

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

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

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

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

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

voor FNV Bondgenoten: Bedrijfsgroepsraad en Bedrijfsgroepafdeling,

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

voor De Unie: Bestuursraad, bestuur bedrijfspgroep Metaalindustrie, gedelegeerdenvergadering Metaalindustrie.

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

ARTIKEL 6.4 – UITKERING BIJ ARBEIDS(ON)GESCHIKTHEID

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

1. De werkgever is verplicht aan de arbeidsongeschikte werknemer die geen recht heeft op een Ziektewet-uitkering, gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid een aanvulling op het wettelijk verplichte loon te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 100% van het volledige Ziektewet-

dagloon*). Onder Ziekwet-dagloon wordt in dit kader verstaan het Ziekwet-dagloon, voor zover nodig, vermeerderd met het spaarloon.

- *) De samenstelling van het Ziekwet-dagloon is opgenomen op de website van de ROM: www.caometalektro.nl
2. De werkgever is verplicht aan de arbeidsongeschikte werknemer die geen recht heeft op een Ziekwet-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 Ziekwet-dagloon*).
 3. De werkgever kan in overleg met v.v., met inachtneming van het bepaalde in artikel 7: 629 lid 1 B.W., het in lid 1 genoemde percentage verminderen met een aantal procentpunten, indien gewenst verdeeld over verschillende tijdvakken gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid, onder gelijktijdige vermeerdering van het in lid 2 bedoelde wettelijk percentage met hetzelfde aantal procentpunten, indien gewenst eveneens verdeeld over verschillende tijdvakken.
 4. Over de eerste twee dagen waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt 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 reeds zijn vrijheid is ontnomen.
 5. Over de eerste dag waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt hoeft 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 Ziekwet-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 Ziekwet-dagloon*).

9. De werkgever is gerechtigd, zo nodig in afwijking van het gestelde in de leden 1 t/m 8 van dit artikel, sancties op te leggen aan de werknemer die de controlevoorschriften overtreedt die zijn neergelegd in een ondernemingsregeling waarin is geregeld hoe de werknemer dient te handelen bij ziekte. De sancties dienen in de regeling te zijn opgenomen.
Deze ondernemingsregeling zal in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.
10. De werkgever is in het kader van zijn goed werkgeverschap gehouden een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer zo mogelijk passend werk aan te bieden. Indien de werkgever geen passend werk beschikbaar heeft, deelt hij dat schriftelijk aan de werknemer mee. In dat geval zal de werknemer begeleiding naar passend werk bij een andere werkgever binnen of buiten de bedrijfstak worden aangeboden. De werknemer zal -met inachtneming van de wettelijke beroepsmogelijkheden- zijn medewerking hieraan verlenen.
11. De werkgever is verplicht aan de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer gedurende maximaal twee jaren te rekenen vanaf de datum van werkhervatting, aanvullingen te verstrekken, indien deze werknemer passende of eigen, aangepaste, werkzaamheden bij de werkgever, dan wel passende werkzaamheden, met het daarbij behorende salaris, bij een andere werkgever hervat. De aanvullingen zijn zodanig dat ze tezamen met het salaris, eventuele andere aanvullingen en/of uitkeringen en de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, gedurende het eerste jaar vanaf de datum van werkhervatting een bedrag opleveren dat gelijk is aan het bedrag, dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij gedurende die periode bij hem 100% van het volledige Ziektewet-dagloon*) zou hebben ontvangen.
Gedurende het tweede jaar vanaf de datum van werkhervatting dienen deze aanvullingen te leiden tot een bedrag gelijk aan 90% van het volledige Ziektewet-dagloon*).
12. De in lid 11 bedoelde aanvullingen bij werkhervatting dienen ook te worden verstrekt aan de werknemer die in overleg met de bedrijfsarts arbeid op arbeidstherapeutische basis verricht.
13. Indien gedurende de referteperiode die voor de vaststelling van het Ziektewet-dagloon geldt, de voor de werknemer geldende arbeidsduur is vermeerderd of verminderd, geldt voor de toepassing van de leden 1, 7, 8 en 11 een fictief Ziektewet-dagloon. Dit fictieve Ziektewet-dagloon is gelijk aan het Ziektewet-dagloon dat zou hebben gegolden indien voor de werknemer gedurende de gehele referteperiode de arbeidsduur had gegolden die voor hem gold op het moment waarop de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.
14. Het in de leden 1, 2, 7, 8, 11 en 13 bedoelde (fictieve) Ziektewet-dagloon wordt gewijzigd met de in de Metalektro 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

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

onderneming geschikt zijn, dan wel geschikt te maken zijn, om vervuld te worden door (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers.

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

Aanbeveling 2:

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

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

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

ARTIKEL 6.5 – WGA-HIAATVERZEKERING

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