adoptie of pleegzorg heeft opgenomen, blijft hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 2, zoals dat luidde op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van artikel II, onderdeel D, van de Wet einde toegang verzekering WAZ van toepassing met betrekking tot die bevalling dan wel die opnemng.
2. Op de beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 3:17, onderdeel b, zoals dat onderdeel luidde op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van artikel II, onderdeel D, van de Wet einde toegang verzekering WAZ, die binnen 40 weken na de inwerkingtreding van dat artikel feitelijk een kind ter adoptie of pleegzorg heeft opgenomen, blijft hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 2, zoals dat luidde voorafgaand aan de inwerkingtreding van artikel II, onderdeel D, van de Wet einde toegang verzekering WAZ van toepassing met betrekking tot die opnemng.
3. In afwijking van het eerste en tweede lid komen de onder toepassing van dit artikel te betalen uitkeringen en de uitvoeringskosten met betrekking tot die uitkeringen ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds.

Hoofdstuk 4. Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

§ 1. Verlofvormen

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Artikel 4:1

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:

- a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 - b. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
 - c. de uitoefening van het actief kiesrecht.
2. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
- a. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

Kraamverlof

Artikel 4:2

Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon voor twee dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

§ 2. Melding en informatie

Meldingsverplichting

Artikel 4:3

1. De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het verlof, bedoeld in de artikelen 4:1 en 4:2, opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden.
2. Het verlof van de militaire ambtenaar vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan hem kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof onderscheidenlijk de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend dienstbelang heeft, dat het belang van de militaire ambtenaar daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Informatieverplichting

Artikel 4:4

De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft kunnen verrichten wegens een van de redenen genoemd in de artikelen 4:1 en 4:2.

§ 3. Loonvoorschriften

Artikel 4:5

1. Indien de werknemer op grond van enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
2. Het loon wordt verminderd met het bedrag van de door de werkgever vergoede onkosten die de werknemer door het niet verrichten van zijn arbeid heeft bespaard.

§ 4. Nadere voorschriften

Compensatie met vakantie-aanspraken

Artikel 4:6

1. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof, bedoeld in artikel 4:1, kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het wettelijk minimum aan vakantie-aanspraken.
2. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof, bedoeld in artikel 4:2, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

§ 5. Mate van gebondenheid

Driekwartdwingend recht

Artikel 4:7

Van artikel 4:1, voor wat betreft de loonbetaling, en de artikelen 4:2 tot en met 4:6 kan uitsluitend worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan dan wel, indien geen collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van toepassing is of terzake geen bepaling bevat, indien de werkgever terzake schriftelijke overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging, met dien verstande dat de werknemer bij afwijking van artikel 4:6 ten minste recht houdt op het wettelijke minimum aan vakantie-aanspraken.

Hoofdstuk 5. Kortdurend zorgverlof

§ 1. Verlofvorm

Kortdurend zorgverlof

Artikel 5:1

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon als bedoeld in het tweede lid.
2. Onder een persoon als bedoeld in het eerste lid, wordt verstaan:
 - a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - c. een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - d. een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 22, eerste lid, van de Wet op de jeugdzorg;
 - e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.

Duur verlof

Artikel 5:2

Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week.

§ 2. Melding en informatie

Meldingsverplichting

Artikel 5:3

De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het verlof, bedoeld in artikel 5:1 opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden. Bij die melding geeft de werknemer ook de omvang, de wijze van opnemings en de vermoedelijke duur van het verlof aan.

Ingang verlof/zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang

Artikel 5:4

1. Het verlof gaat in op het tijdstip waarop de werknemer het opnemen ervan meldt aan de werkgever.

2. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof onderscheidenlijk de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
3. Een werkgever die nadat een melding door de werknemer, niet zijnde een militaire ambtenaar, hem bereikt heeft en naar aanleiding daarvan geen beroep doet op een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, kan dit nadien evenmin.

Informatieverplichting

Artikel 5:5

De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft verricht in verband met de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in artikel 5:1.

§ 3. Loonvoorschriften

Loondoorbetaling

Artikel 5:6

1. Voorzover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de werknemer, die anders dan op grond van een publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht, gedurende het verlof, bedoeld in artikel 5:1, recht op 70% van het loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon.
2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op de werknemer, die arbeid verricht op grond van een publiekrechtelijke aanstelling.

Nadere loonvoorschriften

Artikel 5:7

1. Indien de werknemer op grond van enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
2. Het loon wordt verminderd met het bedrag van de door de werkgever vergoede onkosten die de werknemer door het niet verrichten van zijn arbeid heeft bespaard.

§ 4. Nadere voorschriften

Samenloop

Artikel 5:8

Indien zowel de in artikel 4:1 als de in artikel 5:1 gestelde voorwaarden worden vervuld, eindigt het in artikel 4:1 bedoelde verlov na één dag.

Compensatie met vakantie-aanspraken

Artikel 5:9

Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlov, bedoeld in artikel 5:1, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

§ 5. Mate van gebondenheid

Driekwartdwingend recht

Artikel 5:10

Van dit hoofdstuk kan uitsluitend worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan dan wel, indien geen collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van toepassing is of terzake geen bepaling bevat, indien de werkgever terzake schriftelijke overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging, met dien verstande dat de werknemer bij afwijking van artikel 5:9 ten minste recht houdt op het wettelijke minimum aan vakantie-aanspraken.

