

METALEKTRO B COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST



Aircraft Component Services - Amsterdam

31-5-2018 tot en met 31-5-2019

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden

1. AAR Aircraft Component Services - Amsterdam, a division
of AAR INTERNATIONAL, INC. te Hoofddorp, gemeente Haarlemmermeer

als partij ter ene zijde

en

De Vereniging De Unie, Vakbond voor industrie en dienstverlening te Culemborg
De Vereniging FNV te Utrecht

zijn de volgende Metalelektro B collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan

© 2018 cao-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede van de Werkgeversvereniging AWWN te Den Haag.

Preamble

Partijen zijn conform artikel 1.5 van de Metalelektro cao een Metalelektro B cao aangegaan. Dit betekent dat krachtens deze cao van de B bepalingen uit de Metalelektro cao kan zijn afgeweken. In deze cao worden slechts de afwijkingen van de B bepalingen weergegeven. De A bepalingen uit de Metalelektro cao zijn onverkort van toepassing.

In de cao is voor de afwijkende bepalingen een afwijkende tekst opgenomen. Daarnaast is bij een aantal artikelen de term "Conform" opgenomen. Dit betekent dat voor deze artikelen de bepalingen uit de Metalelektro cao gelden.

Indien "niet van toepassing" is opgenomen dan wordt de betreffende B bepaling uit de Metalelektro cao niet overgenomen.

INHOUDSOPGAVE behorende bij de MB-cao voor AAR Aircraft Component Services

Preambule.....	4
Hoofdstuk 1 – Algemene bepalingen	6
1. Verzoek om in deeltijd te werken.....	6
2. Arbeidsvoorwaarden deeltijdarbeid.....	7
Hoofdstuk 2 – Begin en einde van de arbeidsovereenkomst.....	8
Hoofdstuk 3 – Arbeidsduur en Werktijden	9
Hoofdstuk 4 – Salarisbepalingen.....	13
Hoofdstuk 5 – Vakantie (B)	20
Hoofdstuk 6 – Verzuim	23
Hoofdstuk 7 – Pensioenregeling	24
Hoofdstuk 8 – Karweiwerk / Uitzendregeling	25
Hoofdstuk 9 – Diverse bepalingen	27
Hoofdstuk 10 Slotbepalingen	28
Bijlagen	30
Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Hoger Personeel in de Metalelektro 2015/2018	31

Hoofdstuk 1 – Algemene bepalingen

Artikel 1.1 - Definities

Conform

met uitzondering van lid 7:

- 5 mei wordt in een lustrumjaar aangemerkt als een feestdag

met uitzondering van lid 8:

- 3,5 roostervrije dagen in plaats van 13 roostervrije dagen (28 vrije roosteruren)

Artikel 1.2 – Werkingssfeer

Conform

Artikel 1.3 – Geen nawerking eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (~~A-bep.~~)

Conform

Artikel 1.4 – Gunstiger en andere bepalingen / Flexibilisering

Conform

Artikel 1.5 – Metalektro B – CAO

Conform

Artikel 1.6 – Deeltijd (B)

1. **Verzoek om in deeltijd te werken**

Deeltijd is in beginsel mogelijk in alle functies en op alle niveaus (zie ook artikel 3.2 Wet flexibel werken). Een verzoek van de werknemer om zijn functie in deeltijd te mogen uitoefenen, wordt in beginsel gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden gevergd.

De werkgever reageert binnen een maand na ontvangst op het verzoek van een werknemer. Een afwijzing wordt schriftelijk en gemotiveerd kenbaar gemaakt.

2. **Arbeidsvoorwaarden deeltijdarbeid**

Voor deeltijdwerkers geldt dat de bepalingen van de cao naar rato van de individuele arbeidsduur van toepassing zijn. Afwijkingen hierop zijn:

- a. De vergoeding woon-werkverkeer; deze vergoeding wordt toegekend naar rato van het aantal dagen, dat de deeltijdwerker werkzaam is.
- b. Het buitengewoon verlof; de mate, waarin buitengewoon verlof wordt verstrekt, is afhankelijk van of de gebeurtenis plaatsvindt tijdens werktijd van de deeltijdwerker.
- c. De compensatiedagen bij overwerk; ten aanzien van de compensatiedagen bij overwerk geldt voor deeltijdwerknemers hetzelfde maximum aantal als voor de voltijdmedewerkers.

Hoofdstuk 2 – Begin en einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 2.1 – Aanstelling

Conform

Artikel 2.2 – Voorafgaande uitzendrelaties

Conform

Artikel 2.3 - Einde van de arbeidsovereenkomst (B)

1. Opzegging van de arbeidsovereenkomst vindt schriftelijk plaats en zodanig dat het de arbeidsovereenkomst eindigt tegen het einde van de kalendermaand.
2. Inzake de beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek, waaronder de opzegtermijnen van artikel 672 BW, met dien verstande dat:
 - het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer van rechtswege eindigt op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Artikel 2.4 – verrekening vakantiedagen en roostervrije uren

Conform

Hoofdstuk 3 – Arbeidsduur en Werktijden

Artikel 3.1 – Arbeidsduur en Roostervrije uren (B)

1. De normale gemiddelde arbeidsduur bedraagt 40 uur per week verdeeld over vijf (5) werkdagen van 8 uur
2. Het aantal vrije roosteruren bedraagt per kalenderjaar 28.

