

Cao Metalektro

Hoger personeel

2018/2020

CAO-PARTIJEN

Deze cao is overeengekomen door:

1. FME, ondernemersorganisatie voor de technologische industrie, hierna te noemen de werkgeversorganisatie
- en
2. FNV Metaal,
 3. CNV Vakmensen,
 4. De Unie,
 5. VHP2,
- de partijen 2 tot en met 5, gezamenlijk te noemen de vakbonden.

INLEIDING

- 1. Cao-partijen willen deze cao in de toekomst samenvoegen met de Cao Metalektro: Basis. In de samen te voegen cao zal worden aangegeven welke bepalingen voor welke categorieën personeel gelden.**
- 2. Cao-partijen beraden zich op de planning van het overleg over integratie van de cao's, het middellange termijnbeleid en paragraaf 6.3 van de HP-cao.**
- 3. Cao-partijen onderschrijven dat vrouwen en mannen die een zelfde functie vervullen gelijk moeten worden beloond als zij beschikken over een zelfde voor de functie relevant niveau van opleiding en ervaring.**
- 4. Om de kwantitatieve en kwalitatieve instroom te stimuleren, worden binnen de Metalektro leerlingen met een leerarbeidsovereenkomst (beroepsbegeleidende leerweg, BBL) opgeleid. Onderdeel van de opleiding is een praktijkdeel. Dat deel moet goed aansluiten op de eisen die in de praktijk aan de leerling zullen worden gesteld. Het spreekt voor zich dat het praktijkdeel niet bedoeld is om schommelingen in het werkaanbod op te vangen.**
- 5. Op ondernemingsniveau kunnen de werkgever en de vakbonden overleg voeren over alle aspecten van de werkgelegenheid.**
- 6. Cao-partijen vinden het belangrijk dat de ondernemingen in de Metalektro beschikken over gekwalificeerde werknemers. Daarom bevelen zij de ondernemingen aan aandacht te besteden aan loopbaanbeleid. Dit kan bijdragen aan een optimale afstemming van de mogelijkheden van de werknemers op de eisen van de onderneming.**
- 7. Partijen adviseren in de onderneming extra aandacht te besteden aan:**
 - **het ontwikkelen van integraal ouderenbeleid, waaronder onder meer wordt verstaan:**
 - **problemen van oudere werknemers, in het bijzonder leeftijds-, gezins-, en gezondheidsaspecten;**
 - **in samenhang daarmee: passende mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en scholing van oudere werknemers, waaronder het gebruik van specifiek cursusaanbod van de Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding (A+O) in de Metalektro;**
 - **problemen van gehandicapten en buitenlandse werknemers.**
- 8. Cao-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 ondernemingsniveau moet worden aangepakt. Zij bevelen daartoe aan binnen de onderneming een preventief beleid te ontwikkelen.**
- 9. Cao-partijen bevelen ondernemingen aan om overwerk waar mogelijk te beperken.**
- 10. Cao-partijen zetten zich in voor het bevorderen van de toepassing van arbeidsvoorwaarden à la carte in de onderneming.**
- 11. Cao-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.**

- 12. Cao-partijen bevelen ondernemingen 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 vakbonden nog open.**
- 13. Cao-partijen bevelen aan in de onderneming aandacht te besteden aan de milieueffecten van het productieproces en een intern milieuzorgsysteem in te voeren.**

1. ARBEIDSOVEREENKOMST

1.1 SOLLICITATIE

1.1.1 Vertrouwelijkheid

Op verzoek van de werknemer zullen de werkgever en andere personen die bij een sollicitatieprocedure zijn betrokken, aan buitenstaanders geen informatie geven over de sollicitatie van de werknemer.

1.2 BEGIN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

1.2.1 Over de te maken afspraken

- a. De werkgever legt de arbeidsovereenkomst die hij met de werknemer sluit, schriftelijk vast. Dit geldt ook voor latere veranderingen in de arbeidsovereenkomst.
- b. De arbeidsvoorwaarden die de werkgever met de werknemer afsprekt, zijn als geheel ten minste gelijkwaardig aan de arbeidsvoorwaarden van de Basis-cao.

1.2.2 Op te nemen gegevens

In de schriftelijke arbeidsovereenkomst staan in ieder geval de volgende gegevens:

- a. de datum van indiensttreding; bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ook de duur van de overeenkomst;
- b. de functie of een omschrijving van de belangrijkste werkzaamheden;
- c. de plaats(en) waar de werknemer werkt;
- d. de afgesproken beloning, zowel de periodieke als eventuele eenmalige of bijzondere beloningsonderdelen;
- e. de salarisgroep en - voor zover de werknemer onder een ondernemingsalarissysteem valt - de indeling binnen die salarisgroep;
- f. de vakantierechten: voor de werknemer gelden ten minste de volgende bepalingen van de Basis-cao: 4.1.2 a en b, 4.1.3, 4.1.4 a en 4.1.5;
- g. de pensioenverzekering die voor de werknemer geldt of gaat gelden en het werkgevers- en werknemersaandeel in de pensioenpremie;
- h. de financiële regeling die geldt bij arbeidsongeschiktheid;
- i. eventuele afspraken over onkostenvergoedingen en een werkgeversbijdrage in de ziektekostenverzekering;
- j. de opzegtermijn voor de werkgever en de werknemer;
- k. welke cao geldt.

1.2.3 Eventuele aanvullende afspraken

De werkgever legt een eventueel met de werknemer afgesproken concurrentiebeding schriftelijk vast. Dit geldt ook voor eventuele afspraken over octrooi-, auteurs- of publicatierecht.

1.3 VOORAFGAANDE UITZENDRELATIES

1.3.1 Eén arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Onder de voorwaarden van 1.3.2 gelden opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met een uitzendbureau als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De cao wijkt hiermee af van artikel 7:668a BW.

1.3.2 Voorwaarden

Voor de werknemer geldt 1.3.1 als hij:

- a. direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst met de werkgever als uitzendkracht bij die zelfde werkgever heeft gewerkt en
- b. tijdens deze uitzendperiode ziek is geweest en
- c. zijn arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau naar aanleiding daarvan is beëindigd en
- d. hij na zijn herstel weer een nieuwe arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau heeft gesloten en
- e. deze uitzendperiode uitsluitend in verband met zijn ziekte onderbroken is geweest.

1.4 AANPASSING VAN DE ARBEIDSDUUR

1.4.1 Kortere arbeidsduur

De Wet flexibel werken geeft de werknemer recht op vermindering van zijn arbeidsduur. De cao geeft hem - in afwijking van de wet - dit recht:

- a. al vanaf de datum van indiensttreding;
- b. ook als de werkgever minder dan 10 werknemers in dienst heeft.

1.4.2 Langere arbeidsduur

De Wet flexibel werken geeft de werknemer ook recht op uitbreiding van zijn arbeidsduur. In afwijking van die wet (artikel 2) kan de werknemer zijn arbeidsduur echter uitsluitend in overleg met de werkgever uitbreiden. Als de werkgever het voorstel afwijst, laat hij dit de werknemer schriftelijk weten. Daarbij noemt hij ook de redenen voor zijn besluit.

1.5 VOLTijd EN DEELTIJD

1.5.1 Hoofregel

De cao-bepalingen gaan uit van de werknemer die in voltijd werkt. Als de werknemer in deeltijd werkt, gelden de arbeidsvoorwaarden in deze cao naar evenredigheid van het aantal door hem te werken uren ten opzichte van de BJA.

1.5.2 Uitzonderingen

De evenredigheid bedoeld in 1.5.1 geldt niet bij de cao-bepalingen over:

- a. kort verzuim (4.4) en
- b. vakbondsverlof (4.6).

1.5.3 Meer uren werken

Werkt de deeltijder meer uren dan in zijn arbeidsovereenkomst is afgesproken, dan bouwt hij ook over die extra uren vakantie en vrije roosteruren op. In overleg tussen de werkgever en de werknemer kunnen die extra vakantie- en vrije roosteruren geheel of gedeeltelijk worden uitbetaald.

Toelichting bij 1.5

- Als de werknemer in deeltijd werkt en in opdracht van de werkgever extra uren werkt, ontvangt hij over deze extra uren tot aan de Basis Jaarlijkse Arbeidsduur:

- vakantie-uren naar evenredigheid;
- vrije roosteruren naar evenredigheid;
- een vakantietoeslag van 8% van de uurverdiensite.
- De werkgever stelt hem over deze extra gewerkte uren ook een bedrag ter beschikking ter grootte van het werkgeversdeel van de pensioenpremie.

1.6 PERIODIEK MEDISCH ONDERZOEK

1.6.1 Aanbeveling

De werkgever wordt aanbevolen in de volgende gevallen een periodiek medisch onderzoek te laten uitvoeren:

- a. bij werknemers van 55 jaar en ouder;
- b. bij werknemers die specifiek werk doen of onder specifieke omstandigheden werken.

1.7 EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

1.7.1 Opzeggen¹

Het opzeggen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd - door de werkgever of de werknemer - gebeurt schriftelijk. Dit moet zo gebeuren, dat de arbeidsovereenkomst aan het eind van een kalendermaand eindigt.

Toelichting bij 1.7.1

Op 1 januari 1999 is de Wet flexibiliteit en zekerheid in werking getreden. Was de werknemer op dat moment 45 jaar of ouder en gold voor hem toen een langere opzegtermijn dan volgens de wet, dan houdt hij recht op die langere opzegtermijn zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

1.7.2 AOW-leeftijd

Bij het bereiken van de AOW-leeftijd eindigt de arbeidsovereenkomst zonder dat opzeggen nodig is.

1.7.3 Verrekening vakantiedagen en vrije roosteruren

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst verrekent de werkgever met de werknemer het aantal te veel of te weinig opgenomen vakantiedagen en vrije roosteruren. Dit gebeurt in tijd of in geld.

¹~~Voor de werkgever en de werknemer geldt de wettelijke regeling voor het opzeggen van arbeidsovereenkomsten.~~

2. WERKTIDEN

2.1 DIENSTROOSTER / DIENSTROOSTER

2.1.1 Vaststellen dienstrooster

- a. De werkgever stelt - na overleg met de werknemer - het voor hem geldende dienstrooster vast.
- b. Hij maakt dit rooster ten minste 14 kalenderdagen voordat het ingaat aan de werknemer bekend. De werkgever kan met de ondernemingsraad een andere termijn afspreken.

2.1.2 Overleg met de vakbonden

- a. Als de werkgever in een werktijdregeling de arbeidsduur per dag wil uitbreiden tot meer dan 8,5 uur, overlegt hij daar eerst over met de vakbonden.
- b. Het invoeren van een werktijdregeling die niet past binnen de normen van de Arbeidstijdenwet die gold tot 1 november 2007 en de op die wet gebaseerde Arbeidstijdenbesluiten, mag de werkgever alleen doen nadat de vakbonden daarmee hebben ingestemd.

2.2 TIJDELIJK VIERDAAGSE WERKWEEK

2.2.1 Inzet beschikbare uren

- a. De werknemer met een voltijds dienstverband mag tijdelijk 4 dagen per week werken. Dit doet hij door de inzet van daarvoor beschikbare vrije vakantiedagen en vrije roosteruren, vrije meeruren en/of vrije overuren.
- b. Op verzoek van de werknemer biedt de werkgever daar de mogelijkheid toe.
- c. In goed overleg maken de werkgever en de werknemer samen afspraken over de invulling van het verzoek.

Toelichting bij 2.2.1

Voorbeelden van beschikbare vrije uren zijn de seniorendagen en gespaarde vakantiedagen uit afgelopen jaren.

Voorbeelden van niet beschikbare vrije uren zijn al vastgestelde uren, de in een rooster (bijvoorbeeld ploegendienst) opgenomen uren, collectieve vakantie- en vrije roosteruren, de jaarlijkse individuele aaneengesloten vakantie en urenbanken die met de ondernemingsraad of de vakbonden tot stand zijn gekomen.

2.2.2 Reden tot weigering

- a. De werkgever mag het verzoek van de werknemer weigeren als het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.
- b. Is dit het geval, dan laat de werkgever dit de werknemer binnen 4 weken weten. Daarbij noemt hij ook de redenen voor zijn besluit.