Hoofdstuk 6. Ouderschapsverlov

§ 1. Verlofvorm

Ouderschapsverlov

Artikel 6:1

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op verlov zonder behoud van loon. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlov.
2. De werknemer die blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlov zonder behoud van loon. Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlov. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin gestelde voorwaarden voor meer dan één kind met

ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op één keer verlof.

3. Indien de arbeid buiten Nederland wordt verricht heeft de werknemer recht op het verlof bedoeld in dit artikel, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

Omvang, duur en invulling verlof

Artikel 6:2

1. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt dertien maal de arbeidsduur per week.
2. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden.
3. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
4. In afwijking van het tweede en derde lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - a. verlof voor een langere periode dan zes maanden, of
 - b. het verlof op te delen in ten hoogste drie perioden, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt, of
 - c. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
5. De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in het vierde lid, afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
6. Indien het verlof op grond van het vierde lid, onderdeel b, is opgedeeld en de arbeidsverhouding wordt beëindigd voordat het verlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk.

Diensttijd

Artikel 6:3

1. Het recht op verlof, bedoeld in artikel 6:1, bestaat indien de arbeidsverhouding ten minste een jaar heeft geduurd.
2. Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

Leeftijd kind

Artikel 6:4

Geen recht op verlof als bedoeld in artikel 6:1 bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.

§ 2. Melding

Meldingsverplichting

Artikel 6:5

1. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week of als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.
2. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
3. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
4. Indien op grond van artikel 6:2, vierde lid, onderdeel b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste tot en met derde lid op iedere periode van toepassing.

Intrekking of wijziging melding

Artikel 6:6

1. De werkgever kan een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
2. De werkgever hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van het eerste lid na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het verlof.
3. Indien op grond van artikel 6:2, vierde lid, onderdeel b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste en tweede lid op iedere periode van toepassing.

§ 3. Nadere voorschriften

Compensatie met vakantie-aanspraken

Artikel 6:7

Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof, bedoeld in artikel 6:1, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

§ 4. Mate van gebondenheid

Driekwartdwingend recht

Artikel 6:8

Van de artikelen 6:1, derde lid, 6:2, vierde lid, onderdeel b, 6:3, eerste lid, 6:4, 6:5, eerste lid, ten aanzien van het tijdstip van melding, en tweede lid, en 6:6 kan uitsluitend worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst.

Dwingend recht

Artikel 6:9

Behoudens artikel 6:8 kan van dit hoofdstuk niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Hoofdstuk 7. Loopbaanonderbreking

Afdeling 1. Algemene bepalingen

De begrippen verlof en verlofganger

Artikel 7:1

In dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. verlof: een, met instandhouding van de arbeidsovereenkomst of de publiekrechtelijke aanstelling, gehele of gedeeltelijke onderbreking van de arbeid ten behoeve van zorg of educatie waaronder mede wordt verstaan het vergroten van de arbeidskwalificatie;
- b. verlofganger: de werknemer die op grond van een wettelijk recht of een overeenkomst met zijn werkgever verlof opneemt.

Nadere voorschriften duur en invulling verlof

Artikel 7:2

De afspraak over het begin en het einde van het verlof, en het aantal uren verlof per week wordt schriftelijk vastgelegd.

Het begrip vervanger

Artikel 7:3

1. In dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder vervanger: de persoon die, ter vervanging van één of meer verlofgangers,
 - 1°. in dienst treedt van de werkgever waarbij de verlofganger in dienst is;
 - 2°. in het kader van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek ter beschikking wordt gesteld van de werkgever waarbij de verlofganger in dienst is;
 - 3°. ter beschikking wordt gesteld van de werkgever van de verlofganger door een rechtspersoonlijkheid bezittende organisatie die ten doel heeft om uitkeringsgerechtigden als bedoeld in het tweede lid in dienst te nemen en deze ter beschikking te stellen aan andere werkgevers.
2. Bij het eerste lid, onder 1° en 2°, geldt dat de vervanger:
 - a. als werkzoekende staat ingeschreven bij de Centrale organisatie werk en inkomen en;
 - b. een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of de Algemene nabestaandenwet ontvangt of een naar aard en strekking daarmee overeenkomende uitkering dan wel arbeidsgehandicapte is als bedoeld in artikel 2 van de Wet op de (re) integratie van arbeidsgehandicapten, of
 - c. algemene bijstand krachtens de Wet werk en bijstand ontvangt, dan wel een uitkering krachtens de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers dan wel de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen, of
 - d. gedurende twee jaar voorafgaand aan de vervanging niet meer dan 50 dagen of 400 uur op jaarbasis arbeid heeft verricht.

Nadere voorschriften vervanging

Artikel 7:4

1. Een vervanger mag meer dan één verlofganger vervangen.
2. Een verlofganger mag door meer dan één vervanger worden vervangen.
3. Een vervanger mag direct aansluitend op een periode van vervanging opnieuw als vervanger optreden.

Afdeling 2. Financiële tegemoetkoming

§ 1. Aanvraag

Artikel 7:5

1. De verlofganger dient uiterlijk vier weken na de aanvang van het verlof een aanvraag om een financiële tegemoetkoming in bij het Uitvoeringsinstituut werknemers-

verzekeringen. Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beschikbaar gesteld aanvraagformulier.

2. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist binnen dertien weken na ontvangst van de aanvraag.
3. Indien de termijn van vier weken, bedoeld in het eerste lid, wordt overschreden, vangt de financiële tegemoetkoming eerst aan op de eerste dag van de kalendermaand volgend op die waarin de aanvraag is ingediend en wordt deze slechts verleend voor de resterende duur van het verlof.

§ 2. Financiële tegemoetkoming

Toekenning en hoogte financiële tegemoetkoming

Artikel 7:6

1. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen kent aan de verlofganger op diens aanvraag een financiële tegemoetkoming toe, indien aan de in artikel 7:7 genoemde voorwaarden is voldaan.
2. De financiële tegemoetkoming komt ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds met uitzondering van hetgeen op grond van artikel 97f, onderdeel i, van de Werkloosheidswet ten laste komt van het Uitvoeringsfonds voor de overheid, bedoeld in artikel 104 van die wet.
3. Voor ieder opgenomen uur verlof per week, bedraagt de tegemoetkoming gerekend over een maand € 12,91. Met inachtneming van de vorige volzin kan de financiële tegemoetkoming per maand in totaal niet meer bedragen dan € 490,54.
4. De financiële tegemoetkoming wordt verleend over in de verlofperiode gelegen volle maanden.
5. De financiële tegemoetkoming wordt niet uitbetaald over tijdvakken waarin de verlofganger een uitkering ontvangt als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2.
6. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen keert de financiële tegemoetkoming uit na afloop van iedere kalendermaand.
7. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen kan regels stellen inzake de berekening van de financiële tegemoetkoming in geval van bijzondere arbeidspatronen.
8. De bedragen, bedoeld in het derde lid, kunnen met ingang van 1 januari van enig jaar bij regeling van Onze Minister worden herzien.

Voorwaarden voor toekenning

Artikel 7:7

1. De voorwaarden voor toekenning van een financiële tegemoetkoming zijn:
 - a. de verlofganger is gedurende een periode van ten minste een jaar voorafgaand aan het moment waarop hij verlof opneemt in dienst geweest bij dezelfde werkgever. Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan drie maanden samen geteld. Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaanders opvolger te zijn, mede in aanmerking genomen;
 - b. de verlofganger heeft gedurende een aaneengesloten periode van een jaar, voorafgaand aan het moment waarop hij verlof opneemt, geen financiële tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid ontvangen;
 - c. de tussen de werkgever en de verlofganger overeengekomen verlofperiode bedraagt minimaal twee maanden;
 - d. het tussen de werkgever en de verlofganger overeengekomen verlof bedraagt ten minste 1/3 van de wekelijkse arbeidsduur van de verlofganger;
 - e. de werkgever sluit een arbeidsovereenkomst met een vervanger voor ten minste dezelfde periode als waarover de verlofganger verlof opneemt en voor ten minste 12 uur per week.
 - f. de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de vervanger vangt niet eerder aan dan één maand voor het begin van het verlof en niet later dan één maand daarna.
2. Indien een vervanger in het kader van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek ter beschikking wordt gesteld van de werkgever van de verlofganger, geschiedt dit voor ten minste dezelfde periode als waarover de verlofganger verlof opneemt en voor ten minste 12 uur.
3. Indien een vervanger door een rechtspersoonlijkheid bezittende organisatie als bedoeld in artikel 7:3, eerste lid, onder 3°, ter beschikking wordt gesteld van de werkgever waarbij de verlofganger in dienst is, geschiedt dit voor ten minste dezelfde periode als waarover de verlofganger verlof opneemt.

Voorwaarden bij palliatief verlof

Artikel 7:8

1. Ingeval van verlof ten behoeve van de verzorging van een terminale zieke of bij een levensbedreigende ziekte van een kind:
 - a. geldt de in artikel 7:7, onderdeel a, genoemde minimumperiode niet;
 - b. geldt de in artikel 7:7, onderdeel c, genoemde minimumperiode niet;
 - c. is de voorwaarde, bedoeld in artikel 7:7, onderdeel e, niet van toepassing;
 - d. is de voorwaarde, bedoeld in artikel 7:7, onderdeel f, niet van toepassing.

2. Indien het eerste lid van toepassing is en een proeftijd tussen de verlofganger en de werkgever is bedongen, geldt in afwijking van dat artikellid, onderdeel a, juncto artikel 7:7, tweede lid, onderdeel a, deze proeftijd als periode die ten minste vooraf moet zijn gegaan aan het moment waarop de verlofganger verlof opneemt ten behoeve van de verzorging van een in het eerste lid bedoelde zieke of ziekte.

Duur financiële tegemoetkoming

Artikel 7:9

1. De financiële tegemoetkoming wordt, met inachtneming van artikel 7:6, vierde lid, verleend voor de duur van het verlof, maar voor ten hoogste zes maanden.
2. Bij collectieve arbeidsovereenkomst kan worden overeengekomen dat de termijn bedoeld in artikel 7:7, eerste lid, onderdeel b, niet wordt toegepast. Indien geen collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is of de collectieve arbeidsovereenkomst daarover geen bepaling bevat, kan die termijn buiten toepassing worden gesteld, indien de werkgever daartoe schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemer.
3. Indien het tweede lid wordt toegepast, bedraagt de periode waarvoor een financiële tegemoetkoming wordt toegekend ten hoogste 18 maanden.