Artikel 3.2 – Aanpassing van de individuele arbeidsduur

Conform

Artikel 3.3 – Vrije dagen (B-bepaling)

Conform

Artikel 3.4 – Aanpassing arbeidsduur in de werktijdregeling

Conform

Artikel 3.5 – Arbeidstijdenwet (ATW)

Conform

Artikel 3.6 - Uitgangpunten vaststelling dienstrooster

Conform

Artikel 3.7 – Vaststelling dienstrooster (B)

1. Uitgangspunt is dat de werknemer per werkdag zelf zijn begintijd bepaalt binnen de tijden van het beginvenster, waarbij de benodigde (minimale) kernbezetting op de afdeling wordt gewaarborgd. Werknemers stemmen hun begintijden onderling met elkaar af; lukt het werknemers niet om de minimale bezetting onderling af te stemmen, dan beslist werkgever over de bezetting op die dag.
2. Het beginvenster is normaal gesproken van 06.00 uur tot 9.00 uur.
3. Het kan voorkomen dat de werknemer geacht wordt buiten het beginvenster te starten met zijn werkzaamheden of dat de medewerker meer werkt dan 8 uur per dag of 40 uur per week. Hierbij houdt AAR rekening met de wettelijke voorschriften, de cao en de redelijkheid. Met ernstige bezwaren van de werknemer zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden. Tenminste veertien kalenderdagen voordat de medewerker in afwijking van het beginvenster moet werken, stelt AAR de medewerker in kennis van de tijdelijk gewijzigde werktijden. De werkgever kan met de Ondernemingsraad een kortere termijn overeenkomen.

Artikel 3.8 – Vaststelling vrije roosteruren (B)

1. Vrije roosteruren worden opgebouwd naar rato van de omvang en duur van de individuele arbeidsovereenkomst.
2. De werkgever mag voor 1 februari en na overleg met de Ondernemingsraad op jaarbasis maximaal 24 vrije roosteruren geldend voor alle of nagenoeg alle werknemers gezamenlijk aanwijzen.
3. Vrije roosteruren die door de werkgever niet gezamenlijk worden aangewezen zijn door de werknemer in te roosteren na overleg met de werkgever.
4. De instemming van de Ondernemingsraad is nodig voor wijziging van de gebruikelijke wijze waarop vrije roosteruren worden aangewezen of vrije roosteruren worden verdeeld over kalenderjaar indien deze wijziging de gehele organisatie betreft.
5. Bij arbeidsongeschiktheid op vastgestelde vrije roosteruren bestaat geen recht op vervangende vrije roostertijd.

Artikel 3.9 – Overwerk (B)

1. Wanneer in opdracht van de werkgever werkzaamheden zijn verricht, waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster wordt overschreden, is sprake van overwerk.
2. Niet als overwerk wordt beschouwd een afwijking van het dienstrooster van een half uur of minder per werkdag.
3. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer eerst sprake, indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én wanneer de normale arbeidsduur per dag of week van een werknemer met een fulltime dienstbetrekking wordt overschreden.

Artikel 3.10 – Ploegendienst (B)

Dit artikel uit de Metalelektro CAO is niet van toepassing

Artikel 3.11 – Consignatiedienst / AOG dienst regeling (B)

1. De AOG-regeling is van toepassing op AOG-werkzaamheden, die tijdens het weekeinde worden verricht. De werknemer ontvangt bij opkomst in de nacht van vrijdag op zaterdag of in de nacht van zaterdag op zondag voor het eerste uur of een gedeelte daarvan een halve compensatiedag.
2. Voor de daaropvolgende uren gelden de vergoedingen Conform artikel 4.14 lid 4 (Overwerk), met dien verstande dat voor de uren op zaterdag en zondag een extra compensatie in vrije tijd van 100% per gewerkt uur wordt toegekend.
3. De werknemer komt niet in aanmerking voor de vergoeding van twee reizen, zoals bedoeld in artikel 4.14 lid 9.
4. Gedeelten van uren worden pro rato vergoed.
5. Onder nachturen wordt in deze regeling verstaan de periode tussen 0.00 uur en 08.00 uur.

Artikel 3.12 – Opleidingsdagen

Conform

Artikel 3.13 – Studiekostenregeling (B)

1. Deze regeling is van toepassing op werknemers, die langer dan 1 jaar ononderbroken in dienst zijn van de werkgever.
2. Indien een werknemer in aanmerking wenst te komen voor een vergoeding van de werkgever in het kader van deze regeling, dient hij daartoe een verzoek in bij de werkgever. In voorkomende gevallen stelt de werkgever de werkgeversbijdrage vast op grond van het belang voor de onderneming dat aan de opleiding wordt toegekend. In dit kader worden drie categorieën opleidingen onderscheiden en per categorie de vergoeding van de werkgever bepaald:
 - a. de studie heeft rechtstreeks verband met de functie van de werknemer en/of de door hem uit te voeren werkzaamheden: 100% van de cursus- en lesgelden;
 - b. de door de studie verkregen kennis levert een reële bijdrage aan de toekomstmogelijkheden van de werknemer binnen de onderneming: 50% van de cursus- en lesgelden;
 - c. de studie draagt bij aan de algemene ontwikkeling van de werknemer en er bestaat enige connectie met de functie van de werknemer: 25% van de cursus- en lesgelden.

In bijzondere gevallen kan de werkgever beslissen in gunstige zin van het bovenstaande af te wijken.

3. Nadat de werknemer de officiële bewijsstukken terzake van cursus- en lesgelden heeft overlegd, wordt in beginsel de vergoeding voor aanvang van de studie als voorschot volledig uitgekeerd.
4. Aanspraak op kostenvergoeding bestaat slechts zolang redelijke studieresultaten geboekt worden. Ingeval van onvoldoende resultaten kan de werkgever de uitbetaling opschorten, dan wel geheel staken.
5. De werknemer die een studiekostenvergoeding heeft ontvangen, is verplicht de vergoeding terug te betalen wanneer hij uit dienst treedt binnen een periode van 2 jaar na afloop van de studie. Het bedrag dat terugbetaald moet worden, wordt voor elke maand dat het dienstverband bestaat of zal bestaan, in de periode van datum van afronding van de studie tot 2 jaar daarna, met één-vierentwintigste verminderd.
6. De OR-commissie studievergoeding zal de uitvoering van deze regeling toetsen.
7. Indien de werknemer een cursus in de avonduren volgt en daardoor niet in de gelegenheid is om deel te nemen aan een maaltijd op het privé-adres wordt de maaltijd vergoed tegen € 10,00 netto.