2.2.3 Ondernemingsregeling

De bepalingen 2.2.1 a-b en 2.2.2 kunnen worden uitgewerkt in een ondernemingsregeling.

3. INKOMEN

3.1 FUNCTIE-INDELING

3.1.1 Systemen van functieclassificatie

- a. Voor de functie-indeling kan de werkgever gebruik maken van een systeem van functieclassificatie. Voor zover hij dit doet, gebruikt hij daarvoor het Integraal Systeem van Functiewaardering (ISF) zoals bedoeld in de Basis-cao.
- b. De werkgever mag alleen een ander systeem dan ISF gaan gebruiken als de werkgeversorganisatie en de vakbonden daarmee instemmen. Die instemming is ook nodig als de werkgever een toegepast systeem van functieclassificatie wil veranderen of een nieuw systeem wil invoeren.
- c. Bij toepassing van ISF houdt de werkgever zich aan de bepalingen over ISF uit de Basis-cao. Voor het hoger personeel gelden hierbij de groepsgrenzen uit de volgende tabel.

Tabel: Groepsgrenzen hoger personeel bij toepassing ISF

salarisgroep	aantal punten ISF
L	591 - 645
M	646 - 700
N	701 - 760
O	761 - 820
P	821 - 880
Q	881 - 940

3.2 SALARISAANPASSINGEN IN DEZE CAO-PERIODE

3.2.1 Inkomensgrens

- a. **De salarisverhogingen uit 3.2.2 gelden alleen als het salaris en de vakantietoelage van de werknemer samen lager zijn dan een bepaald grensbedrag. Dit is een brutobedrag per jaar, dat geldt als de werknemer in voltijd werkt.**
- b. **Dit grensbedrag wordt geïndexeerd met de structurele salarisverhogingen uit 3.2.2. Per 1 januari 2018 bedraagt het grensbedrag € 96.486.**
- c. **Of de werknemer aan dit grensbedrag komt, wordt als volgt berekend:**
 - **neem het bruto maandsalaris over de maand waarin het salaris volgens de tabel wordt verhoogd, maar reken die verhoging niet mee;**
 - **vermenigvuldig dit bedrag met 12,96.****Als de uitkomst van deze berekening lager is dan het grensbedrag, heeft de werknemer recht op de salarisaanpassingen uit 3.2.2.**

3.2.2 Salarisverhogingen

De volgende tabel toont op welke datum en met welk percentage het feitelijke salaris van de werknemer wordt verhoogd. Dit geldt alleen als het salaris en de vakantietoeslag samen op jaarbasis lager zijn dan het bijbehorende grensbedrag.

Tabel: Structurele salarisverhogingen

<i>datum</i>	<i>structurele verhoging</i>	<i>grensbedrag</i>
1 februari 2019	3,5%	€ 99.863
1 augustus 2019	€ 58,00	€ 100.559
1 januari 2020	€ 116,00	€ 101.951

3.2.3 Uitzendkrachten

De salarisverhogingen van 3.2.2 gelden ook voor uitzendkrachten. De werkgever moet zich er van vergewissen of deze salarisverhogingen ook worden toegepast.

3.2.4 Verrekening eerdere salarisverhoging als gevolg van loonaanbeveling

Als de werkgever vooruitlopend op de salarisverhogingen van deze cao het feitelijk salaris van de werknemer onverplicht en vrijwillig heeft verhoogd, mag hij die verhoging verrekenen met de in de cao overeengekomen salarisverhoging van februari 2019. Ditzelfde geldt voor een onverplicht verstrekt voorschot op die salarisverhoging. Dit artikel vervalt na afloop van deze cao.

3.3 TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

3.3.1 Vakantietoeslag

- a. Voor zover de werknemer in de periode vóór 31 december 1984 een vakantietoeslag ontving, ontvangt hij die ook na die tijd.
- b. De vakantietoeslag bedraagt 8% per jaar en wordt opgebouwd in de periode van 1 juli tot en met 30 juni.
- c. De uitvoering van deze bepaling leidt niet tot verhoging van aanspraken van de werknemer.

3.3.2 Vergoeding vakbondscontributie 2019

Werknemers die op 1 januari 2019 lid zijn van een vakvereniging en bij een werkgever in dienst zijn, krijgen de vakbondscontributie over 2019 netto vergoed door de werkgever.

3.4 INKOMEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Aanbeveling bij 3.4

Cao-partijen adviseren ondernemingen een plan van aanpak op te stellen voor een integrale aanpak van vermijdbaar ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Dit in overleg met de ondernemingsraad of de commissie Veiligheid, Gezondheid en Welzijn (VGW). Zo'n plan omvat ten minste de volgende elementen:

- de te realiseren verbeteringen in de kwaliteit van de arbeid, met aandacht voor lawaai, gevaarlijke stoffen en ergonomische en sociale arbeidsomstandigheden;
- een gericht verzuimbeleid inclusief sociaal-medische begeleiding;
- een tijdplanning voor de voortgang en evaluatie van het plan.

3.4.1 Loondoorbetaling en aanvulling

- a. Gedurende de eerste 52 weken dat de werknemer arbeidsongeschikt is en geen recht heeft op een Ziektewetuitkering betaalt de werkgever hem een aanvulling op het wettelijk verplichte loon. Deze aanvulling is gelijk aan het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 100% van het volledige Ziektewetdagloon.²
- b. Gedurende de daaropvolgende 52 weken dat de werknemer arbeidsongeschikt is en geen recht heeft op een Ziektewetuitkering betaalt de werkgever hem het wettelijk verplichte loon met een maximum van 70% van het maximum Ziektewetdagloon.
- c. In afwijking van het bepaalde onder b, moet de werkgever de werknemer gedurende de tweede 52 weken een aanvulling betalen die gelijk is aan het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 80% van het volledige Ziektewetdagloon:
 - zolang de werknemer volgens de werkgever en de bedrijfsarts optimaal meewerkt aan zijn herstel en re-integratie;
 - als de werknemer volledig arbeidsongeschikt is en de bedrijfsarts bepaalt dat deze geen duurzaam benutbare arbeidsmogelijkheden meer heeft.
- d. De werkgever kan het onder a genoemde percentage met een aantal procentpunten verminderen, desgewenst verdeeld over verschillende tijdvakken. In dat geval moet hij tegelijkertijd het onder b genoemde percentage met hetzelfde aantal procentpunten vermeerderen, desgewenst weer verdeeld over verschillende tijdvakken. De werkgever doet dit in overleg met de vakbonden en met inachtneming van artikel 7:629 lid 1 BW.
- e. De werkgever hoeft geen aanvulling te betalen als de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt of als deze rechtens de vrijheid is ontnomen. In deze gevallen hoeft de werkgever evenmin het loon door te betalen over de eerste 2 dagen arbeidsongeschiktheid.

3.4.2 Afwijkingen

- a. De werkgever maakt geen gebruik van de wettelijke mogelijkheid om met de werknemer af te spreken dat deze bij een ziekmelding een vakantiedag inlevert.
- b. De werkgever hoeft geen loon en geen aanvulling te betalen over de eerste dag waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, als daarvoor binnen de onderneming een regeling is getroffen. Hierbij gaat het om een regeling ter voorkoming van misbruik. Voor een nieuwe regeling op dit gebied is overeenstemming met de ondernemingsraad nodig.

² Zie ook 3.4.3.

- c. De werkgever kan een regeling opstellen waarin staat hoe de werknemer bij ziekte moet handelen. Dit doet hij in overleg met de ondernemingsraad. Als in die regeling sancties zijn opgenomen voor overtreding van de controlevoorschriften, mag de werkgever die sancties opleggen. Hij mag daarbij afwijken van de voorgaande bepalingen van 3.4.

3.4.3 Ziektewetdagloon

- a. In geval van arbeidsongeschiktheid blijft bij de bepaling van het Ziektewetdagloon het privégebruik van de door de werkgever ter beschikking gestelde auto buiten beschouwing.
- b. Als tijdens de referteperiode voor het Ziektewetdagloon de arbeidsduur van de werknemer toe- of afneemt, geldt een fictief Ziektewetdagloon voor de toepassing van het bepaalde in 3.4.1 a en c en 3.4.4 b. Dit fictieve Ziektewetdagloon is gelijk aan het Ziektewetdagloon dat voor de werknemer zou hebben gegolden als zijn arbeidsduur tijdens de hele referteperiode gelijk zou zijn geweest aan zijn arbeidsduur op het moment waarop hij arbeidsongeschikt werd.
- c. Het - al dan niet fictieve - Ziektewetdagloon wordt aangepast aan de algemene salariswijzigingen in de Metalektro.

3.4.4 Re-integratie bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid

- a. Is de werknemer gedeeltelijk arbeidsgeschikt, dan biedt de werkgever hem zo mogelijk passend werk aan. Is dit niet beschikbaar, dan laat hij dit de werknemer schriftelijk weten. In dat geval biedt hij de werknemer begeleiding aan naar passend werk bij een andere werkgever binnen of buiten de Metalektro. De werknemer verleent hieraan zijn medewerking. Dit neemt niet weg dat de werknemer gebruik kan maken van de wettelijke beroepsmogelijkheden.
- b. Als de werknemer gedeeltelijk arbeidsgeschikt is en weer gaat werken, betaalt de werkgever hem een aanvulling. Dit gebeurt vanaf het moment dat de werknemer begint met:
- passende of eigen, aangepaste werkzaamheden bij de eigen werkgever of
 - passende werkzaamheden met het bijbehorende salaris bij een andere werkgever.
- Deze aanvulling levert de werknemer - samen met zijn salaris, eventuele andere aanvullingen en/of (arbeidsongeschiktheids)uitkeringen - een bedrag op dat overeenkomt met een percentage van het volledige Ziektewetdagloon. Het eerste jaar is dit 100%; het tweede jaar is dit 90%. De aanvulling duurt maximaal 2 jaar vanaf de datum waarop de werknemer weer is gaan werken.
- c. De werknemer ontvangt de onder b genoemde aanvulling ook als hij - in overleg met de bedrijfsarts - op arbeidstherapeutische basis werkt.

Aanbeveling bij 3.4.4

Cao-partijen vragen ondernemingen de re-integratie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers binnen de bedrijfstak te bevorderen door:

- te onderzoeken welke functies binnen de onderneming hier geschikt voor zijn of geschikt te maken zijn;
- vacatures in dergelijke functies te melden bij een of meer organen die belast zijn met de re-integratie van (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte werknemers.

3.4.5 Gedifferentieerde WGA-premie: verhaalmogelijkheid

De WGA is de Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Volgens die wet kan de werkgever de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemer verhalen.

Gedurende de looptijd van deze cao mag de werkgever dit voor maximaal 50 procent doen.

3.4.6 WGA-hiaatverzekering

- a. Met ingang van 1 januari 2009 is de werkgever verplicht de werknemer een WGA-hiaatverzekering aan te bieden. Deze verzekering dekt het financiële risico bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% tot 80%. De verzekering geeft de werknemer - uiterlijk tot aan de AOW-leeftijd - aanspraak op een periodieke uitkering ter aanvulling op de WGA-vervolguitkering. De uitkering van de verzekering bedraagt 70% van het Ziektewetdagloon tot het maximum Ziektewetdagloon zoals bedoeld in 3.4.3, vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage en verminderd met de WGA-vervolguitkering.
- b. De verplichting om een WGA-hiaatverzekering aan te bieden, geldt niet als de werkgever het onder a bedoelde risico zelf draagt of - na advies van de ondernemingsraad - besluit dit te gaan doen.
- c. Tot 1 januari 2011 is deze verzekeringspremie voor rekening van de werknemer. Vanaf 1 januari 2011 betalen de werkgever en de werknemer ieder de helft.
- d. Als de werkgever de werknemer al op 1 november 2007 een WGA-hiaatverzekering heeft aangeboden, is hij verplicht die verzekering bij de eerste contractverlenging na 1 januari 2009 aan te passen aan het bepaalde onder a en c.

3.4.7 WIA-bodemverzekering³

Als de werknemer deelneemt aan een door de ROM te bepalen WIA-bodemverzekering, betaalt de werkgever 50% van de verzekeringspremie. Dit geldt met ingang van 1 januari 2009.