Voortijdige beëindiging financiële tegemoetkoming

Artikel 7:10

De financiële tegemoetkoming eindigt met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgend op die waarin de verlofganger arbeid in dienstbetrekking of in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep is gaan verrichten of de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de verlofganger is geëindigd.

Geen voortijdige beëindiging financiële tegemoetkoming bij voortijdige beëindiging vervanging

Artikel 7:11

1. Indien de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de vervanger eindigt voor het einde van de periode van vervanging, leidt dit niet tot beëindiging van de financiële tegemoetkoming aan de verlofganger.
2. De werkgever neemt voor het resterende deel van de overeengekomen verlofperiode binnen drie weken een nieuwe vervanger in dienst of komt met een reeds bij hem in dienst zijnde vervanger verhoging van het aantal uren binnen dat tijdvak overeen.
3. Indien de werkgever niet binnen de in het tweede lid genoemde termijn een nieuwe vervanger in dienst heeft genomen of met een reeds bij hem in dienst zijnde vervanger verhoging van het aantal uren is overeengekomen, verhaalt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op de werkgever de financiële tege-

moetkoming over de periode vanaf de datum van eindiging van de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de vervanger en het einde van de overeengekomen verlofperiode.

4. Het besluit tot verhaal levert een executoriale titel op in de zin van het Tweede Boek van het Wetboek van Burgerlijke rechtsvordering.

Herziening of intrekking

Artikel 7:12

1. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen herziet een besluit tot toekenning van een tegemoetkoming of trekt dat in:
 - a. indien het niet of niet behoorlijk nakomen van de verplichting op grond van artikel 7:15, eerste lid, heeft geleid tot het ten onrechte of tot een te hoog bedrag verlenen van een tegemoetkoming;
 - b. indien anderszins de tegemoetkoming ten onrechte of tot een te hoog bedrag is verleend;
 - c. indien het niet of niet behoorlijk nakomen van de verplichting bedoeld in artikel 7:15, eerste lid, er toe leidt, dat niet kan worden vastgesteld of nog recht op een tegemoetkoming bestaat.
2. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen kan het eerste lid buiten toepassing laten of daarvan afwijken voorzover toepassing gelet op het belang van een juiste uitvoering van dit hoofdstuk zal leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard.

Terugvordering

Artikel 7:13

1. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen vordert de financiële tegemoetkoming die onverschuldigd is betaald, van de betrokken verlofganger terug.
2. In afwijking van het eerste lid kan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen besluiten van terugvordering of van verdere terugvordering af te zien, indien de verlofganger:
 - a. gedurende vijf jaar volledig aan zijn betalingsverplichtingen heeft voldaan;
 - b. gedurende vijf jaar niet volledig aan zijn betalingsverplichtingen heeft voldaan, maar het achterstallige bedrag over die periode, vermeerderd met de daarover verschuldigde wettelijke rente en de op de invordering betrekking hebbende kosten, alsnog heeft betaald;
 - c. gedurende vijf jaar geen betalingen heeft verricht en niet aannemelijk is dat hij deze op enig moment zal gaan verrichten; of
 - d. een bedrag, overeenkomend met ten minste 50% van de restsom in één keer aflost.
3. De in het tweede lid, onder a en b, genoemde termijn is drie jaar indien:
 - a. het gemiddeld inkomen van de verlofganger in die periode de beslagvrije voet

- bedoeld in de artikelen 475c en 475d van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering niet te boven is gegaan; en
- b. de terugvordering niet het gevolg is van het niet of niet behoorlijk nakomen van de verplichting, bedoeld in artikel 7:15.
4. Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn kan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen besluiten geheel of gedeeltelijk van terugvordering af te zien.
 5. Het besluit tot terugvordering vermeldt hetgeen wordt teruggevorderd, de termijn of termijnen waarbinnen moet worden betaald, alsmede dat het besluit bij gebreke van tijdige betaling zal worden tenuitvoergelegd op de wijze als omschreven in het zevende tot en met het negende lid.
 6. De verlofganger is verplicht desgevraagd aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen de inlichtingen te verstrekken die voor de terugvordering van belang zijn.
 7. Het besluit tot terugvordering levert een executoriale titel op in de zin van het Tweede Boek van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering.
 8. Artikel 7:22 is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat indien het gemiddeld inkomen van de verlofganger gedurende drie jaar de beslagvrije voet bedoeld in de artikelen 475c en 475d van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering niet te boven is gegaan, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen de aflossingsbedragen lager vaststelt.
 9. In afwijking van het achtste lid is artikel 7:22, negende lid niet van overeenkomstige toepassing op de persoon die de verplichting, bedoeld in het zesde lid, niet of niet behoorlijk nakomt.
 10. In afwijking van het eerste lid kan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, onder voorwaarden die Onze Minister kan stellen, besluiten van terugvordering af te zien indien het terug te vorderen bedrag een door Onze Minister vast te stellen bedrag niet te boven gaat.
 11. Bij ministeriële regeling kunnen met betrekking tot het tweede en derde lid nadere regels worden gesteld.
 12. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen stelt regels met betrekking tot het eerste, vierde, vijfde, zesde en achtste lid.