Artikel 3.14 – 3.17 Deze artikelen uit de Metalektro CAO zijn niet van toepassing.

Artikel 3.18 – Kopen van dagen

Conform

Artikel 3.19 – Loopbaanscan

1. De werknemer kan een keer per drie jaar een loopbaanscan aanvragen en laten maken van ten hoogste 750 euro excl. BTW bij een organisatie naar eigen keuze.
2. De uitvoering zal plaatsvinden door middel van intekensysteem (zo mogelijk aan het begin van het jaar) onder opgaaf van de door werknemer gewenste maand/periode in het betreffende kalenderjaar. Als echter meer dan 1/3 deel van de werknemers mocht intekenen voor een scan in een bepaald kalenderjaar, wordt op basis van volgorde van aanmelding bepaald wie in dat kalenderjaar een scan mag laten maken. De niet gehonoreerde aanmeldingen gaan op basis van volgorde van aanmelding, door naar het volgend kalenderjaar.
3. AAR vergoedt de loopbaanscan op basis van een door werknemer ingediende originele factuur van een erkend loopbaanadviseur/-organisatie.

Artikel 3.20 – A&O Fonds

AAR zal gedurende de looptijd van de CAO trachten het A&O Fonds van de Metalektro te benutten voor extra scholingsactiviteiten. De vakorganisaties zullen trachten een en ander te faciliteren.

Artikel 3.21 – Toeslag NDO werkzaamheden

Werknemers die de volledige bevoegdheid hebben om NDO (Niet Destructief Onderzoek) werkzaamheden te verrichten hebben recht op een NDO toeslag ter hoogte van een halve ($\frac{1}{2}$) functioneringstoeslag (FT) van functieschaal 5. Deze toeslag wordt jaarlijks per 1 juli van enig jaar achteraf uitgekeerd; zonodig pro rata vanaf het moment dat de werknemer formeel door QA bevoegd is verklaard. De NDO toeslag geldt voor zolang de bevoegde medewerker de betreffende NDO werkzaamheden verricht. Verder zijn er geen vergoedingen van toepassing op de NDO toeslag, zoals examenvergoeding e.d.

Hoofdstuk 4 – Salarisbepalingen

Artikel 4.1- Salarisgroepen (B)

1. De voorkomende functies binnen de onderneming worden ingedeeld in een van de salarisgroepen 1 tot en met 13.

Artikel 4.2 – Functieclassificatiesysteem (B)

1. De functies binnen de onderneming zijn op basis van het functieclassificatiesysteem ORBA ingedeeld in functiegroepen.

Artikel 4.3 – Indeling van functies in de onderneming (B)

1. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in artikel 4.5.
2. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn salaris en het aantal stappen, waarop zijn salaris is gebaseerd.
3. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de bij de werkgever geldende beroepsprocedure.

Artikel 4.4 – Indeling van werknemers (B)

1. Indeling in de functieschaal:
 - a. Bij indiensttreding wordt de werknemer in beginsel het startsalaris toegekend van de bij zijn functie behorende salarisschaal.
 - b. De werknemer die naar het oordeel van de werkgever bij indiensttreding nog niet over de voor de functie vereiste kundigheden en ervaring beschikt, kan gedurende maximaal één jaar in één lagere dan de bij die functie behorende salarisschaal worden ingedeeld.
 - c. Bij indiensttreding na 1 januari geldt dat de eerstvolgende herziening van het salaris niet plaatsvindt op 1 juli daaropvolgend, maar 1 jaar later.
2. Aanloopschaal schoolverlaters: de werknemer, die bij indiensttreding nog niet over (voldoende) werkervaring beschikt, kan gedurende maximaal één jaar in de aanloopschaal worden ingedeeld. De aanloopschaal heeft betrekking op werknemers, waarvan de functie is ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 6. Na maximaal één jaar wordt de werknemer ingedeeld in de bij de functie behorende functieschaal. Werknemers die voorafgaand aan de indiensttreding een stage bij werkgever van ten minste 6 maanden met voldoende resultaat hebben afgerond zullen niet in een aanloopschaal worden ingedeeld.

Artikel 4.5 – Salariëring (B)

1. De werkgever komt met de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt een salaris overeen conform de bij de functie behorende salarisschaal, rekening houdend met het aantal toegekende functie jaren.
2. Geldende salarisschalen bij de onderneming: zie Bijlage J.
3. Jeugdsalarissen: Aan werknemers jonger dan 22 jaar, waarvan de functie is ingedeeld in één van de functiegroepen 1 tot en met 7, kan een salaris worden toegekend volgens onderstaande tabel.

21 jaar:	90% van het minimum van de functieschaal
20 jaar:	85% van het minimum van de functieschaal
19 jaar:	80% van het minimum van de functieschaal
18 jaar:	75% van het minimum van de functieschaal

Herziening van het jeugdsalaris vindt eenmaal per jaar op 1 juli plaats. De leeftijd die in dat kalenderjaar wordt bereikt, is bepalend voor de hoogte van de herziening.

4. De werknemer die niet in de aanloopschaal is ingedeeld en geen jeugdsalaris is toegekend, wordt beloond volgens de functieschaal. Herziening van het salaris vindt éénmaal per jaar op 1 juli plaats. Deze herziening bestaat uit toekenning van geen, één, twee of drie stappen. Dit vindt plaats totdat het maximum van zijn schaal is bereikt en is afhankelijk van de schriftelijke beoordeling in het kader van de in de onderneming geldende beoordelingsregeling.
5. De werknemer van wie het salaris overeenkomt met het maximum van de salarisschaal en de maximale beoordelingscore ontvangt, komt in aanmerking voor een functioneringstoelage. De hoogte van deze eenmalige uitkering bedraagt bij benadering 24 maal één stap in de betreffende salarisschaal en verschilt derhalve per salarisschaal. De functioneringstoelagen zijn opgenomen in de bij de functie behorende salarisschaal.
6. De toelage wordt als eenmalige uitkering in beginsel in de maand juli uitbetaald. Indien de werknemer het volgende jaar niet maximale beoordelingscore krijgt toegekend, ontvangt de werknemer geen functioneringstoelage.