Toelichting bij 3.4.7

Sinds 1 januari 2009 wordt in de bedrijfstak een WIA-bodemverzekering aangeboden. De werknemer kan er voor kiezen daar aan deel te nemen. Deze verzekering dekt het financiële risico bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 15% tot 35%. De periodieke uitkering bedraagt 100% van het Ziektewetdagloon tot aan het maximum Ziektewetdagloon, vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage gedurende een bepaalde periode (Ziektewetdagloon: zie 3.4.3).

3.5 INKOMEN BIJ WERKLOOSHEID TIJDENS DIENSTVERBAND

3.5.1 Tijdens de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst

Gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst wordt de toepassing van het eerste lid van artikel 7:628 BW beperkt tot één week. De werkgever betaalt maximaal één week het salaris van de werknemer door.

3.5.2 Werktijdverkorting bij onwerkbaar weer of ongunstige waterstand

Bij onderbreking van het werk op grond van de 'Algemene machtiging tot werktijdverkorting bij onwerkbaar weer of ongunstigen waterstand' (Beschikking College van Rijksbemiddelaars d.d. 6 december 1945, Stcrt. 1945, nr. 129) wordt de toepassing van artikel 7:628 BW beperkt tot één week. De werkgever betaalt maximaal één week het salaris van de werknemer door. Dit geldt voor elke periode van werkonderbreking opnieuw.

3.5.3 Tijdelijke werktijdverkorting

³ ~~WIA staat voor Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.~~

Als de werkgever met goedkeuring van de hiertoe bevoegde instantie een tijdelijke werktijdverkorting invoert, betaalt hij geen salaris over de uren waarin de werknemer niet heeft gewerkt. Het eerste lid van artikel 7:628 BW is in dit geval niet van toepassing.

Aanbeveling bij 3.5.3

Cao-partijen adviseren de werkgever om voorafgaand aan de invoering van een tijdelijke werktijdverkorting op basis van artikel 8 BBA overleg te plegen met de werkgeversorganisatie, de vakbonden en de ondernemingsraad.

3.5.4 WW-uitkering

- a. Heeft de werknemer recht op een WW-uitkering, omdat de werkgever op grond van het bepaalde onder 3.5.1, 3.5.2 of 3.5.3 niet of niet langer verplicht is salaris te betalen, dan vult de werkgever deze uitkering aan tot het bedrag van dit salaris.
- b. Als de werknemer in de situaties bedoeld onder 3.5.2 of 3.5.3 geen recht heeft op een WW-uitkering, omdat hij niet voldoet aan de voorwaarden van de artikelen 15 t/m 21 van de Werkloosheidswet, betaalt de werkgever het salaris door.

3.6 PENSIOEN

3.6.1 Verplichte deelname

De werknemer neemt verplicht deel in de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds van de Metalektro (PME), tenzij PME de werkgever van deze verplichting heeft vrijgesteld.

3.6.2 Eigen pensioenregeling

De werkgever die aan het bestuur van de Stichting Pensioenfonds van de Metalektro (PME) vrijstelling heeft gevraagd van deelname aan de in de Metalektro verplicht gestelde pensioenregeling en aan wie deze vrijstelling is verleend, is verplicht om vóór 1 januari 2008 een regeling te treffen en vervolgens in stand te houden die dezelfde voorwaardelijke extra pensioenaanspraken toekent als die in artikel 1.1.33 "Overgangsregeling VPL PME" van het op 1 januari 2015 geldende pensioenreglement van PME, overeenkomstig de regeling die cao-partijen hebben vastgelegd in de Overeenkomst inzake VPL met betrekking tot de bedrijfstak Metalektro, worden toegekend aan deelnemers geboren in de periode 1950 tot en met 1972. In deze door de werkgever te treffen regeling wordt tevens bepaald, dat bij individuele en collectieve verandering van dienstbetrekking binnen de Metalektro geen verlies van voorwaardelijke extra pensioenaanspraken zal optreden, echter uitsluitend indien en voor zover in de regeling van de nieuwe werkgever deze aanspraken nog niet (vervroegd) zijn ingekocht en derhalve onvoorwaardelijk zijn geworden. De financiering van deze overgangsregeling kan plaatsvinden uit een vast te stellen premie. De bijdrage van de werknemer aan deze premie bedraagt maximaal 50% van het verschil tussen deze premie en de voor PME vastgestelde premie voor het voorwaardelijke extra pensioen.

3.7 UITKERING BIJ OVERLIJDEN

3.7.1 Overlijdensuitkering

Na het overlijden van de werknemer ontvangen zijn nabestaanden een overlijdensuitkering in een bedrag ineens. Dit is geregeld in artikel 7:674 BW. Daar staat ook wie hierbij tot de nabestaanden worden gerekend.

3.7.2 Berekening uitkeringsbedrag

In afwijking van artikel 7:674 BW wordt deze uitkering berekend over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na de maand van het overlijden.

3.7.3 Uitbetaling

De uitkering wordt door de werkgever betaald, voor zover dit niet gebeurt door een uitvoeringsorgaan van de Ziektewet, WAO of WIA.

Toelichting bij 3.7

Heeft de werknemer een arbeidsovereenkomst van voor 31 december 1970, waarin op dit punt gunstiger afspraken staan, dan hebben zijn nabestaanden daar recht op.

4. FEESTDAGEN, ROOSTERVRIJ, VERZUIM EN VERLOF

4.1 FEESTDAGEN

4.1.1 Vrijaf met behoud van salaris

- a. Op in de cao erkende feestdagen heeft de werknemer vrij en betaalt de werkgever zijn salaris door. Dit geldt niet als het gaat om feestdagen die op vrije roosterdagen vallen.
- b. Feestdagen gelden niet als vakantiedagen.

4.2 VRIJE ROOSTERUREN

4.2.1 Het aantal vrije roosteruren

- a. De werknemer bouwt vrije roosteruren op naar evenredigheid van de duur van zijn dienstverband gedurende het kalenderjaar. Bij een aantal te werken uren dat gelijk is aan de BJA bedraagt het aantal vrije roosteruren 104.
- b. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever besluiten voor een kalenderjaar minder of geen vrije roosteruren vast te stellen. Dit kan hij doen voor de hele onderneming, voor één of meer afdelingen, of voor één of meer groepen werknemers.
- c. Als de werkgever van deze mogelijkheid gebruik maakt, verhoogt hij het feitelijke salaris van de werknemer over dat kalenderjaar met 0,383% voor elke 8 vrije roosteruren die deze minder krijgt dan 104 uren per kalenderjaar.

Toelichting bij 4.2.1 c

Over deze tijdelijke salarisverhoging ontvangt de werknemer vakantietoeslag en - indien van toepassing - ploegentoeslag. Bovendien moet er pensioenpremie over worden betaald.

- d. De werkgever informeert de werknemer uiterlijk in de maand november over een eventueel lager aantal vrije roosteruren in het volgende kalenderjaar. De werknemer behoudt zijn recht op 104 vrije roosteruren als hij de werkgever binnen 3 weken na deze kennisgeving schriftelijk laat weten dat hij niet met de verlaging akkoord gaat.

4.2.2 De vaststelling van vrije roosteruren

- a. 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.
- b. De werkgever wijst vrije roosteruren aan in de vorm van halve diensten volgens het dienstrooster. Hij kan hiervan afwijken op grond van bedrijfseconomische, organisatorische en/of arbeidsmarkttechnische redenen.
- c. De werkgever stelt - na overleg met de werknemer - de vrije roosteruren van de werknemer vast.
- d. De werkgever informeert de werknemer over de voor hem geldende vrije roosteruren. Dit doet hij ten minste 14 kalenderdagen voordat het dienstrooster van de werknemer ingaat. Hij kan hier met de ondernemingsraad een andere termijn voor afspreken.
- e. De werkgever kan - na overleg met de ondernemingsraad - 24 vrije roosteruren aanwijzen voor (bijna) alle werknemers. Het aanwijzen van méér vrije roosteruren doet hij alleen na instemming van de ondernemingsraad. Daaraan voorafgaand raadpleegt de ondernemingsraad de medewerkers. Het raadplegen van de medewerkers is niet verplicht als het gaat om een collectieve aaneengesloten vakantie.
- f. De instemming van de ondernemingsraad is nodig als de werkgever verandering wil brengen in de binnen de onderneming gebruikelijke vorm waarin de vrije roosteruren worden aangewezen of de gebruikelijke verdeling van die uren over het jaar. Dit geldt ook als deze verandering voor een afdeling van de onderneming is bedoeld.

- g. De onder c, d en e genoemde instemming van de ondernemingsraad is niet nodig als de werknemer moet werken buiten het eigen bedrijf, maar hij op die werkplek niet kan werken vanwege een daar geldend collectief vrijaf. Voor dergelijke situaties gebruikt de werkgever eerst de 24 vrije roosteruren, genoemd onder d.
- h. In andere situaties dan bedoeld bij e en f kan de werkgever alleen na overleg met de werknemer afwijken van de aanwijzing van vrije roosteruren in de vorm van halve roosterdiensten.

Toelichting bij 4.2

Bij arbeidsongeschiktheid tijdens vastgestelde vrije roosteruren heeft de werknemer geen recht op vervangende vrije tijd.

4.2.3 Compensatie voor niet opgenomen vrije roosteruren

- a. Voor vrije roosteruren die de werknemer niet heeft opgenomen, geeft de werkgever hem een zelfde aantal uren vrij. In plaats daarvan kan de werkgever de niet opgenomen uren ook uitbetalen. Dit laatste doet hij in overleg met de werknemer.
- b. Bij een compensatie in vrije uren bepaalt de werkgever wanneer de werknemer deze uren kan opnemen. Dit doet hij na overleg met de werknemer. Hierbij geldt als uitgangspunt, dat ze worden opgenomen:
 - op tijdstippen waarop de bedrijfssituatie dit toelaat en
 - waarop de werknemer volgens het dienstrooster zou moeten werken;
 - in de vorm van ten minste halve roosterdiensten en
 - bij voorkeur binnen het kwartaal waarin de vrije roosteruren zijn opgebouwd.
- c. Vrije roosteruren die de werknemer aan het eind van het kalenderjaar nog niet heeft opgenomen en die niet zijn gecompenseerd, neemt de werknemer mee naar het volgende kalenderjaar. In dat jaar kan de werknemer ze als compenserende vrije uren opnemen. De werkgever kan er ook voor kiezen de resterende uren aan het eind van het kalenderjaar voor de helft uit te betalen. Dit doet hij in overleg met de werknemer. De andere helft kan de werknemer dan in het volgende kalenderjaar als compenserende vrije uren opnemen.

4.3 ANDER GEBRUIK VAKANTIE, VRIJE ROOSTERUREN EN OVERUREN

4.3.1 Tijdsparregeling

- a. De werkgever kan in overleg met de vakbonden en/of de ondernemingsraad een tijdsparregeling instellen.
- b. Bronnen die de werknemer kan gebruiken om tijd te sparen zijn: vrije roosteruren, bovenwettelijke vakantiedagen en overuren.
- c. De werkgever en de werknemer kunnen met elkaar afspreken dat de werknemer binnen het kader van de tijdsparregeling per jaar meer dan 6 bovenwettelijke vakantiedagen kan sparen in de vorm van tijd of geld.
- d. Deelname aan de tijdsparregeling is vrijwillig, met dien verstande dat de cao-bepalingen voor het vaststellen van vrije roosteruren, vakantie en overuren van toepassing blijven.
- e. Als de werkgever een tijdsparregeling hanteert, stelt hij zekerheid. Bijvoorbeeld door middel van het oprichten van een fonds en/of door herverzekering.
- f. De aanspraken van de werknemer op gespaarde uren in het kader van een tijdsparregeling verjaren niet.