Onvervreemdbaarheid

Artikel 7:14

1. De financiële tegemoetkoming is:
 - a. onvervreemdbaar;
 - b. niet vatbaar voor verpanding of belening.

2. Volmacht tot ontvangst van de financiële tegemoetkoming onder welke vorm of welke benaming ook verleend, is steeds herroepelijk.
3. Elk beding in strijd met dit artikel, is nietig.
4. In afwijking van het eerste tot en met derde lid betaalt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen de financiële tegemoetkoming aan de werkgever teneinde deze tegemoetkoming door diens tussenkomst te doen uitbetalen aan de verlofganger, indien:
 - a. bij collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald dat de werkgever tijdens het verlof het loon aan de verlofganger geheel of gedeeltelijk doorbetaalt; en
 - b. de werkgever het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen dit schriftelijk verzoekt en van dit verzoek melding heeft gedaan aan de verlofganger.

§ 3. Informatieverplichting

Verplichting tot het verstrekken van inlichtingen

Artikel 7:15

1. Indien de verlofperiode eerder eindigt dan tussen de werkgever en de verlofganger was overeengekomen, het aantal overeengekomen verlofuren per week wijzigt of indien de verlofganger in de overeengekomen verlofperiode arbeid in dienstbetrekking of als zelfstandige aanvaardt, is de verlofganger verplicht hiervan onverwijld uit eigen beweging aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen mededeling te doen.
2. Indien de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de vervanger eindigt voordat de overeengekomen periode van vervanging is geëindigd, of indien de werkgever niet heeft voldaan aan artikel 7:11, tweede lid, is die werkgever verplicht daarvan onverwijld uit eigen beweging aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen mededeling te doen.

§ 4. Boete

Artikel 7:16

1. Indien de verlofganger de verplichting, bedoeld in artikel 7:15, eerste lid, of de werkgever de verplichting, bedoeld in artikel 7:15, tweede lid, niet of niet behoorlijk is nagekomen, legt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen hem een boete op van ten hoogste € 2 269.
2. De hoogte van de boete wordt afgestemd op de ernst van de gedraging, de mate waarin de verlofganger of de werkgever de gedraging verweten kan worden en de omstandigheden waarin hij verkeert. Van het opleggen van een boete wordt in elk geval afgezien, indien elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt.
3. Indien het niet of niet behoorlijk nakomen van de verplichting, bedoeld in artikel 7:15, eerste of tweede lid, niet heeft geleid tot het ten onrechte of tot een te hoog bedrag verlenen van de financiële tegemoetkoming, kan het Uitvoeringsinstituut werknemers-

verzekeringen afzien van het opleggen van een boete als bedoeld in het eerste lid en volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing ter zake van het niet of niet behoorlijk nakomen van de verplichting, tenzij het niet of niet behoorlijk nakomen van de verplichting plaatsvindt binnen een periode van twee jaar te rekenen vanaf de datum waarop eerder aan de verlofganger of de werkgever een zodanige waarschuwing is gegeven.

4. Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn kan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen besluiten van het opleggen van een boete af te zien.
5. Degene aan wie een boete is opgelegd is verplicht desgevraagd aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen de inlichtingen te verstrekken die voor de tenuitvoerlegging van de boete van belang zijn.
6. Voorzover de boete nog niet is geïnd vervalt zij door het overlijden van degene aan wie zij is opgelegd.
7. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld met betrekking tot het eerste en het tweede lid.

Artikel 7:17

1. Indien het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen jegens de werknemer/verlofganger of de werkgever een handeling verricht waaraan deze in redelijkheid de gevolgtrekking kan verbinden dat aan hem wegens een bepaalde gedraging een boete zal worden opgelegd, is de verlofganger of de werkgever niet langer verplicht ter zake van die gedraging enige verklaring af te leggen, voor zover het betreft de boete-oplegging. De verlofganger of de werkgever wordt hiervan in kennis gesteld alvorens hem mondeling om informatie wordt gevraagd.
2. Indien het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voornemens is om aan de verlofganger of de werkgever een boete op te leggen, wordt aan hem hiervan kennis gegeven onder vermelding van de gronden waarop het voornemen berust. De kennisgeving is een handeling als bedoeld in het eerste lid.
3. Op verzoek van de verlofganger of de werkgever die de in het vorige lid bedoelde kennisgeving wegens zijn gebrekkige kennis van de Nederlandse taal onvoldoende begrijpt, draagt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen er zoveel mogelijk zorg voor dat de in die kennisgeving vermelde gronden worden medegedeeld in een voor hem begrijpelijke taal.
4. In afwijking van afdeling 4.1.2 van de Algemene wet bestuursrecht stelt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen de verlofganger of de werkgever in de gelegenheid om naar keuze schriftelijk of mondeling zijn zienswijze naar voren te brengen voordat de boete wordt opgelegd.
5. Indien de verlofganger of de werkgever zijn zienswijze mondeling naar voren brengt, draagt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen er op verzoek van de verlofganger of de werkgever die de Nederlandse taal onvoldoende begrijpt, zorg voor dat

een tolk wordt benoemd die hem kan bijstaan, tenzij redelijkerwijs kan worden aangenomen dat daaraan geen behoefte bestaat.

Artikel 7:18

1. Het besluit waarbij de boete wordt opgelegd vermeldt de termijn of de termijnen waarbinnen deze moet worden betaald, alsmede de wijze waarop het besluit bij gebreke van tijdige betaling, overeenkomstig artikel 7:22 zal worden tenuitvoergelegd.
2. Op verzoek van de verlofganger of de werkgever die het in het eerste lid bedoelde besluit wegens zijn gebrekkige kennis van de Nederlandse taal onvoldoende begrijpt, draagt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen er zoveel mogelijk zorg voor dat de in dat besluit vermelde informatie wordt meegedeeld in een voor hem begrijpelijke taal.
3. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen stelt nadere regels met betrekking tot het eerste lid.