Artikel 4.6 – Ondernemingsalarissysteem

Dit artikel uit de Metalelektro CAO is niet van toepassing.

Artikel 4.7 – 4.8 Deze artikelen uit de Metalelektro CAO zijn niet van toepassing.

Artikel 4.9 – Wijzigingen salarisgroep (B)

1. De werknemer die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt per die datum in de daarbij behorende hogere salarisschaal ingedeeld. Inschaling vindt plaats op het hogere bedrag dat het dichtst bij het oude salaris ligt.

2. De werknemer, die op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt per die datum in de bijbehorende lagere salarisschaal ingedeeld. De verlaging van het salaris is het verschil tussen de minimum salarissen van de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met de eerstkomende lagere salarisstap in de lagere salarisschaal.
3. De werknemer die tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.
 - a. Indien de tijdelijke waarneming 30 achtereenvolgende werkdagen heeft geduurd, ontvangt de werknemer een waarnemingstoeslag.
 - b. De hoogte van de waarnemingstoeslag is gelijk aan het verschil tussen de minimumbedragen van de eigen en de hogere salarisschaal. Een eventuele toegekende persoonlijke toeslag, verbandhoudende met een indeling in lagere salarisgroep, wordt in deze situatie tijdelijk afgebouwd met de waarnemingstoeslag.

Artikel 4.10 – Her- en omscholing

Conform

Artikel 4.11 – Pensioengerechtigde werknemers

Conform

Artikel 4.12 – Betaling van arbeid in ploegen (B)

Dit artikel uit de Metalelektro CAO (artikel 4.12) is niet van toepassing

Artikel 4.13 – Betaling van continuarbeid (B)

Dit artikel uit de Metalelektro CAO (artikel 4.13) is niet van toepassing

Artikel 4.14 – Compensatieuren, overwerk en meeruren (B)

1. De werknemer kan overwerk tot een maximum van 7 compensatiedagen per kalenderjaar compenseren in vrije tijd, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten en de werkgever en de werknemer kunnen komen tot een regeling over de tijdstippen, waarop de compensatie zal plaatsvinden. Bij compensatie in vrije tijd ontvangt de werknemer verder de onder lid 4 genoemde toeslag in geld.
2. In de volgende gevallen zal in plaats van compensatie in vrije tijd per gewerkt uur het uursalaris, vermeerderd met de onder e. genoemde toeslag worden betaald:
 - a. Indien de omstandigheden van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever niet toelaten dat overuren uiterlijk voor 1 april na het jaar waarin zij zijn ontstaan, worden gecompenseerd in vrije tijd;

- b. Indien de werknemer in het kalenderjaar reeds 7 compensatiedagen heeft opgebouwd.
3. Indien de werknemer in een kalenderjaar 7 compensatiedagen heeft opgebouwd en geen opname heeft plaatsgevonden, heeft de werknemer de mogelijkheid geen overwerk te verrichten. Uitzonderingen hierop zijn AOG-situaties en zwaarwegende bedrijfsomstandigheden. Indien de werknemer en het afdelingshoofd van mening verschillen over het wel of niet aan de orde zijn van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden, zal de naasthogere leidinggevende van het afdelingshoofd een definitief besluit nemen. Zodra de werknemer een compensatiedag opneemt, is de werknemer conform artikel 3.9 gehouden overwerk te verrichten.
4. De toeslag voor overwerk wordt berekend op basis van de volgende percentages:
 - c. maandag tot en met vrijdag van 8.00 uur tot 24.00 uur: 50% van het uurloon;
 - d. maandag tot en met vrijdag van 0.00 uur tot 08.00 uur: 100% van het uurloon;
 - e. vrijdag 24.00 uur tot en met maandag 08.00 uur: 100% van het uurloon;
 - f. Feestdagen, collectieve roostervrije en collectieve vakantiedagen: 100% van het uurloon.
5. Aan de deeltijd werknemer die meer werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en de normale arbeidsduur van een fulltime werknemer daarbij niet wordt overschreden, wordt een meerrentoelage van 25% van het uursalaris uitgekeerd.
6. Zaterdagen, zon- en feestdagen en collectieve roostervrije en collectieve vakantiedagen worden voor toepassing van dit lid, behalve indien anders aangegeven, geacht aan te vangen op 0.00 uur van de desbetreffende dag. Feestdagen worden, voorzover zij op een maandag vallen, geacht te zijn aangevangen om 08.00 uur en te eindigen op dinsdag om 08.00 uur.
7. Tijdens overwerk wordt over wettelijke voorgeschreven rusttijd het normale uurloon betaald.
8. De werknemer ontvangt, indien hij minimaal 1½ uur overwerk heeft verricht, naast de hierboven onder e. bedoelde toeslag € 11,34 netto voor het overwerk dat op die dag door hem verricht is.
9. Indien een werknemer in verband met overwerk een extra reis moet maken, worden maximaal twee reizen vergoed tegen 100% van het uurloon en tevens de extra reiskosten vergoed.
10. De kosten verbonden aan maaltijden in verband met overwerk worden vergoed tegen € 10,- - netto indien de werknemer na 19.00 uur arbeid verricht.
11. Indien een werknemer in een kalendermaand meer dan 27 overuren verricht, ontvangt hij een extra halve dag compensatieverlof.
12. De werknemer met een bruto maandsalaris dat uitstijgt boven het salarisbedrag dat overkomt met de maximum trede van schaal 10 ontvangt als vergoeding voor overwerk per gewerkt uur het uursalaris exclusief toeslag voor overwerk.

Artikel 4.15 – Minder uren oproepkrachten

Dit artikel uit de Metalelektro CAO is niet van toepassing.

Artikel 4.16 - Toeslag voor afwijkende werktijd

Conform

Artikel 4.17 - Betaling van overwerk bij continuarbeid

Dit artikel uit de Metalektro CAO is niet van toepassing.