4.3.2 Individueel tijdsparen

- a. De werknemer heeft het recht om na overleg met de werkgever maximaal 12 dagdelen vrije roostertijd om te zetten in geld en in te zetten voor de (vroeg)pensioenvoorziening.
- b. Dit recht geldt niet, of wordt beperkt tot minder dan 12 dagdelen vrije roostertijd voor zover:

- de werkgever conform 4.2.2 d - ook voor de werknemer - meer dan 14 dagdelen vrije roostertijd collectief heeft aangewezen;
- de werkgever conform 4.2.2 e - ook voor de werknemer - meer dan 14 dagdelen vrije roostertijd anders inzet dan in de vorm van halve diensten in het dienstrooster;
- het - ondanks het voorgaande onder b - redelijkerwijs niet van de werkgever gevegd kan worden dat hij de werknemer dit recht toekent. Is de werkgever van mening dat dit het geval is, dan deelt hij dit de werknemer schriftelijk en gemotiveerd mee.

4.3.3 Dagen kopen, sparen en verkopen

- a. Als de werknemer in voltijd werkt, heeft hij het recht om maximaal 10 verlofdagen te kopen. Werkt hij in deeltijd, dan heeft hij recht op een aantal dagen onbetaald verlof naar verhouding van zijn arbeidsduur. De werknemer neemt deze dagen op na overleg met de werkgever.
- b. De werknemer mag bovenwettelijke vakantiedagen sparen tot een maximum van dertien maal zijn normale arbeidsduur per week. Deze gespaarde dagen verjaren niet.
- c. Op verzoek van de werknemer kunnen de werkgever en de werknemer met elkaar afspreken dat de werknemer maximaal 6 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar verkoopt voor een ander doel dan de (vroeg)pensioenvoorziening of een tijdsparregeling.

4.3.4 Levensloopregeling en verlof

Als de werknemer zijn levenslooptegoed wil gebruiken voor verlof in een situatie die niet in de wet is geregeld, gelden de volgende bepalingen:

- a. De werknemer kan het verlof opnemen in voltijd of in deeltijd.
- b. Hij dient bij de werkgever een schriftelijke verlofaanvraag in. Hierbij houdt hij zich aan de volgende termijnen:
 - ten minste 3 maanden voorafgaand aan een verlof van minder dan 3 maanden;
 - ten minste 6 maanden voorafgaand aan een verlof van 3 maanden of langer.
- c. De werkgever neemt - na overleg met de werknemer - een beslissing over de verlofaanvraag. Dit doet hij binnen één maand na ontvangst van het verzoek.
- d. Als de werknemer een verzoek indient om maximaal 2 jaar direct voorafgaand aan zijn AOW-leeftijd met verlof te gaan, willigt de werkgever dit verzoek in.

Toelichting bij 4.3.4

Het gaat hier bijvoorbeeld over onbetaald verlof voor de zorg voor hulpbehoevende ouders, studie of een sabbatical leave. Het gaat hier niet over verlofvormen die zijn geregeld in de Wet Arbeid en Zorg: zwangerschaps- en bevallingsverlof, geboorteverlof, adoptieverlof, calamiteitenverlof, kortverzuimverlof, kortdurend zorgverlof en ouderschapsverlof.

4.4 KORT VERZUIM

4.4.1 De regeling

- a. Als de werknemer in verband met bijzondere omstandigheden binnen de arbeidstijd (kort) moet verzuimen, staat de werkgever dit toe, voor zover dit in het bedrijf gebruikelijk is.
- b. Uit de volgende tabel blijkt over hoeveel uren/dagen de werkgever bij dit verzuim het salaris van de werknemer doorbetaalt.

Tabel: Kort verzuim

<i>aard van de omstandigheden</i>	<i>doorbetaling salaris gedurende</i>
Huwelijk e.d.	
- de werknemer gaat in ondertrouw	een redelijke tijd, max. 1 dag
- hij sluit een huwelijk of notariële samenlevingsovereenkomst dan wel partnerschapsregistratie	2 dagen
- het huwelijk van zijn kind	1 dag
- het huwelijk van zijn broer, zus of kleinkind	in totaal max. 1 dag per kalenderjaar *
- zijn 25- of 40-jarig huwelijksjubileum	1 dag
Geboorte en adoptie	
- de bevalling van zijn levenspartner **	1 dag
- de adoptie van een kind ***	1 dag
Overlijden	
- de levenspartner	4 dagen
- een inwonend kind	4 dagen
- een niet-inwonend kind	2 dagen
- een van zijn ouders	2 dagen
Overlijden of bijwonen begrafenis	
- de levenspartner van zijn kind	1 dag
- zijn kleinkind	1 dag
- een ouder van zijn levenspartner	1 dag
- een grootouder van hem of zijn levenspartner	1 dag
- zijn broer of zus	1 dag
- de levenspartner van zijn broer of zus	1 dag
- de zus of broer van zijn levenspartner	1 dag
Vakexamen	
- het afleggen van een vakexamen voor een erkend diploma, als dit in het belang is van zijn bedrijf	een redelijke tijd, max. 1 dag
Overige situaties	
- een bij wettelijk voorschrift of door de overheid opgelegde verplichting die hij persoonlijk moet uitvoeren, voor zover daar geen financiële vergoeding tegenover staat	een redelijke tijd, max. 1 dag
- zijn keuring voor de militaire dienst	1 dag
- de priesterwijding van zijn kind, broer of zus	in totaal max. 1 dag per kalenderjaar *
- de aflegging van een kloostergelofte door zijn kind, broer of zus	in totaal max. 1 dag per kalenderjaar *
* Voor deze omstandigheden heeft de werknemer recht op <i>in totaal</i> 1 dag kort verzuim per jaar.	
** Hiernaast heeft de werknemer een wettelijk recht op geboorteverlof.	
*** In aanvulling op de wettelijke verlofrechten van de werknemer.	

4.4.2 Levenspartner

- De levenspartner is de echtgenoot/echtgenote van de werknemer of degene met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gezamenlijke huishouding voert en die de werknemer tevoren bij de werkgever als zodanig bekend heeft gemaakt. Bloedverwanten in de eerste graad zijn hiervan uitgezonderd.

- Levenspartners voeren een gezamenlijke huishouding als zij hun hoofdverblijf in dezelfde woning hebben en er blijk van geven zorg te dragen voor elkaar. Bijvoorbeeld door bij te dragen in de kosten van de huishouding.

4.4.3 Afwijkende afspraken

Over eventuele afwijkingen van de voorgaande tabel - bijvoorbeeld op grond van regionale of plaatselijke gebruiken - wordt in de onderneming overleg gepleegd.

4.4.4 Verzuim om medische redenen

De werkgever maakt voor de onderneming een regeling voor verzuim in verband met bezoek aan een huisarts, tandarts of specialist, dan wel nabehandeling van ziekte.

4.5 BIJZONDER VERZUIM

4.5.1 Gevolgen voor de BJA

- Er zijn uren waarop de werknemer niet werkt en die toch als gewerkte uren worden meegeteld voor zijn Basis Jaarlijkse Arbeidsduur (BJA). Dit is het geval bij de vormen van bijzonder verzuim uit de volgende tabel en (bij arbeidsongeschiktheid) 4.5.3 van de Basis-cao. In de tabel wordt verwezen naar de cao-bepalingen waarin deze vormen van verzuim zijn geregeld.
- Het aantal uren van het dienstrooster van de werknemer voor die dag/dagen telt dan volledig mee voor zijn BJA. Heeft de werknemer geen dienstrooster, dan zijn dit 8 uren per werkdag.
- Het verschuldigde loon over deze verzuimde uren zit soms wel en soms niet in de maandverdienste van de werknemer. Zie de laatste kolom van de tabel en (bij arbeidsongeschiktheid) 4.5.3 c van de Basis-cao.

Tabel: Bijzonder verzuim en de BJA van de werknemer

vormen van bijzonder verzuim die als gewerkte uren gelden voor de BJA	cao-bepaling
vrijaf als compensatie voor niet opgenomen vrije roosteruren	4.2.3
werkloosheid tijdens dienstverband	3.5
extra vakantie wegens:	
- langdurig dienstverband	1.2.2 f
- overgangsregeling senioren	1.2.2 f
kort verzuim	4.4
vakbondsverlof	4.6
duurzame inzetbaarheidsdag	5.1
opleidingsdagen	5.3

4.5.2 Bij arbeidsongeschiktheid

- Bij arbeidsongeschiktheid worden de daardoor verzuimde uren voor de BJA als gewerkte uren beschouwd als het gaat om uren tijdens een in het dienstrooster van de werknemer vastgelegde vakantie.
- Dit geldt niet voor:
 - (gedeelten van) vakantiedagen die de werkgever volgens de wensen van de werknemer heeft vastgesteld;
 - (gedeelten van) collectieve vakantiedagen waarop de werknemer vrij wilde zijn van zijn re-integratieverplichtingen.

4.6 VAKBONDSVERLOF / VAKBONDSVERLOF

4.6.1 Vrijaf met behoud van salaris

Als de werknemer lid is van een vakbond, geeft de werkgever hem - onder de in 4.6.2 genoemde voorwaarden - vrijaf met behoud van salaris voor:

- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bondscongres, bondsraad, algemene vergadering of vergelijkbare organen;
- b. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan cao-onderhandelingen in de ROM;
- c. het deelnemen aan cursussen die door de vakbonden worden georganiseerd.

Toelichting bij 4.6.1 a

Vergelijkbare organen zijn:

- voor FNV Metaal: Ledenparlement, Sectorraad en Bedrijfsgroepafdeling;
- voor CNV Vakmensen: Sectorraad Industrie, Cao-commissie Metalektro en Districtskadergroep Industrie/Metalektro;
- voor De Unie: Bestuursraad en Landelijk Bestuur Metaalsector.
- voor VHP2: bestuur, ledenraad en beleidscommissies.

4.6.2 Voorwaarden

- a. De vakbond van de werknemer moet dit vakbondsverlof tijdig bij de werkgever hebben aangevraagd.
- b. Voor de deelname aan vakbondscursussen zoals bedoeld in 4.6.1 c krijgt de werknemer alleen vrij als het bedrijfsbelang zich daar niet tegen verzet. Bovendien geldt hiervoor per onderneming in beginsel een maximum van 2 dagen per 2 jaar per 9 werknemers die lid zijn van de vakbonden.

Toelichting bij 4.6

Van het bepaalde in 4.6 mag in een MB-cao alleen worden afgeweken voor werknemers die lid zijn van een vakbond die feitelijk is betrokken bij de totstandkoming van die MB-cao en deze feitelijk heeft gesloten.

5. OPLEIDEN EN ONTWIKKELEN

5.1 WERKEN AAN DUURZAME INZETBAARHEID

5.1.1 Eén dag per jaar

De werknemer heeft elk kalenderjaar recht op 1 inzetbaarheidsdag (8 uren). De werkgever betaalt het salaris over deze dag door.

5.1.2 Het gebruik

De werknemer gebruikt deze dag om actief en autonoom te werken aan zijn duurzame inzetbaarheid. Hierbij gaat het om scholing, ontwikkeling en gezondheid.

De werknemer bepaalt na overleg met de werkgever wanneer hij zijn inzetbaarheidsdag opneemt.

5.2 LOOPBAANGESPREK

5.2.1 Eenmaal per jaar

De werknemer heeft elk kalenderjaar recht op een loopbaangesprek.

5.3 OPLEIDINGSDAGEN

5.3.1 Aantal dagen

Per kalenderjaar bouwt de werknemer 2 opleidingsdagen (16 uren) op. De opbouw gebeurt naar evenredigheid van de duur van zijn dienstverband in het kalenderjaar.

5.3.2 Gebruik

De werknemer hoeft zijn opleidingsdagen (-uren) niet te gebruiken in het jaar waarin hij ze opbouwt. Hij kan ze sparen tot een maximum van 5 dagen (40 uren). Gespaarde dagen boven dit aantal vervallen. Maar de werknemer kan met de werkgever afspreken deze dagen langer aan te houden.

5.3.3 Keuze en planning opleiding

De werknemer kiest in overleg met de werkgever voor welke opleiding hij zijn opleidingsdagen gebruikt. In goed overleg stellen zij samen de dagen en uren vast waarop de werknemer de opleiding gaat volgen.

Toelichting bij 5.3

Mocht de werknemer op problemen stuiten bij het gebruikmaken van zijn recht op opleidingsdagen, dan kan hij die ter behandeling melden bij de ROM.