Artikel 7:19

1. Een boete wordt niet opgelegd zolang de gedraging wordt onderzocht door het openbaar ministerie.
2. De oplegging van een boete blijft definitief achterwege indien ter zake van de gedraging tegen de verlofganger of de werkgever een strafvervolgning is ingesteld en het onderzoek ter terechtzitting een aanvang heeft genomen, dan wel het recht tot strafvordering is vervallen ingevolge artikel 74 van het Wetboek van Strafrecht.
3. Het openbaar ministerie doet van een omstandigheid als bedoeld in het eerste en het tweede lid mededeling aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

Artikel 7:20

1. Een boete wordt opgelegd binnen een jaar nadat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen de verlofganger of de werkgever overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:17, vierde lid, in de gelegenheid heeft gesteld zijn zienswijze naar voren te brengen. Indien terzake aangifte is gedaan of proces-verbaal is opgemaakt en ingezonden vangt de termijn van een jaar aan op de dag na die waarop het openbaar ministerie aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen heeft medegedeeld dat geen strafvervolgning wordt ingesteld.
2. Een boete wordt in elk geval niet opgelegd na verloop van vijf jaren nadat de desbetreffende gedraging heeft plaatsgevonden.

Artikel 7:21

In afwijking van artikel 8:69 van de Algemene wet bestuursrecht kan de rechter in beroep of hoger beroep het bedrag waarop de boete is vastgesteld ook ten nadele van de werknemer wijzigen.

Artikel 7:22

1. Het besluit waarbij een boete is opgelegd levert een executoriale titel op in de zin van het Tweede Boek van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering. De titel heeft mede betrekking op de rente en kosten, bedoeld in het zesde lid.
2. Indien degene aan wie een boete is opgelegd uitkering ontvangt op grond van deze wet, de Ziektewet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen of een toeslag op grond van de Toeslagenwet, wordt het besluit waarbij de boete is opgelegd tenuitvoergelegd door verrekening met die uitkering of toeslag.
3. Indien degene aan wie een boete is opgelegd een uitkering ontvangt op grond van de Algemene Ouderdomswet, de Algemene nabestaandenwet, de Wet werk en bijstand, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen of de Wet werk en inkomen kunstenaars, betaalt de Sociale verzekeringsbank, onderscheidenlijk de betrokken gemeente het bedrag van die boete, zonder dat daarvoor een machtiging nodig is van hem, op zijn verzoek aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
4. Indien degene aan wie een boete is opgelegd geen uitkering als bedoeld in het tweede of derde lid ontvangt, of meer ontvangt, dan wel ten aanzien van zodanige uitkering toepassing van het tweede of derde lid niet mogelijk is, wordt het besluit waarbij de boete is opgelegd bij gebreke van tijdige betaling met toepassing van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering op zijn kosten betekend en tenuitvoergelegd.
5. De tenuitvoerlegging van een besluit waarbij een boete is opgelegd vindt plaats met toepassing van het tweede of derde lid, dan wel van het vierde lid, dan wel van het tweede of derde lid in combinatie met het vierde lid.
6. Bij gebreke van tijdige betaling wordt de verschuldigde boete verhoogd met de wettelijke rente en de op de invordering betrekking hebbende kosten.
7. Op het executoriaal beslag ingevolge dit artikel door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op loon, sociale uitkeringen of andere periodieke betalingen, welke derden verschuldigd zijn of worden aan degene aan wie een boete is opgelegd, zijn de artikelen 479b tot en met 479g, behoudens artikel 479e, tweede lid, van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering van overeenkomstige toepassing. De in artikel 479g aan de raad voor de kindbescherming toegekende bevoegdheid komt gelijkelijk toe aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
8. De tenuitvoerlegging van een besluit met toepassing van dit artikel geschiedt zodanig dat de verlofganger blijft beschikken over een inkomen gelijk aan de beslagvrije voet bedoeld in de artikelen 475c tot en met 475e van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering.
9. Het achtste lid geldt niet, zolang de verlofganger zijn verplichting bedoeld in artikel 7:16, vijfde lid, niet of niet behoorlijk nakomt.

Hoofdstuk 8. Slotbepalingen

Evaluatiebepaling

Artikel 8:1

Onze Minister zendt, in overeenstemming met Onze Minister van Justitie en Onze Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, binnen drie jaar na de inwerkingtreding van deze wet aan de Staten-Generaal een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk.

Inwerkingtreding

Artikel 8:2

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip dat voor de verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden vastgesteld.

Citeertitel

Artikel 8:3

Deze wet wordt aangehaald als: Wet arbeid en zorg.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren wie zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

Gegeven te 's-Gravenhage, 16 november 2001

Beatrix

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. E. Verstand-Bogaert

De Minister van Justitie,
A. H. Korthals

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
K. G. de Vries

De Staatssecretaris van Defensie,
H. A. L. van Hoof

Uitgegeven de negenentwintigste november 2001

De Minister van Justitie,
A. H. Korthals

WET AANPASSING ARBEIDSDUUR (ARTIKEL 3.2 VAN DE CAO)

Algemene bepaling

Artikel 1

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. werkgever: degene die een ander krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten;
- b. werknemer: de ander, bedoeld onder a.