Artikel 4.18 – Betalingstijdstip salaris

Het salaris wordt op ca. de 25e van elke kalendermaand betaald onder aftrek van de verschuldigde fiscale en sociale heffingen en eventuele pensioenbijdragen, met specificatie van de wijze van berekening en de ingehouden bedragen.

Artikel 4.19 – Eindejaaruitkering en winstafhankelijke uitkering

1. Eindejaarsuitkering

- a. De werknemer, die op 31 december in dienst is van de werkgever en het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt eind december van dat kalenderjaar een eindejaarsuitkering van 7% van 12 maal het maandsalaris van de maand november.
- b. De werknemer, die op 31 december in dienst is van de werkgever en niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt eind december van dat kalenderjaar de in lid 1 genoemde uitkering pro rato.
- c. Indien de individuele arbeidsduur van een werknemer tijdens een kalenderjaar wijzigt, bedraagt de eindejaaruitkering in dat betreffende kalenderjaar, in afwijking van lid 1.a., 7% van het jaarsalaris van dat jaar.
- d. De eindejaarsuitkering maakt deel uit van de pensioengrondslag.

2. Winstafhankelijke uitkering

- a. De winstafhankelijke uitkering is afhankelijk van de geprognosticeerde winst voor belasting. Indien de geprognosticeerde winst in een boekjaar wordt behaald, ontvangt de werknemer een uitkering van 1,5% van het jaarsalaris.
- b. Indien de behaalde winst 10% of meer uitstijgt boven de geprognosticeerde winst, ontvangt de werknemer een uitkering van 2% van het jaarsalaris.
- c. In aanvulling op bovenstaande geldt dat, indien de geprognosticeerde winst ten minste wordt gehaald, de uitkering ten minste € 400,-- bruto zal bedragen (deeltijdwerknemers naar rato).
- d. Onder jaarsalaris wordt in het kader van de winstuitkering verstaan de maandsalarissen plus de vakantietoeslag, die tijdens het boekjaar zijn uitgekeerd.
- e. De OR en de vakvereniging worden vooraf geïnformeerd over de winstprognose, die door de werkgever wordt vastgesteld.

Artikel 4.20 – Jubileumgratificatie

1. Bij een 20-jarig dienstverband bij werkgever, wordt de werknemer een jubileumgratificatie toegekend van 100% bruto van het bruto maandsalaris, óf bij een 25-jarig dienstverband, een jubileumgratificatie van 100% netto van het bruto maandsalaris, dit naar keuze van de werknemer.
2. Bij een 30-jarig dienstverband bij werkgever wordt een jubileumgratificatie van 150% bruto van het bruto maandsalaris toegekend, óf bij een 40-jarig dienstverband, een jubileumgratificatie van 100% netto plus 50% bruto van het bruto maandsalaris, dit naar keuze van de werknemer.

Artikel 4.21 – Kostenvergoedingen / regelingen

1. **Zorgverzekering** De werknemer die deelneemt aan de collectieve zorgverzekering, die door werkgever is afgesloten, ontvangt een tegemoetkoming van € 9,-- netto per maand van de werkgever.
Elk voorgenomen besluit tot vaststelling of wijziging van de collectieve zorgverzekering behoeft instemming van de ondernemingsraad.
2. **Woon-werkverkeer** De werkgever verstrekt de werknemer maandelijks een tegemoetkoming in de kosten woon-werkverkeer, die gelijk is aan de actuele kosten volgens het zonetarief van het openbaar vervoer.
3. **Telefoonvergoeding** De kosten van lokale en interlokale telefoongesprekken, die in uitdrukkelijke opdracht van de werkgever of in verband met de functie op een andere telefoonaansluiting dan die van de werkgever worden gemaakt, worden door de werkgever vergoed. Indien naar het oordeel van de werkgever de woning van de werknemer in verband met de aard van zijn functie aangesloten dient te zijn op het telefoonnet, worden de aansluitkosten, indien nog geen aansluiting op het telefoonnet bestaat en de abonnementskosten door de werkgever vergoed.
4. **BHV-vergoeding** Voor het actief deelnemen aan de BHV-dienst binnen AAR wordt aan de vrijwillige leden van de BHV (Bedrijfs Hulp Verleners) die in het bezit zijn van een geldig en officieel erkend BHV-diploma of certificaat, maandelijks een vergoeding verstrekt van € 30,- bruto.
5. **Dienstreizen** Onder een dienstreis wordt verstaan een reis, die in opdracht van de werkgever in verband met de uitoefening van de functie wordt gemaakt, niet zijnde woon-werkverkeer.
 - a. De reiskosten van dienstreizen worden na declaratie vergoed op basis van € 0,28 per kilometer.
 - b. De werkgever stelt zich garant voor autoschade bij ongeval tijdens een dienstreis, tot een maximum van € 6806,70 per gebeurtenis, voor zover de schade niet wordt vergoed door de verzekeringsmaatschappij. Eventuele wijziging in de bonus/malus tengevolge van het ongeval wordt niet vergoed door de werkgever.

Artikel 4.22 – Ongevallenverzekering

1. De werkgever heeft voor de werknemers een ongevallenverzekering afgesloten. De verzekering is ook buiten arbeidstijd en over de gehele wereld van kracht.
2. Ongevallen dienen onverwijld bij de werkgever te worden gemeld. De verzekeringspolis ligt ter inzage bij de afdeling Human Resources. De hoofdpunten uit deze polis zijn:
 - a. Het risico als passagier van een vliegtuig is mede verzekerd.
 - b. In geval van een ongeval wordt bij overlijden van de werknemer het jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag uitbetaald.
 - c. De uitkering bij overlijden zal geschieden aan de echtgenote/echtgenoot van de werknemer. Bij ontstentenis van deze persoon geschiedt uitkering aan degenen, die

- door de werknemer bij testament als begunstigden van de uitkering bij overlijden zijn aangewezen. Bij ontstentenis van deze personen geschiedt uitkering aan de wettige erven van de werknemer.
- d. De uitkering in geval van blijvende invaliditeit geschiedt aan de werknemer.