5.4 STUDIEKOSTENREGELING

5.4.1 Vaststelling door werkgever

De werkgever stelt een studiekostenregeling vast.

5.5 ERKENNING VERWORVEN COMPETENTIES (EVC)

5.5.1 Vergoeding

De werknemer heeft vanaf 1 januari 2013 één keer per 5 kalenderjaren recht op een vergoeding van de gemaakte kosten van een EVC-test. De werkgever betaalt hiervoor maximaal € 850 bruto.

5.6 GENERATIEPACT

5.6.1 Doel en opzet

- a. De regeling Generatiepact maakt het mogelijk dat:
 - een (oudere) werknemer korter gaat werken,
 - tegen een bepaald percentage van het oorspronkelijke salaris en
 - met behoud van de volledige pensioenopbouw.
- b. De regeling is een pilot voor de looptijd van deze cao.
- c. Het Uitvoeringsreglement, de technische uitwerking van het Generatiepact, is opgenomen in bijlage C van de Basis-cao.

5.6.2 Varianten

- a. De Werknemer die in regelmatige ploegendienst* werkt en 60 jaar of ouder is en een Jaarsalaris heeft van maximaal € 70.000 bruto kan de Werkgever verzoeken om Variant 80-90-100 toe te passen. De Werkgever dient het verzoek in te willigen.

* Regelmatige ploegendienst is ploegendienst die ten minste gedurende 1 jaar, volgens een vooraf vastgesteld rooster is of moet worden uitgeoefend.
- b. De Werknemer die niet in regelmatige ploegendienst werkt en 62 jaar of ouder is en een Jaarsalaris heeft van maximaal € 70.000 bruto kan de Werkgever verzoeken Variant 80-90-100 toe te passen. De Werkgever dient het verzoek in te willigen.
- c. De Werknemer van 62 jaar of ouder met een Jaarsalaris van maximaal € 70.000 bruto kan de Werkgever verzoeken om Variant 70-85-100 toe te passen. De Werkgever kan het verzoek inwilligen of afwijzen (dubbele vrijwilligheid).
- d. De Werknemer van 63 jaar of ouder – of zoveel eerder als op bedrijfsniveau is afgesproken – met een Jaarsalaris boven € 70.000 bruto kan de Werkgever verzoeken om van één van de Varianten gebruik te mogen maken. De Werkgever kan het verzoek inwilligen of afwijzen (dubbele vrijwilligheid).
- e. Mochten er op bedrijfsniveau voor werknemers positief afwijkende afspraken worden gemaakt ten aanzien van de leeftijd waarop de Werknemer gebruik kan maken van dit generatiepact, dan wordt de Pensioenuitvoerder en/of Verzekeraar gemandateerd om daar technische uitvoering aan te geven.

Toelichting bij 5.6.1

Het Generatiepact zorgt ervoor dat oudere werknemers de gelegenheid krijgen om minder te werken en gezond hun pensioen te halen en tegelijkertijd dat jongeren de kans krijgen in te stromen. Uitgangspunt is dat de uren die vrijvallen door de kortere werkweken van ouderen worden ingevuld door instromers met een (vaste) arbeidsovereenkomst.

6. AANVULLENDE BEPALINGEN

6.1 SOCIAAL FONDS

6.1.1 SSF

Er is een Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro (SSF). De bepalingen over het SSF zijn opgenomen in de Basis-cao (6.4).

6.2 RAAD VAN OVERLEG IN DE METALEKTRO

6.2.1 ROM

Er is een Stichting Raad van Overleg in de Metalektro (ROM). De bepalingen over de ROM zijn opgenomen in de Basis-cao (6.3).

6.3 BESCHERMING PERSONEELSVERTEGENWOORDIGERS

6.3.1 Geen benadeling

Als de werknemer is gekozen als personeelsvertegenwoordiger in een orgaan van de onderneming, mag de werkgever hem vanwege het uitoefenen van die functie niet benadelen in zijn positie als werknemer.

Toelichting bij 6.3.1

Het gaat hierbij niet alleen om ontslag, maar ook om nadelige invloed op de beloning en promotiemogelijkheden.

6.3.2 Bemiddeling

Als de werknemer vindt dat de werkgever handelt in strijd met 6.3.1, kan hij een beroep doen op de in 7.7 bedoelde Bemiddelingsprocedure. Daarbij kan het bepaalde in bijlage E van de Basis-cao, artikel 4 onder A, de leden 2, 3, 4 en 5 buiten toepassing blijven.

6.4 VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING

6.4.1 Overleg met de vakbonden

De werkgever overlegt met de vakbonden als die laten weten dat zij:

- a. het vakbondswerk binnen de onderneming willen invullen en/of
- b. hun delegatie voor het overleg over arbeidsvoorwaarden en alle andere zaken die gewoonlijk met de vakbonden worden geregeld, (onder andere) willen laten bestaan uit leden van de vakbonden die bij de onderneming in dienst zijn.

Dit overleg gaat over de gevolgen van deze voornemens. De vakbonden mogen zich hierbij laten vertegenwoordigen door een kaderlid dat in de onderneming werkt, tenzij anders is afgesproken.

6.4.2 Vakbondsfaciliteiten

In verband met 6.4.1 verleent de werkgever aan de vakbonden faciliteiten voor het onderhouden van de contacten met hun leden in de onderneming. De werkgever en de vakbonden overleggen over de aard van de faciliteiten en de mate en de vorm waarin de werkgever deze verleent. Voorbeelden van dergelijke faciliteiten zijn:

- a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden van vakbondsbijeenkomsten voor leden die werkzaam zijn in het bedrijf;

- b. het vrijaf geven van kaderleden van de vakbonden die in ploegendienst werken voor het bijwonen van voor hen bestemde vakbondsbijskomsten over bedrijfsaangelegenheden;
- c. het beschikbaar stellen - als regel buiten bedrijfstijd - van bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden;
- d. het - alleen in dringende gevallen - beschikbaar stellen van bedrijfsruimte in bedrijfstijd voor contacten van vakbondsleden met vertegenwoordigers van de vakbonden;
- e. het aantal uren per jaar dat beschikbaar is voor vakbondswerk binnen de onderneming.

Toelichting bij 6.4.2

- Bij de bepaling van het aantal beschikbare uren voor vakbondswerk binnen de onderneming kan de werkgever rekening houden met het aantal vakbondsleden in de onderneming.
- Bij het gebruik van de verleende faciliteiten moeten de in de onderneming geldende spelregels worden gevolgd.

6.4.3 Geen benadeling kaderleden

- a. Kaderleden zijn leden van vakbonden die optreden:
 - als lid van het bestuur van de bedrijfsledengroepen;
 - in grote ondernemingen:
 - als lid van sectiebesturen die vallen onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de bedrijfsledengroep;
 - eventueel als lid van een onderhandelingsdelegatie.
- b. Het uitoefenen van de functie van kaderlid mag geen nadelige gevolgen hebben voor de positie van de betrokken werknemer. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - het in 6.6.1 bedoelde overleg heeft plaatsgevonden;
 - de in 6.6.2 bedoelde vakbondsfaciliteiten zijn verleend en
 - de vakbonden hebben de werkgever vooraf schriftelijk laten weten welke werknemers als kaderlid optreden.
- c. Is de werknemer kaderlid, dan mag de werkgever hem alleen ontslaan, als hij dit ook zou hebben gedaan als de werknemer geen kaderlid was geweest.
- d. Als de werkgever van plan is deze werknemer te ontslaan, voert hij daar eerst een gesprek over met een bezoldigd bestuurder van de vakbond van deze werknemer. In dit gesprek proberen zij samen een oplossing voor het probleem te vinden.
- e. Als de werknemer vindt dat de werkgever zich niet heeft gehouden aan de voorgaande punten a t/m c, kan hij gebruik maken van zijn recht op bemiddeling. Zie 7.7.2 d.
- f. Gaat het om ontslag en heeft de Bemiddelingsinstantie aan het eind van de ontslagtermijn nog geen uitspraak gedaan, dan wordt het eventuele ontslag opgeschort totdat deze instantie uitspraak heeft gedaan.
- g. Heeft de werkgever de werknemer ontslagen wegens dringende reden, zoals bedoeld in artikel 7: 678 BW en is de Bemiddelingsinstantie van mening dat dit ontslag is gegeven omdat de werknemer kaderlid is, dan wordt het dienstverband van de werknemer geacht niet onderbroken te zijn geweest.

Toelichting bij 6.4.3

Is de werknemer gekozen of benoemd in organen of commissies die binnen de onderneming actief zijn, dan is het een beginsel van goed beleid dat de werkgever hem niet ontslaat of in zijn mogelijkheden of kansen binnen de onderneming belemmert, uitsluitend omdat hij een dergelijke functie vervult. Bijvoorbeeld door het beperken van zijn beloning en promotiemogelijkheden. Dit beginsel geldt ook als de werknemer vakbondskaderlid is. De wettelijke voorzieningen voor ontslag zijn gewoon van toepassing. Een verschil van mening tussen de werkgever en de werknemer moet eerst worden voorgelegd aan de wederzijdse organisaties. Daarna kan zo nodig een beroep worden gedaan op de Bemiddelingsinstantie.

6.5 VAKBONDSCONTRIBUTIE

6.5.1 Werkkostenregeling

De werknemer die lid is van een vakbond, heeft in 2019 en 2020 het recht zijn vakbondscontributie te laten onderbrengen in de fiscale vrijstelling van de Werkkostenregeling (WKR) in de onderneming.

6.6 INSCHAKELING ORGANISATIEBUREAU, FUSIE EN BEDRIJFSSLUITING

6.6.1 Inschakeling organisatiebureau

Voordat de werkgever een definitieve opdracht verleent aan een organisatiebureau om onderzoek te doen naar de organisatie van de onderneming, pleegt hij hierover overleg met de ondernemingsraad. In dit overleg besteedt hij aandacht aan de uitvoering van het onderzoek en de manier waarop het personeel over het onderzoek wordt geïnformeerd. Als bij dit onderzoek werknemers zijn betrokken, informeert hij ook de vakbonden.

6.6.2 Fusie

Als de werkgever overweegt een fusie aan te gaan, betreft hij de sociale gevolgen daarvan bij het nemen van zijn besluit. In verband daarmee doet hij het volgende.

- a. Hij geeft de werkgeversorganisatie en de vakbonden zo snel mogelijk informatie over de overwogen maatregelen.
- b. Uiterlijk één week hierna informeert hij de ondernemingsraad en de werknemers. In overleg met de vakbonden kan hij van de laatstgenoemde termijn afwijken. Voor de werkgeversorganisatie, de vakbonden en de werkgever zelf geldt een geheimhoudingsplicht ten aanzien van de overwogen maatregelen totdat de werkgever de ondernemingsraad heeft geïnformeerd.
- c. Vervolgens bespreekt hij de overwogen maatregelen en de eventuele gevolgen daarvan voor werknemers met de werkgeversorganisatie, de vakbonden en de ondernemingsraad. Daarmee stelt hij deze organisaties in de gelegenheid hun zienswijze naar voren te brengen en (eventueel) zijn beslissing te beïnvloeden. Hij maakt de resultaten van deze bespreking(en) bekend aan zijn Raad van Commissarissen of een daarmee vergelijkbare beleidsinstantie.

6.6.3 Bedrijfssluiting of inkrimping

Als de werkgever overweegt een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te veranderen, betreft hij de sociale gevolgen bij zijn besluit. In verband daarmee doet hij het volgende.

- a. Verwacht hij dat bepaalde ontwikkelingen de omvang van de werkgelegenheid in de onderneming ernstig in gevaar brengen, dan informeert hij de werkgeversorganisatie en de vakbonden hier zo snel mogelijk over en nodigt hij ze uit voor een gesprek. In dit gesprek geeft hij inzicht in de aard en mogelijke gevolgen van deze ontwikkelingen.