Recht op aanpassing van de arbeidsduur

Artikel 2

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling voortvloeiende arbeidsduur, indien de werknemer ten minste een jaar voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van die aanpassing in dienst is bij die werkgever. Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
2. Voor militaire ambtenaren wordt het recht op aanpassing van de arbeidsduur geregeld bij algemene maatregel van bestuur op voordracht van Onze Minister van Defensie en Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met gebruikmaking van onbezoldigd verlof in verband met deeltijdarbeid.
3. Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt ten minste vier maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever ingediend onder opgave van het tijdstip van ingang, de omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week of, als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de gewenste spreiding van de uren over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak. De werknemer kan ten hoogste eenmaal per twee jaren, nadat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen.
4. De werkgever pleegt overleg met de werknemer over diens verzoek.
5. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur in, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
6. De werkgever stelt de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan de gewenste spreiding van de uren wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

7. De beslissing op het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt of de spreiding van de uren vaststelt in afwijking van de wensen van de werknemer, wordt dit onder schriftelijke opgave van de redenen meegedeeld.
8. Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermindering leidt tot ernstige problemen:
 - a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
 - b. op het gebied van de veiligheid, of
 - c. van roostertechnische aard.
9. Bij vermeerdering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermeerdering leidt tot ernstige problemen:
 - a. van financiële of organisatorische aard;
 - b. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
 - c. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.
10. Indien de werkgever niet een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.
11. Uitsluitend ten aanzien van vermeerdering van de arbeidsduur kan van dit artikel of een of meer onderdelen daarvan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan dan wel, indien geen collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van toepassing is of terzake geen bepaling bevat, indien de werkgever terzake schriftelijke overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging.
12. Dit artikel is niet van toepassing ten aanzien van een werkgever met minder dan 10 werknemers. Deze dient een regeling te treffen met betrekking tot het recht van de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur.

Beëindiging arbeidsverhouding

Artikel 3

De werkgever kan de arbeidsverhouding van een werknemer niet beëindigen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte om aanpassing van de arbeidsduur heeft verzocht.

Evaluatiebepaling

Artikel 4

Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zendt, in overeenstemming met Onze Minister van Justitie en Onze Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, binnen drie jaar na de inwerkingtreding van deze wet aan de Staten-Generaal een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk.

Inwerkingtreding

Artikel 5

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Citeertitel

Artikel 6

Deze wet wordt aangehaald als: Wet aanpassing arbeidsduur.

RELEVANTE BEPALINGEN VAN BOEK 7 VAN HET B.W. BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMST ALSMEDE ARTIKEL 6 VAN HET BBA 1945

Hieronder zijn opgenomen een aantal relevante bepalingen van boek 7 van het B.W. betreffende de arbeidsovereenkomst alsmede artikel 6 van het BBA 1945

Artikel 7: 610a B.W.

Hij die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst.

Artikel 7: 610b B.W.

Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden.

Artikel 7: 628 B.W.

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7: 628a B.W.

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 7: 667 B.W.

1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst, bij de wet of door het gebruik aangegeven.
2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:
 - a. indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst is bepaald;
 - b. indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.
3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die laatste arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
5. Van een voortgezette arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 4 is eveneens sprake indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders opvolger te zijn.
6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
7. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer, is nietig.
8. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werkneemster, is nietig.

Artikel 7: 668 B.W.

1. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
2. Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld.

Artikel 7: 668a B.W.

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7: 669 B.W.

Degene die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de andere partij op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van opzegging.

Artikel 7: 670 B.W.

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werknemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkherleving, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.

4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die lid is van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad, van een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers, niet opzeggen. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.
5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
9. Van de leden 1 en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 7: 670a B.W.

1. De werkgever kan zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:
 - a. geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden dan wel die korter dan twee jaar geleden krachtens die wet is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - b. lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;
 - c. als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 werkzaam is;
 - d. een functionaris voor de gegevensbescherming als bedoeld in artikel 62 van de Wet bescherming persoonsgegevens werkzaam is.

2. De toestemming van de kantonrechter wordt gevraagd bij verzoekschrift. De kantonrechter verleent de toestemming slechts indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat opzegging geen verband houdt met een omstandigheid als bedoeld in lid 1. Van de uitspraak staat geen hoger beroep of beroep in cassatie open.

Artikel 7: 670b B.W.

1. De artikelen 670 en 670a zijn niet van toepassing bij een opzegging gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden.
2. De leden 1 tot en met 8 van artikel 670 en artikel 670a zijn niet van toepassing indien de werknemer schriftelijk met de opzegging instemt of indien de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming, waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is. De opzegging wegens beëindiging van de werkzaamheden kan evenwel niet betreffen de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg.
3. Artikel 670, lid 1, aanhef en onder a, is niet van toepassing, indien de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
 - b. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

N.B.: Artikel 7:671 B.W. is vervallen.

Artikel 7: 672 B.W.

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.

6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

Artikel 7: 652 B.W.

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
 - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
5. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.
6. Van de leden 4, onder a, en 5, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

Artikel 7: 676 B.W.

1. Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.
2. Bij een zodanige opzegging zijn de artikelen 681 en 682 niet van toepassing.