Hoofdstuk 5 – Vakantie (B)

Artikel 5.1 - Vakantiedagen

1. Per kalenderjaar verwerft de werknemer met een volledig dienstverband afhankelijk van zijn leeftijd en het aantal dienstjaren een aantal vakantiedagen met behoud van inkomen, conform onderstaande staffel.

	Lft.	Min.	3	6	9 dnstjr.	12 dnstjr.	15
A	18 t/m 51	26	27	28	29	30	31
B	52 t/m 62	28	29	30	31	32	33
C	62 t/m AOW	33	34	35	36	37	38

Hierbij geldt het volgende:

- C = 5 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd
 - B = C -10 jaar
 - A = 18 tot B
2. Als leeftijd in een bepaald kalenderjaar geldt de leeftijd, die de werknemer op 31 mei van dat kalenderjaar heeft bereikt. Als diensttijd geldt het aantal volle dienstjaren, dat een werknemer op 1 januari van enig jaar in dienst van de werkgever is.
 3. De deeltijdwerknemer verwerft de vakantiedagen volgens lid 1 op basis van het aantal dienstjaren en de leeftijd en vervolgens naar rato van de individuele arbeidsduur.
 4. De werknemer, werkzaam in de Cleanroom, verwerft na het verstrijken van de proeftijd, 3 extra vakantiedagen per kalenderjaar. Indien de werknemer niet of minder dan de normale arbeidstijd in de Cleanroom werkt, wordt voor elke maand waarin dit het geval is, de aanspraak op extra vakantiedagen voor dat kalenderjaar pro rato verminderd.
 5. De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft een evenredige aanspraak op vakantiedagen. Daarbij wordt een dienstverband van minder dan een maand beschouwd als een hele maand.
 6. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
 7. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten wegens:
 - a. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - c. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - d. het genieten van vakantiedagen gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen vakantiedagen;
 - e. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - f. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;

- g. verlof als bedoeld in artikel 643 BW;
- h. het volgen van onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld;
- i. het opnemen van adoptieverlof als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg.

Artikel 5.2 - Kopen van extra vakantiedagen

De werknemer kan jaarlijks 10 extra vakantiedagen kopen. Deze dagen dienen, na overleg met de werkgever, te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin zij worden aangekocht. De aankoop van deze dagen kan opmaandbasis verrekend worden.

Een aan te kopen dag kost 0,45% van het bruto jaarinkomen.

Artikel 5.3 - Verkopen van vakantiedagen

De werknemer heeft de keuze om op elk willekeurig moment in het kalenderjaar zijn bovenwettelijke dagen te kunnen verkopen. De verkoop van deze dagen wordt uitbetaald in de maand van de aanvraag (mits voor de 15e van de maand aangegeven).

Een te verkopen dag levert 0,40% van het bruto jaarinkomen op.

Artikel 5.4 - Genieten van vakantiedagen

1. De werkgever kan met instemming van de OR jaarlijks, bij voorkeur voor 1 februari van het betreffende jaar, een bepaalde dag als collectieve vakantiedag vaststellen.
2. Opname van vakantiedagen geschiedt desgewenst zodanig, dat de werknemer tenminste 23 aaneengesloten kalenderdagen, inclusief vier weekeinden, in de periode van 30 april tot 1 oktober vrij van dienst is.
3. De werknemer dient de vakantiedagen zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin zij worden verworven. De werkgever zal de werknemer daartoe zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen.
4. Indien de bedrijfsomstandigheden dit vereisen, dit ter beoordeling van de werkgever, kan de reeds vastgestelde vakantie worden verzet. De werkgever zal in dit geval alle extra kosten voor zijn rekening nemen.

Artikel 5.5 - Dagenspaarregeling

Vanaf 10 jaar voorafgaand aan de beoogde pensioendatum geldt een dagenspaarregeling. Deze regeling houdt in dat een werknemer de vakantiedagen, die zijn toegekend in verband met zijn leeftijd, en de overwerkcompensatiedagen kan sparen om eerder dan zijn pensioengerechtigde leeftijd uit te treden. De werkgever zal de gespaarde dagen verdubbelen. De werknemer, die aan deze regeling wenst deel te nemen, dient de werkgever hiervan op de hoogte te stellen.

De werkgever verstrekt jaarlijks een overzicht van de opgebouwde rechten.

Artikel 5.6 – 5.9

Deze artikelen uit de Metalelektro CAO (art. 5.6 -5.9) zijn niet van toepassing

5.10 – Vakantietoelage (A)

1. De werkgever verleent de werknemer jaarlijks een vakantietoelage welke wordt opgebouwd in de periode van 1 mei tot en met 30 april. De betaling van de vakantietoelage dient uiterlijk op 1 juni van het kalenderjaar plaats te vinden.

Conform lid 2 tot en met 5

Hoofdstuk 6 – Verzuim

Artikel 6.1 – Kort verzuim (B)

Conform lid 1, 2, 3

4. Tevens bestaat in aanvulling op het onder lid 2 genoemde recht op doorbetaald verlof in geval van:
- 1 dag bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer
 - 1 dag bij huwelijk van stief- of pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, stief- of pleegouder, zwager en schoonzuster
 - 1 dag bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de ouders, grootouders of schoonouders, stief- of pleegouders
 - 1 dag per kalenderjaar voor verhuizing van de werknemer, tenzij naar oordeel van de werkgever de persoonlijke situatie van de werknemer een langere duur noodzakelijk maakt

Artikel 6.2 – Uitkering bij werkloosheid tijdens dienstverband

Conform

Artikel 6.3 – Bijzonder verlof werknemers die lid zijn van de V.V.