- b. Uiterlijk één week hierna informeert hij de ondernemingsraad en de werknemers. In overleg met de vakbonden kan hij van de laatstgenoemde termijn afwijken. Voor de werkgeversorganisatie, de vakbonden en de werkgever zelf geldt een geheimhoudingsplicht ten aanzien van de overwogen maatregelen totdat de werkgever de ondernemingsraad heeft geïnformeerd.
- c. Vervolgens bespreekt hij met de werkgeversorganisatie en de vakbonden:
 - welke maatregelen hij van plan is te nemen om de personeelsbezetting aan te passen;
 - binnen welke termijn die maatregelen moeten worden genomen;
 - hoe hij - met medewerking van de betrokkenen - invulling geeft aan het streven gedwongen ontslagen te voorkomen door middel van om-, her- en bijscholing, overplaatsing en herplaatsing. Hierbij bespreekt hij onder meer maatregelen ter bevordering van de herplaatsing binnen het bedrijf of daarbuiten en de manier waarop daar invulling aan wordt gegeven.
- d. Verder bespreekt hij de te treffen maatregelen met de ondernemingsraad, om die in de gelegenheid te stellen een zienswijze naar voren te brengen en (eventueel) zijn beslissing te beïnvloeden. Hij maakt de resultaten van deze bespreking bekend aan zijn Raad van Commissarissen of een daarmee vergelijkbare beleidsinstantie.

Toelichting bij 6.6.3

Cao-partijen gaan er vanuit dat de werkgever de vakbonden en de ondernemingsraad voldoende gelegenheid geeft voor overleg met de werknemers over de te treffen maatregelen en de eventuele gevolgen daarvan voor de werknemers.

6.6.4 Sociaal plan

- a. Als de in 6.6.2 en 6.6.3 genoemde gevolgen voor werknemers zijn te verwachten, stelt de werkgever in overleg met de werkgeversorganisatie en de vakbonden een sociaal plan op. In dit plan komt te staan met welke werknemersbelangen in het bijzonder rekening moet worden gehouden en welke voorzieningen hiertoe kunnen worden getroffen.
- b. In verband met het sociaal plan vraagt de werkgever - als de vakbonden dit wensen - de visie van UWV WERKbedrijf op de plaatsbaarheid van de betrokken werknemers. Is te verwachten dat het aantal ontslagen gevolgen zal hebben voor de plaatselijke arbeidsmarkt, dan bespreekt de werkgever in het overleg met de werkgeversorganisatie en de vakbonden de mogelijkheid om het regionaal platform arbeidsmarkt advies te vragen.

6.7 UITZENDBUREAUS

6.7.1 NEN-certificaat

De werkgever schakelt voor werkzaamheden in Nederland alleen een uitzendbureau in dat:

- beschikt over een geldig NEN-certificaat en
- is opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid.

6.8 NIET IN DIENST ZIJNDE WERKNEMERS / NIET IN DIENST ZIJNDE WERKNEMERS

- 6.8.1 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.

6.8.2 De werkgever zal bij het in 6.8.1 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.

6.8.3 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.

6.8.4 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 vakbonden dit verschil in arbeidsvoorwaarden tot ten hoogste 10% wordt teruggebracht. In alle gevallen dient het totaal van arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk te zijn aan het totaal van de arbeidsvoorwaarden van deze cao.

Bij deze vergelijking van arbeidsvoorwaarden wordt ten aanzien van de niet in dienst zijnde werknemers uitgegaan van het totale inkomen uit deze arbeid, omgerekend naar de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode. Onder dit totale inkomen worden alle, op geld waardeerbare elementen, hoe ook genaamd, begrepen.

Ten aanzien van de eigen werknemers wordt bij deze vergelijking uitgegaan van het gemiddelde salaris in de salarisgroep, zo nodig afzonderlijk berekend voor werknemers in vergelijkbare leeftijdscategorieën. Hierbij wordt het jaarincome, 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.

6.8.5 Het bepaalde in 6.8.4 is vanaf 1 januari 2014 niet van toepassing op bij de werkgever gedetacheerde werknemers met een jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag van € 60.000 bruto of meer.

- 6.8.6 De werkgever moet zich ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten ervan vergewissen dat het bepaalde in 6.8.3 en 6.8.4 wordt toegepast.
- 6.8.7 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 ter zake van montage, ingebruikstelling en onderhoud van een geleverd product;
d. een gemeenschappelijk door ondernemers in de Metalektro in stand gehouden arbeidsreserve zonder winstoogmerk,
is het bepaalde in 6.8.2 tot en met 6.8.6 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.

7. OVER DE CAO EN CAO-PARTIJEN

7.1 LOOPTIJD CAO

7.1.1 2018-2020

Deze cao geldt voor de periode van 1 juni 2018 tot en met 30 november 2020 en eindigt zonder dat daarvoor opzegging nodig is.

7.1.2 Geen nawerking eerdere cao's

Rechten die voortvloeien uit eerdere cao's komen met het in werking treden van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten die voortvloeien uit deze cao. Deze cao heeft - voor zover deze mindere aanspraken geeft - voorrang op de voorgaande cao's.

7.2 WERKINGSSFEER

7.2.1 Bijlage A

De bepalingen over de werkingssfeer zijn opgenomen in bijlage A. Deze bijlage maakt onderdeel uit van de cao.

7.3 DEFINITIES / DEFINITIES

AOW-leeftijd

De pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in de Algemene ouderdomswet.

Basis Jaarlijkse Arbeidsduur (BJA)

Het saldo van het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met:

- het aantal zaterdagen en zondagen;
- het aantal vakantiedagen, zoals bedoeld in 4.1.2 a van de Basis-cao en de extra vakantiedagen bij een zesdaagse werkweek, zoals bedoeld in 4.1.4 a van de Basis-cao;
- het aantal feestdagen dat niet op een zaterdag of zondag valt;
- 13 dagen vrije roostertijd (104 vrije roosteruren).

De uitkomst in dagen wordt vermenigvuldigd met 8 uur.

De volgende tabel toont de omvang van de BJA voor de jaren 2018 tot en met 2020.

Tabel: De BJA in 2018 t/m 2020

kalenderjaar werknemers	BJA voor de werknemer die recht heeft op de overgangsregeling extra vakantie voor senioren uit 4.1.5	BJA voor de overige
2018	1728	1712
2019	1736	1720
2020	1744	1728

Basis-cao

Cao Metalektro: Basis

Bedragen

Alle geldbedragen in de cao zijn brutobedragen, tenzij anders is vermeld.

Cao, de/deze

Met 'de cao' of 'deze cao' wordt bedoeld de Cao Metalektro: Hoger personeel (HP-cao).

Deeltijd

Het aantal per kalenderjaar te werken uren, minder dan de BJA.

Dienstrooster

Het rooster van werk- en rusttijden, vrije roosteruren en vakantie-uren dat de werkgever voor de werknemer vaststelt.

Feestdagen

Nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en de nationale feestdag (27 april).

Loonsom Wfsv

Het totaal van het loon als omschreven in artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).

ROM

De stichting Raad van Overleg in de Metalektro (ROM), gerechtigd tot de taken die de cao haar opdraagt.

Vakbonden

FNV Metaal, CNV Vakmensen, De Unie en VHP2.

Voltijd

Het aantal door de werknemer te werken uren, gelijk aan de BJA.

Vrije roosteruren

Vrije roosteruren zijn uren binnen het vastgestelde dienstrooster waarop de werkgever de werknemer vrijstelt van dienst.

Werkgever

De natuurlijke persoon of rechtspersoon voor wie de werknemer pleegt te werken.

Werkgeversorganisatie

FME, ondernemersorganisatie voor de technologische industrie.

Werknemer

Werknemer in de zin van deze cao is degene die een arbeidsovereenkomst heeft in de zin van artikel 7: 610 van het Burgerlijk Wetboek.

7.4 AFWIJKEN VAN DEZE CAO / FLEXIBILISERING

7.4.1 Hoofddregels

- a. De werkgever kan in voor werknemers gunstige zin afwijken van cao-bepalingen.
- b. De werkgever kan niet in voor werknemers ongunstige zin afwijken van cao-bepalingen.

7.4.2 Terugdraaien van een afwijking in gunstige zin

Als de werkgever in zijn onderneming arbeidsvoorwaarden hanteert die voor alle of voor één of meer groepen werknemers in gunstige zin afwijken van de cao en hij deze arbeidsvoorwaarden in ongunstige zin wil veranderen, voert hij eerst overleg met de ondernemingsraad en de vakbonden.

Toelichting bij 7.4.2

Dit punt heeft betrekking op de overlegprocedure bij voorgenomen wijzigingen in arbeidsvoorwaarden voor groepen werknemers. Daarnaast zijn op de arbeidsovereenkomsten de algemene bepalingen van het Burgerlijk Wetboek van toepassing zoals genoemd in de artikelen 6:248 en 6:258.

7.4.3 Uitzondering: afwijken in ongunstige zin

- a. De werkgever kan wel in ongunstige zin afwijken van de cao als hij daar belangrijke redenen voor heeft, zoals de continuïteit van de onderneming en/of de daarmee verband houdende werkgelegenheid in de onderneming. Dit kan hij voor alle werknemers doen of voor één of meer groepen werknemers.
- b. De werkgever kan dit doen nadat hij hierover op ondernemingsniveau overeenstemming heeft bereikt met de werkgeversorganisatie en de vakbonden. Het resultaat van dit overleg wordt gemeld aan de ROM.
- c. Voor zover en voor zolang in de overeengekomen regeling is afgeweken van cao-bepalingen, gelden die bepalingen niet.
- d. De werkgever informeert de betrokken werknemers schriftelijk over de overeengekomen regeling. Verder informeert hij hen over de cao-bepalingen waarvan wordt afgeweken en de periode waarvoor dit gebeurt.

7.4.4 Doorwerking van een afwijkende regeling

- a. Een afwijkende regeling die op basis van 7.4.1, 7.4.2 en 7.4.3 uit een vorige cao is overeengekomen, blijft van kracht voor de duur van de looptijd van die regeling.
- b. Dit geldt ook als de cao-bepalingen waarvan in die regeling is afgeweken, inmiddels zijn veranderd.

7.5 AFWIJKEN IN EEN MB-CAO

7.5.1 Afwijken van B- en/of A-bepalingen

- a. Bij of krachtens een MetalektroB-cao (MB-cao) kan worden afgeweken van de B-bepalingen in deze cao.
- b. Van A-bepalingen kan bij MB-cao uitsluitend worden afgeweken in voor werknemers gunstige zin. A-bepalingen zijn in deze cao vetgedrukt.

7.5.2 Rol vakbonden

De vakbonden die partij zijn bij deze cao, zijn ook partij bij het overeenkomen van een MB-cao. Een vakbond kan ervan afzien daarbij betrokken te zijn.

7.5.3 Begin- en einddatum bij afwijken van B-bepalingen

- a. Voor zover bij MB-cao is afgeweken van de B-bepalingen in de cao, gelden deze bepalingen niet voor de betrokken werkgever(s) en zijn (hun) werknemers vanaf het moment waarop de desbetreffende MB-cao van kracht is geworden.
- b. Wordt na afloop van een MB-cao geen nieuwe MB-cao afgesloten, dan worden de B-bepalingen waar bij MB-cao van is afgeweken weer van kracht één jaar nadat de looptijd van de MB-cao is verstreken, tenzij partijen bij de MB-cao anders zijn overeengekomen.

7.5.4 Gevolgen wijziging cao-bepalingen

- a. In een MB-cao kan worden bepaald wat de consequenties zijn van wijzigingen in B-bepalingen van de cao voor de lopende MB-cao.
- b. Een MB-cao die is overeengekomen op basis van een vorige cao blijft gedurende de looptijd van de MB-cao van kracht, ook als de cao-bepalingen waar in die MB-

cao van is afgeweken, intussen zijn veranderd. Dit met inachtneming van 7.5.3 b en 7.5.4 a.

7.5.5 Informatieplicht werkgever

De werkgever stelt de betrokken werknemers schriftelijk in kennis van de gesloten MB-cao, de cao-bepaling(en) waar de afwijking betrekking op heeft, de ingangsdatum en de duur van de MB-cao.

7.5.6 Verplichtingen partijen bij de MB-cao

Partijen bij de MB-cao melden de MB-cao aan bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en sturen een exemplaar ter informatie aan de ROM.