Artikel 6 van Het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945

1. De werkgever heeft voor de opzegging van de arbeidsverhouding voorafgaande toestemming van de Centrale organisatie werk en inkomen.
2. De werkgever heeft deze toestemming niet:
 - a. indien de opzegging onverwijld geschiedt om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de werknemer ;

- b. tijdens de proeftijd;
 - c. indien de opzegging geschiedt ten gevolge van faillissement van de werkgever.
3. Bij ministeriële regeling worden regels gesteld met betrekking tot de toestemming als bedoeld in het eerste lid.
 4. Alvorens een beslissing inzake het verlenen van toestemming krachtens het eerste lid wordt genomen, hoort de Centrale organisatie werk en inkomen vertegenwoordigers van de in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers, behoudens in bij ministeriële regeling bepaalde gevallen.
 5. Onze Minister kan de Centrale organisatie werk en inkomen aanwijzingen geven met betrekking tot de uitoefening van de bevoegdheid tot het verlenen van toestemming als bedoeld in het eerste lid. Hij treedt daarbij niet in de besluitvorming in individuele gevallen.
 6. Bij ministeriële regeling kunnen voorzieningen worden getroffen voor het geval de Centrale organisatie werk en inkomen zijn uit dit artikel voortvloeiende verplichtingen niet naar behoren nakomt.
 7. De Centrale organisatie werk en inkomen brengt aan Onze Minister verslag uit over de wijze waarop de bevoegdheid tot het verlenen van de toestemming is uitgeoefend. Bij ministeriële regeling worden hieromtrent nadere regels gesteld.
 8. De Centrale organisatie werk en inkomen is verplicht aan Onze Minister desgevraagd binnen een daartoe gestelde termijn en op de aangegeven wijze kosteloos alle opgaven te verstrekken betreffende de wijze waarop de bevoegdheid tot het verlenen van de toestemming is uitgeoefend.
 9. Van het eerste lid kan bij ministeriële regeling voor bepaalde werknemers of groepen van werknemers voorwaardelijk of onvoorwaardelijk ontheffing of vrijstelling worden verleend.
 10. Tegen beslissingen van de Centrale organisatie werk en inkomen inzake het verlenen van toestemming op grond van het eerste lid staat geen beroep open bij het College van Beroep voor het Bedrijfsleven.

ARTIKEL 5.11 VAN DE ARBEIDSTIJDENWET

In artikel 5.11 van de Arbeidstijdenwet zijn de wettelijke bepalingen omtrent het werken in consignatie geregeld. In deze bijlage zijn de belangrijkste bepalingen weergegeven.

- Werknemers jonger dan 18 jaar mogen niet worden geconsigneerd.
- In elke periode van 4 achtereenvolgende weken mag tenminste gedurende twee maal een week (7 x 24 uur) geen consignatie worden opgelegd.
- Tijdens de onafgebroken rusttijd (die wordt voorgeschreven in de ATW) mag voorafgaand of volgend op een nachtdienst geen consignatie worden opgelegd.
- Maximum arbeidsduur in een periode van 24 uur mag 13 uur bedragen, per week 60 uur en gemiddeld 45 uur per week in elke periode van 13 weken.
- Bij consignatie tijdens de nachturen mag de arbeidsduur maximaal gemiddeld 40 uur per week zijn in elke periode van 13 weken.
- De arbeidstijd vangt aan op het moment van de oproep.
- Indien een tweede oproep binnen een half uur na de eerste wordt gedaan dan is de tussenliggende tijd tevens arbeidstijd.
- Als de arbeid die voortvloeit uit een oproep minder dan een half uur in beslag neemt, dan geldt toch een arbeidstijd van een half uur.
- Indien de werknemer 24 uur is geconsigneerd en er is geen sprake van een oproep geweest, dan mag deze werknemer in een periode van 13 weken toch maar gemiddeld 40 uren per week hebben gewerkt.

Voorts is in de Arbeidstijdenwet geregeld dat de reistijd verbonden aan een oproep tijdens consignatie, tenzij anders geregeld, wordt gerekend tot de werktijd van de werknemer.

ARTIKEL 7: 674 B.W.

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.
2. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreeerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
5. Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

**RELEVANTE BEPALINGEN VAN BOEK 7 VAN HET B.W. BETREFFENDE
VAKANTIE EN VERLOF**

Artikel 7: 634 B.W.

1. De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van ten minste een overeenkomstige tijd.
2. De werknemer die over een deel van een jaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende het gehele jaar recht had op loon over de volledige overeengekomen arbeidsduur.
3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten aanzien van werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt nadat deze ten minste een maand heeft geduurd, van lid 2 worden afgeweken in dier voege dat de aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdvakken van een maand.

Artikel 7: 635 B.W.

1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
 - a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;
 - c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - d. hij, anders dan ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in de leden 2 tot en met 4, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet.
2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.

4. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie. De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt, hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Landelijk instituut sociale verzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht dan wel hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten.
5. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderwijs waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
6. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Toelichting bij artikel 7: 635 B.W.

Voor de goede toepassing van artikel 635 wordt er op gewezen dat dit artikel (beperking opbouw vakantie bij ziekte) ook van toepassing is op werknemers die op therapie-basis werkzaam zijn. Daar staat echter tegenover dat indien deze werknemer in die periode op vakantie gaat geen dagen van zijn vakantietegoed mogen worden afgeschreven.

Artikel 7: 642 B.W.

Een rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.