Conform

Artikel 6.4 – Uitkering bij arbeids(on)geschiktheid

Conform

Artikel 6.5 - WGA-hiaatverzekering

Conform

Artikel 6.6 – WIA-bodemverzekering

Conform

Artikel 6.7 – Gedifferentieerde WGA-premie

Conform

Hoofdstuk 7 – Pensioenregeling

Artikel 7.1 – Bedrijfseigen Pensioen regeling

In de onderneming van werkgever geldt een bedrijfseigen pensioenregeling, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling.

Voor de voorwaarden en kenmerken van de regeling wordt verwezen naar het pensioenreglement. De werknemer ontvangt een kopie van het pensioenreglement.

Artikel 7.2 Uitkering bij overlijden

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 B.W.
2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van driemaal het maandsalaris. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 B.W. geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 a. en b. B.W. of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.
4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
 - b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen
 - c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b; degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag
5. Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder a is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.

Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

6. Indien de werknemer ten tijde van overlijden in opdracht van de werkgever buiten Nederland verblijft, is de werkgever bereid op verzoek van de nagelaten betrekkingen, het stoffelijk overschot op zijn kosten naar Nederland of zijn geboorteland te doen vervoeren, voorzover deze kosten niet door een verzekering of een voorziening ingevolge een sociale verzekeringswet zijn gedekt.

Hoofdstuk 8 – Karweiwerk / Uitzendingregeling

Artikel 8.1 - Stationering/uitzending/dienstreisregeling

1. Stationering zal plaatsvinden op basis van vrijwilligheid hetwelk geregeld zal worden bij een individuele arbeidsovereenkomst.
2. Betalingsregeling bij uitzending
 - a. Gedurende een uitzending wordt het voor de werknemer geldende inkomen doorbetaald als ware hij normaal op zijn standplaats werkzaam.
 - b. De kosten van verblijf in een hotel zijn voor rekening van werkgever. Het hotel wordt in overleg met de werkgever vastgesteld.
 - c. De overige redelijkerwijs te maken kosten worden op basis van declaratie volledig vergoed.
3. Uitzendingsverlof
 - a. Indien het zich laat aanzien, dat een uitzending langer dan 1 maand zal duren, zal voor vertrek een dag vrijaf worden gegeven.
 - b. Indien een uitzending langer dan 15 kalenderdagen heeft geduurd, zal voor iedere volgende volle week die de werknemer buiten Nederland was, 1 werkdag vrijaf worden gegeven tot een maximum van 10 werkdagen. Dit opgebouwde verlof zal direct aansluitend aan terugkeer in Nederland worden verleend.
4. Betalingsregeling bij dienstreis
 - a. Gedurende een dienstreis wordt het voor de werknemer geldende inkomen doorbetaald als ware hij normaal op zijn standplaats werkzaam.
 - b. De kosten tijdens een dienstreis zullen in overleg met de werkgever per declaratie worden vergoed.
5. Indien de werknemer ter uitvoering van een door de werkgever gegeven opdracht gedurende tenminste 30 aaneengesloten kalenderdagen buiten Nederland verblijft en hij kan aantonen dat zijn uitrusting als gevolg van de dienstreis/uitzending aanvulling behoeft, komt hij in aanmerking voor de vergoeding van deze kosten tot maximaal € 453,78 per jaar, uit te betalen 1 maand voor het vertrek.
6. De werknemer die in opdracht van de werkgever langer dan 15 aaneengesloten kalenderdagen in het buitenland verblijft, ontvangt een scheidingstoelage van € 13,61 bruto per dag over de gehele periode.
7. Op de werknemer is tijdens een dienstreis/uitzending een door de werkgever afgesloten reis- en ongevallenverzekering van toepassing.
8. Overige zaken
 - a. Indien een internationaal rijbewijs op de plaats van stationering is vereist, kan dit worden verkregen bij de ANWB.
 - b. Het vervoer tussen arbeidsplaats en hotel wordt in overleg tussen werkgever en werknemer geregeld.

- c. Eventuele inentingen worden verzorgd door een daartoe bevoegde organisatie. Hoewel niet vereist, is inenting tegen enkele ziekten aan te bevelen.
- d. Indien vanwege zeer dringende redenen (ziekte of overlijden) van familieleden in de eerste graad (ouders -echtgenote - kinderen) onmiddellijke terugkomst naar Nederland noodzakelijk is, zullen de kosten door werkgever worden gedragen.
- e. Een eventueel noodzakelijke visumaanvraag wordt door de werkgever geregeld en bekostigd.

9. Ziekte en ziektekosten tijdens verblijf buiten NL

In geval van ziekte van werknemer, die ter uitvoering van een hem gegeven opdracht of een tot zijn functie behorende taak buiten Nederland verblijft, zal werkgever alle daaruit voortvloeiende kosten, zoals kosten vergoeding hospitaal, incl. bijstand van specialisten voor zijn rekening nemen. Werkgever zal tevens zorgdragen voor vervoer naar Nederland of het domicilie van werknemer zodra werknemer kan worden vervoerd. Deze regeling geldt voorzover genoemde kosten niet door een verzekering worden gedekt.

Hoofdstuk 9 – Diverse bepalingen

9.1

Conform

9.2 sub 1 t/m 7

Deze artikelen uit de Metalektro CAO zijn niet van toepassing, met uitzondering van 9.2.3.

9.3 sub 8

AAR zal gedurende de looptijd van de CAO de inzet van ingeleend personeel beperken.

Partijen hebben hier het volgende over afsproken:

- De omvang van ingeleend personeel zal niet meer bedragen dan 15% van het aantal werknemers (headcount) in vaste dienst.
- De ondernemingsraad wordt maandelijks geïnformeerd over de omvang van het werk en de functies, die door ingeleend personeel ingevuld zijn.
- De vakbonden ontvangen halfjaarlijks een overzicht over de omvang van het werk en de functies, die door ingeleend personeel ingevuld zijn.
- Als een tijdelijke verhoging van het maximumpercentage ingeleend personeel noodzakelijk is vanwege actuele bedrijfsomstandigheden, wordt tussentijds overleg gevoerd met de vakbonden en zal de ondernemingsraad om instemming voor een tijdelijke overschrijding van het maximumpercentage worden gevraagd.