7.6 GESCHILLEN

7.6.1 Geschillencommissie

Er is een Geschillencommissie voor de Metalektro. Deze commissie behandelt geschillen over de toepassing of nakoming van de cao, inclusief de beweerde niet-nakoming van verplichtingen die de cao oplegt. Dit gebeurt met inachtneming van het Reglement Geschillen. Zie bijlage D bij de Basis-cao.

7.6.2 Indienen van klachten

Iedere persoon of organisatie die partij is bij een geschil zoals bedoeld in 7.6.1 heeft het recht bij de commissie een schriftelijke, gemotiveerde klacht in te dienen. De hiervoor geldende procedure staat in het Reglement Geschillen.

7.6.3 Bindend advies

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

7.6.4 Relatie met bemiddeling

Het gestelde in 7.6.1 en 7.6.2 geldt niet als óf vanaf het moment dat een geschil over een voorgenomen actie, zoals bedoeld in 7.7 van de Basis-cao, is of wordt voorgelegd aan de Bemiddelingsinstantie. Als een dergelijk geschil al bij de Bemiddelingsinstantie aanhangig is gemaakt, stopt de Geschillencommissie de (verdere) behandeling, zodra van de Bemiddelingsinstantie een afschrift is ontvangen van het verzoek om het geschil in behandeling te nemen.

7.7 BEMIDDELING

7.7.1 Bemiddelingsinstantie

Er is een Bemiddelingsinstantie voor de Metalektro. Deze instantie werkt met inachtneming van het Reglement Bemiddelingsinstantie. Zie bijlage E bij de Basis-cao.

7.7.2 Taken

- a. Bemiddeling:
 - bij een klacht van een werknemer of een groep werknemers over de arbeidsverhouding, namelijk op verzoek van de betrokken werknemer(s) en/of de werkgever;
 - bij een verschil van mening tussen één of meer vakbonden enerzijds en een werkgever anderzijds over het gevoerde of te voeren sociaal beleid van de onderneming, namelijk op verzoek van de betrokken werkgever, werkgeversorganisatie en/of vakbond(en);een en ander met inachtneming van artikel 4 A van bijlage E bij deze cao.
- b. Bemiddeling en/of oordeel:

- bij voorgenomen acties, zoals bedoeld in 7.7 van de Basis-cao, namelijk op schriftelijk verzoek van één of meer vakbonden en/of de werkgeversorganisatie.
- c. Oordeel achteraf:
- bij uitgevoerde acties, zoals bedoeld in 7.7.2 e-f van de Basis-cao, namelijk op schriftelijk verzoek van de betrokken werkgever, de vakbond(en) en/of de werkgeversorganisatie.
- d. Overige taken:
- behandeling van een klacht van een personeelsvertegenwoordiger, zoals bedoeld in 6.3.2.
 - behandeling van een klacht van een kaderlid, zoals bedoeld in 6.4.3 e.

7.7.3 Procedure

De procedure voor het indienen van verzoeken tot bemiddeling en/of het geven van een oordeel is beschreven in het Reglement Bemiddelingsinstantie.

7.7.4 Behandeling van verzoeken na afloop van de cao

- a. Als de aanleiding tot het verzoek zich heeft voorgedaan tijdens de looptijd van de cao, wordt de behandeling van dat verzoek na afloop van de cao voortgezet of zo nodig alsnog opgestart. Dit ongeacht op welk moment de klacht aan de Bemiddelingsinstantie is voorgelegd.
- b. Als de aanleiding zich heeft voorgedaan na afloop van de cao, kan het verzoek met instemming van cao-partijen alsnog aan de Bemiddelingsinstantie worden voorgelegd.

ONDERTEKENING VAN DE CAO

Deze cao is overeengekomen en in vijfvoud getekend door:

- **Vereniging FME**
Mr. I. Dezentjé Hamming-Bluemink (voorzitter)
Ir. A. Woudstra (directeur Business Solutions)
- **FNV**
P.J.M. Bolster - Damen (landelijk bestuurder FNV Metaal)
Drs. J. van Stigt (landelijk bestuurder FNV Metaal)
- **CNV Vakmensen.nl**
P.S. Fortuin (voorzitter)
L.H.E. Bezemer – Videler (bestuurder)
- **De Unie**
R. Castelein (voorzitter)
A.H. Meeuwissen (senior belangenbehartiger)
- **VHP2**
H.A. van Sprang (voorzitter)
Mr. J. Sauer (directeur / adviseur arbeidsverhoudingen)

BIJLAGEN

- A. **WERKINGSSFEER**
- B. REGLEMENT DISPENSATIE
- C. TABEL A: HP-CAO, VAN NIEUWE NAAR OUDE NUMMERING
TABEL B: HP-CAO, VAN OUDE NAAR NIEUWE NUMMERING

1. Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van werknemers in dienst van een werkgever in een onderneming in de Metalekto, met uitzondering van de bestuurders van de onderneming en de functionarissen die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken.
2. Een onderneming die activiteiten verricht als beschreven in 6 tot en met 7 valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst als in hoofdzaak Metalekto-activiteiten worden verricht
3. Of in hoofdzaak activiteiten binnen de Metalekto worden verricht, wordt bepaald aan de hand van het aantal arbeidsuren dat door werknemers van de onderneming aan die activiteiten wordt besteed. Van "in hoofdzaak" is sprake als dat gewoonlijk meer dan 50% is van de in de onderneming met de werknemers overeengekomen arbeidsuren.
4. Tot de Metalekto-activiteiten behoren zowel de specifieke activiteiten genoemd in 6 tot en met 7 als werkzaamheden van werknemers die, in een al dan niet ondersteunende functie - waartoe mede wordt verstaan werknemers in de 'overhead' -, werkzaam zijn ten behoeve van die specifieke activiteiten.
5. Voor zover werknemers al dan niet in een ondersteunende functie - waartoe mede wordt verstaan werknemers in de 'overhead' - werkzaam zijn zowel ten behoeve van de Metalekto-activiteiten als ten behoeve van andere ondernemingsactiviteiten, wordt het aantal arbeidsuren van deze werknemers naar evenredigheid toegerekend aan de verschillende activiteiten van de onderneming.
6. Tot de 'Metalekto' behoren – voor zover niet genoemd in 7 en 8 – 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 paragraaf 7.3 van deze overeenkomst*), doch met inachtneming van het gestelde onder 9 t/m 18 en 22, 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 3D-printen, aanleggen, assembleren, construeren, demonteren, draaien, e-maileren, extruderen, forceren, frezen, gieten, herstellen, honen, kotteren, lasercladden, (laser) lassen, leppen, monteren, onderhouden (waaronder onder meer preventief), ontwerpen, ontwikkelen, persen, pletten, samenstellen, slopen, smeden, smelten, snijden, trekken, vervaardigen, verscheuren en/of vermalen, (vonk-)verspanen, walsen, zagen van metaal (waaronder onder meer te verstaan: aluminium, blik, brons, koper, lood, messing, staal, tin, ijzer, zink en legeringen of composities hiervan) of metalen voorwerpen, alles in de ruimste zin van het woord, zoals: apparaten, appendages, automaten, automobielen, beelden, benzinepompen, beregeningsinstallaties, bliksemafleiders, blikwaren, bouten, brandkasten, bromfietsen, bruggen, buizen, capsules, containers niet zijnde carrosserieën, draad, draadnagels, drijfwerk, elektriciteitsmeters, elektroden, gaas, gasmeters, gemotoriseerde rijwielen, gereedschappen, haarden, instrumenten (waaronder optische apparaten), jaloezieën, kachels, ketels (o.a. voor centrale verwarming), kindervagens, klinknagels, knopen, kroonkurken, machines, matrassen, matrijzen, meters (o.a. gas-, elektriciteits-, water- en taximeters), meubelen, moeren, motoren, motorrijwielen, muziekinstrumenten, onderdelen, ovens, radiatoren, ramen, reservoirs, rolhekken, rollend materieel, rolluiken, rijwielen, schaatsen, schepen (alle vaartuigen hoe dan ook genaamd en van welke aard ook), schroeven, schuifhekken, sierhekken, sluitingen, stempels, stoomketels, tanks, taximeters, toestellen, tuben, uurwerken, voorwerpen, watermeters, werktuigen (waaronder mede begrepen kracht- en arbeidswerktuigen, landbouwmachines, -tractoren en -werktuigen) en zonweringen;
 - 2^e het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van apparaten, installaties, stoffen, toestellen, voorwerpen en dergelijke - dit alles ongeacht de aard van het materiaal-, die elektrische energie of haar componenten afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken, zoals analyseapparatuur, bioreactoren, elektromotoren, elektrische huishoudelijke en industriële toestellen met en zonder elektrische bewegingskracht, elektrische ovens, fornuizen, apparatuur voor het elektrisch lassen en accumulatoren, producten dienende tot het ondergronds transport van elektrisch arbeidsvermogen (grondkabel), isolerend draad, installatiemateriaal (waaronder smeltveiligheden) en alle overige elektronische apparatuur daaronder begrepen elektro-medische toestellen, instrumenten en computers;
 - 3^e het staalblazen en/of zandstralen;
 - 4^e het verzinken en/of vertinnen, voor zover dit niet langs galvanotechnische weg geschiedt;
 - 5^e het reviseren van verbrandingsmotoren en/of onderdelen daarvan in de ruimste zin;
 - b. uitsluitend of in hoofdzaak het elektrotechnische scheepsinstallatiebedrijf wordt uitgeoefend;

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

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

- d. uitsluitend of in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7: 690 B.W. van ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de 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 laatstelijk nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv), gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005. De onderneming heeft aan dit criterium voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling (Belastingdienst), die voor de sociale verzekeringen is belast met het indelen van ondernemingen bij sectoren, 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 7 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.

Ontwerpen en/of ontwikkelen wordt alleen dan tot de werkingsfeer geacht te behoren indien en voor zover dit plaatsvindt ten dienste van een of meer overige zelf te verrichten activiteiten als onder a tot en met d omschreven. Onder ontwerpen, ontwikkelen wordt verstaan, uitgaande van een programma van eisen, het omzetten van dit programma in een technische specificatie, waaronder mede wordt verstaan schets, blauwdruk of prototype, enz.

Toelichting:

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

7. 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 6 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 ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van vliegtuigen;
 - d. het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van liften.

Onder "vervaardigen" dient eveneens te worden verstaan het assembleren, monteren en samenstellen uit van

derden betrokken onderdelen.

Ontwerpen en/of ontwikkelen wordt alleen dan tot de werkingssfeer geacht te behoren indien en voor zover dit plaatsvindt ten dienste van een of meer overige zelf te verrichten activiteiten als onder a tot en met d omschreven. Onder ontwerpen, ontwikkelen wordt verstaan, uitgaande van een programma van eisen, het omzetten van dit programma in een technische specificatie, waaronder mede wordt verstaan schets, blauwdruk of prototype, enz.

Toelichting:

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

8. Niet onder de werkingssfeer van deze overeenkomst ressorteren ondernemingen, die weliswaar onder de omschrijving van 7 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.
9. 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 10 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).
10. De in 9 bedoelde onderneming behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor onder 9 genoemde perioden.
11. Ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in 6 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid (thans de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot de Metalektro.
12. In geval van rechtsopvolging van een onderneming als hiervoor in 9 en 11 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in 9 en 11 bepaalde aangenomen dat sprake is van eenzelfde aansluiting.
13. Indien een onderneming als bedoeld in 11 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Regeling Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005, overgaat naar de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken behoort die onderneming met ingang van dezelfde datum tot het metaalbewerkingsbedrijf.
14. 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 15 bepaalde, tot de Metalektro.
15. De in 14 bedoelde onderneming behoort tot de Metalektro met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor in 14 genoemde perioden.
16. Ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in 6 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.

17. In geval van rechtsopvolging van een onderneming als hiervoor in 14 en 16 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in 14 en 16 bepaalde aangenomen dat sprake is van een zelfde aansluiting.
18. Indien een onderneming als bedoeld in 16 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Regeling Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005, overgaat naar de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie behoort die onderneming met ingang van dezelfde datum tot de Metalektro.
19. De Commissie Werkingssfeer*) ziet toe op de toepassing van de met betrekking tot de indeling en de overgang van ondernemingen in 6 en 9 tot en met 18 gestelde regelen.

*) De Commissie Werkingssfeer is samengesteld door de Stichting Raad van Overleg in de Metalektro en de Stichting Vakraad Metaal en Techniek.
Het secretariaat van de Commissie Werkingssfeer is gevestigd:
Postbus 93235, 2509 AE Den Haag, telefoon 070-3160325.
In de commissie hebben tevens zitting, het Pensioenfonds van de Metalektro (PME) en het Pensioenfonds Metaal en Techniek (PMT).
20. Deze overeenkomst is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers die werkzaam zijn in lithografische afdelingen van ondernemingen in de Metalektro en daar grafische vakarbeid verrichten voor zo ver deze werknemers onder de cao Grafimedia vallen.
21. Deze overeenkomst is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers die een functie vervullen boven het niveau van de in deze overeenkomst de Basis-cao, algemeen verbindend verklaard bij besluit d.d. 19 september 2019, Staatscourantnr. 47963, opgenomen salarisgroepen. In afwijking van het bepaalde in de vorige volzin zijn de paragrafen 6.1 en 6.2 ook van toepassing op werknemers die een functie vervullen boven dat niveau met uitzondering van de bestuurders van de onderneming en de functionarissen die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken.
22. Deze overeenkomst is niet van toepassing op:
Nedtrain B.V. te Utrecht, Rollepaal B.V. te Dedemsvaart, Océ Technologies B.V. te Venlo, NXP Semiconductors Netherlands B.V. te Nijmegen en Eindhoven en Philips en de met deze vennootschap in concernverband verbonden ondernemingen. De Raad van Overleg in de Metalektro kan te allen tijde deze overeenkomst wel van toepassing verklaren op deze ondernemingen indien de grond voor het uitzonderen van de toepassing vervalt. Tijdens de looptijd van deze overeenkomst kan de Raad van Overleg in de Metalektro (bepalingen van) deze overeenkomst desgevraagd niet van toepassing verklaren op andere ondernemingen.
Een gemotiveerd schriftelijk verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze overeenkomst dient te worden ingediend bij de ROM (Postbus 407, 2260 AK te Leidschendam). De ROM zal dit verzoek behandelen met inachtneming van het reglement dispensatie. Dit reglement is opgenomen als bijlage B van deze overeenkomst.

BIJLAGE B. REGLEMENT DISPENSATIE (ALS BEDOELD ONDER 22 VAN BIJLAGE A WERKINGSSFEER)

ARTIKEL 1

1. De ROM doet uitspraak over een verzoek tot dispensatie als bedoeld onder 22 van bijlage A Werkingssfeer.
2. De werkgroep Werkingssfeer van de ROM adviseert de ROM over een ingediend dispensatieverzoek.

ARTIKEL 2

1. De werkgroep Werkingssfeer bestaat uit één lid van de ROM van werkgeverszijde en één lid van de ROM van werknemerszijde.
2. De leden van de werkgroep Werkingssfeer worden benoemd door de ROM.

ARTIKEL 3

1. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze overeenkomst kan worden ingediend door een werkgever of groep van werkgevers. Uit het verzoek moet duidelijk blijken of het verzoek mede namens één of meer verenigingen van werknemers wordt gedaan.
2. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij het secretariaat van de ROM (Postbus 407, 2260 AK Leidschendam).
3. Het verzoek dient ten minste te bevatten:
 - a. de naam en het adres van de verzoeker;
 - b. de ondertekening door verzoeker;
 - c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
 - d. de motivering van het verzoek;
 - e. de dagtekening.

ARTIKEL 4

1. Na ontvangst van het verzoek wordt door het secretariaat van de ROM binnen twee weken beoordeeld of het verzoek in behandeling kan worden genomen. Indien nodig krijgt verzoeker de gelegenheid om het verzoek aan te vullen.
2. Een verzoek wordt in behandeling genomen nadat de verstrekte informatie voldoende is voor de beoordeling van het verzoek.

ARTIKEL 5

1. De verzoeker ontvangt bericht van het in behandeling nemen van het verzoek. Nadat het verzoek in behandeling is genomen, wordt de beslissing op het verzoek binnen 2 maanden genomen.
2. De termijn bedoeld in het eerste lid kan met hoogstens 2 maanden worden verlengd, indien naar het oordeel van de ROM resp. de werkgroep Werkingssfeer aanvullende informatie nodig is voor de beoordeling van het verzoek. De verzoeker krijgt binnen die termijn 2 weken voor het overleggen van de aanvullende informatie.

ARTIKEL 6

1. De beslissing van de ROM wordt met redenen omkleed.

2. **Bij de beslissing op het verzoek zal de ROM beoordelen of er (tijdelijk) sprake is van bijzondere omstandigheden, zoals de continuïteit van de onderneming en/of de daarmee verband houdende werkgelegenheid in de onderneming, op grond waarvan het gerechtvaardigd is dat deze overeenkomst (of bepalingen daarvan) niet onverkort wordt toegepast.**
3. **Het secretariaat van de ROM zendt zo spoedig mogelijk de schriftelijke beslissing aan verzoeker.**

ARTIKEL 7

Door de ROM worden aan derden geen mededelingen gedaan over een ingediend dispensatieverzoek.

ARTIKEL 8

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de ROM.

BIJLAGE C

Tabel A: HP-CAO, VAN NIEUWE NAAR OUDE NUMMERING

In de linkerkolom de nummering van de hertaalde HP-cao; in de rechter-kolom de overeenkomstige artikelen/pagina's van de HP-cao 2015/2018 in het cao-boekje van mei 2016.

Nw. nr.	Titel	Oud artikel- of paginanummer
p. 5	CAO-PARTIJEN	p. 113
p. 6	INLEIDING	p. 114
1.	ARBEIDSOVEREENKOMST	
1.1	Sollicitatie	2
1.2	Begin van de arbeidsovereenkomst	3, 19
1.3	Voorafgaande uitzendrelaties	4
1.4	Aanpassing van de arbeidsduur	22
1.5	Voltijd en deeltijd	1.4
1.6	Periodiek medisch onderzoek	52
1.7	Einde van de arbeidsovereenkomst	7, 38
2.	WERKTIJDEN	
2.1	Dienstrooster	24, 26, 27, 28
2.2	Tijdelijk vierdaagse werkweek	23
3.	INKOMEN	
3.1	Functie-indeling	8
3.2	Salarisaanpassingen in deze cao-periode	9
3.3	Toeslagen en vergoedingen	10
3.4	Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	11
3.5	Inkomen bij werkloosheid tijdens dienstverband	42
3.6	Pensioen	3, 15
3.7	Uitkering bij overlijden	18
4.	FEESTDAGEN, ROOSTERVRIJ, VERZUIM EN VERLOF	
4.1	Feestdagen	39
4.2	Vrije roosteruren	21, 29, 37
4.3	Ander gebruik van vakantie, vrije roosteruren en overuren	16, 30, 31, 32, 41
4.4	Kort verzuim	40
4.5	Bijzonder verzuim	33
4.6	Vakbondsverlof	49
5.	SCHOLING	
5.1	Werken aan duurzame inzetbaarheid	[nieuw]
5.2	Loopbaangesprek	[nieuw]
5.3	Opleidingsdagen	34
5.4	Studiekostenregeling	35
5.5	Erkenning Verworven Competenties (EVC)	36
5.6	Generatiepact	[nieuw]

6. AANVULLENDE BEPALINGEN	
6.1 Sociaal Fonds	45
6.2 Raad van Overleg in de Metalektro	53
6.3 Bescherming personeelsvertegenwoordigers	43
6.4 Vakbondswerk in de onderneming	48
6.5 Vakbondscontributie	17
6.6 Inschakeling organisatiebureau, fusie en bedrijfssluiting	44
6.7 Uitzendbureaus	50
6.8 Niet in dienst zijnde werknemers	51
7. OVER DE CAO EN CAO-PARTIJEN	
7.1 Looptijd cao	1.3, 54
7.2 Werkingssfeer	1.2
7.3 Definities / Definities	1.1, 7, 9, 20, 21, 25
7.4 Afwijken van deze cao / flexibilisering	5
7.5 Afwijken in een MB-cao	6
7.6 Geschillen	46
7.7 Bemiddeling	47
ONDERTEKENING VAN DE CAO	p. 128
ALGEMEEN VERBINDEND VERKLARING	p. 3
BIJLAGEN	
A. WERKINGSSFEER	p. 129
B. REGLEMENT DISPENSATIE	p. 135
C. TABEL A: HP-CAO, VAN NIEUWE NAAR OUDE NUMMERING	[nieuw]
TABEL B: HP-CAO, VAN OUDE NAAR NIEUWE NUMMERING	[nieuw]
ADRESSEN	p. 12
TREFWOORDEN	[nieuw]

Tabel B: HP-CAO, VAN OUDE NAAR NIEUWE NUMMERING

In de linkerkolom de pagina- of artikelnummers van de HP-cao 2015/2018 (cao-boekje mei 2016); in de rechterkolom de vindplaatsen in de hertaalde HP-cao.

Cao	Onderwerp	Hertaling
p. 3	HP-passages uit 'Vooraf' over MB-cao en avv	p. 2 en 5
p. 12	Adressen	44
p. 113	Cao-partijen	p. 6
p. 114	Inleiding	p. 7
1.1	Definities	7.3
1.2	Werkings sfeer	7.2
1.3	Geen nawerking eerdere cao's	7.1.2
1.4	Deeltijd	1.5
2.	Sollicitatie	1.1
3.	Bevestiging van aanstelling	1.2
4.	Voorafgaande uitzendrelaties	1.3
5.	Gunstiger bepalingen	7.4
6.	MB-cao	7.5
7.	Einde arbeidsovereenkomst	1.7
8.	Indeling van functies	3.1
9.	Salarissen	3.2
10.	Andere inkomensbestanddelen	3.3.1
11.	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	3.4.1 - 3.4.4
12.	WGA-hiaatverzekering	3.4.6
13.	WIA-bodemverzekering	3.4.7
14.	Gedifferentieerde WGA-premie	3.4.5
15.	Pensioen	3.6
16.	Levensloopregeling en verlof	4.3.4
17.	Vakbondscontributie	6.5
18.	Overlijdensuitkering	3.7
19.	Nevenbedingen	1.2.3
20.	Begrippen arbeidsduur	7.3
21.	Aanpassing aantal roostervrije uren	4.2.1
22.	Aanpassing individuele arbeidsduur	1.4
23.	Vrije dagen	2.2
24.	Aanpassing arbeidsduur werktijdregeling	2.1.2
25.	Begrippen werktijden	7.3
26.	Arbeidstijdenwet	2.1.2
27.	Vaststelling dienstrooster	2.1.1
28.	Nadere regels vaststelling dienstrooster	2.1.1
29.	Vaststelling vrije roostertijden	4.2.1 - 4.2.2
30.	Tijdsparen	4.3.2
31.	Tijd verkopen of sparen	4.3.3
32.	Tijdspaarregeling	4.3.1
33.	Bijzonder verzuim	4.5
34.	Opleidingsdagen	5.1
35.	Studiekostenregeling	5.2
36.	EVC	5.3
37.	Niet genoten vrije roosteruren	4.2.3

38.	Vrije roostertijd	1.7.3
39.	Feestdagen	4.1 en 7.3
40.	Kort verzuim	4.4
41.	Kopen van dagen	4.3.3
42.	Uitkering bij werkloosheid enz.	3.5
43.	Bescherming personeelsvertegenwoordigers	6.3
44.	Fusie, reorganisatie enz.	6.6
45.	Sociaal Fonds	6.1
46.	Behandeling van geschillen	7.6
47.	Bemiddelingsprocedure	7.7
48.	Vakbondswerk in de onderneming	6.4
49.	Bijzonder verlof vakbondsleden	4.6
50.	Uitzendbureaus	6.7
51.	Niet in dienst zijnde werknemers	6.8
52.	Aanbeveling	1.6
53.	Secretariaatskosten op bedrijfstakniveau	6.2
54.	Looptijd van de overeenkomst	7.1