9.3 t/m 9.5

Deze artikelen uit de Metalektro CAO zijn niet van toepassing

Artikel 9.6 Pensioen

Conform

9.7 - Levensloopregeling

De bepalingen uit Reglement Levensloopregeling AAR ACS Amsterdam zijn van toepassing.

Artikel 9.8 – Vakbondscontributie

Conform

Hoofdstuk 10 Slotbepalingen

10.1 Conform

10.2. Conform

10.3 Conform

10.4 Conform

10.5 Dit artikel uit de Metalelektro CAO is niet van toepassing

10.6 Conform

10.7 Conform

10.8 Conform

10.9 Conform

Artikel 10.10 – Looptijd van de overeenkomst

Deze overeenkomst heeft een looptijd gelijk aan de looptijd van de Metalelektro A-cao.

Aldus overeengekomen en getekend op

Partij ter ene zijde

AAR Aircraft Component Services
te Hoofddorp

General manager E. Bron

.....

Partij ter andere zijde

De Vereniging De Unie
te Culemborg

Bestuurder H. Korver

.....

FNV
te Utrecht

Bestuurder S. Kaas

.....

Bijlagen

- Bijlage A Werkingssfeer

Conform

- Bijlage B Reglement Dispensatie (als bedoeld in lid 18, Bijlage A Werkingssfeer)

Conform

- Bijlage C Geschillenreglement

- Bijlage D Reglement bemiddelingsinstantie Conform

- Bijlage E Integraal Systeem van Functiewaardering (ISF) Bijlage E uit de Metalelektro CAO is niet van toepassing

- Bijlage F Systeemhouderschap ISF en/of SAO Bijlage F uit de Metalelektro CAO is niet van toepassing

- Bijlage G Systemen van functieclassificatie

Conform

- Bijlage H Toeslagpercentages

Bijlage H uit de Metalelektro CAO is niet van toepassing

- Bijlage I Overzicht informatiebijlagen opgenomen op de website van de ROM

Conform

- Bijlage J Salarisgebouw AAR 2018

Zie aparte bijlage.

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Hoger Personeel in de Metalelektro 2015/2018

Alle bepalingen Conform, behalve daar waar de verwijzingen in bovenstaande zijn aangepast of niet meer van toepassing zijn.

PROTOCOL AFSPRAKEN 2018

Duurzame inzetbaarheid

AAR ontwikkelt in 2018 een visie op Duurzame inzetbaarheid (DI) met daaraan vervolgens gekoppeld een DI-beleid.

Beoogd is uiteindelijk te komen tot een totaalpakket aan maatregelen dat leidt tot de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers bij AAR in alle levensfasen, leeftijden, functies en dag- en ploegdienst.

Duurzame inzetbaarheid in dit kader is het gemotiveerd, competent, gezond kunnen en willen doorwerken van medewerkers tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

Uitgangspunten bij de totstandkoming van de visie zijn o.a.:

- DI-scan 2015-2016
- Bestaande instrumenten + beleid
- Werknemersbetrokkenheid (inrichten werkgroep, start in september 2018)
- Marktbeelden (bijv. meenemen wel/niet van trends)

Mocht de uitkomst van de visievorming en het daaraan gekoppelde beleid aanleiding zijn de huidige B-cao in overleg met de vakbond tussentijds te wijzigen (dat wil zeggen voor het einde van de – nu nog onbekende- looptijd van de A-cao), dan zullen partijen hiertoe overgaan.

Leeftijdsdagen

In het licht van een groei aan verlof-stuwmeren, een relatief hoog ziekteverzuim, het discriminerende effect van de leeftijd-/diensttijdbepalingen, een veranderende pensioenleeftijd gekoppeld aan de levensverwachting en fiscale aspecten heeft AAR de behoefte op een andere manier om te gaan met de bestaande leeftijdsdagen.

De leeftijdsdagen zijn geregeld in twee artikelen:

- artikel 5.1 Vakantiedagen gebaseerd op leeftijd en dienstjaren.

1. Partijen spreken af een koppeling te maken met de AOW-leeftijd. De tabel ziet er dan als volgt uit:

	Lft.	Min.	3 dnstjr.	6 dnstjr.	9 dnstjr.	12 dnstjr.	15 dnstjr.
A	18 t/m 51	26	27	28	29	30	31
B	52 t/m 62	28	29	30	31	32	33
C	62 t/m AOW	33	34	35	36	37	38

- C = 5 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd
- B = C -10 jaar
- A = 18 tot B

2. Daarnaast spreken partijen af dat de huidige systematiek van het verwerven van vakantiedagen op basis van dienstjaren en leeftijd aan de orde komt in het DI-traject 2018, zodat er tot een alternatief gekomen kan worden dat ten goede komt aan de vitaliteit van *alle* medewerkers.
- artikel 5.5 Dagenspaarregeling vanaf 55 jaar

Deze regeling is vanuit fiscaal oogpunt een risico ihkv een RVU.

Partijen spreken af dat de ingangleeftijd van 55 jaar vervangen wordt door '10 jaar voorafgaand aan de beoogde pensioendatum'. Medewerkers behouden de rechten in dit kader die ze hebben op 31 mei 2018.

2. Daarnaast spreken partijen af de huidige systematiek van dagen sparen mee te nemen in het DI-traject 2018, waarbij deze regeling als zodanig wordt afgeschaft en de waarde er van kan dienen als financiering voor DI.

Flexibiliteit

In het licht van de huidige (gangbare) praktijk rondom een flexibele invulling van werktijden (medewerkers krijgen nu reeds de ruimte om af te wijken van de begin- en eindtijd van de geldende twee dienstroosters & daarnaast is er bij AAR behoefte aan een bepaalde mate van flexibiliteit bij de invulling van de werktijden), organiseert werkgever een pilot Flexibele werktijden.

Aanpassen artikel 3.7 (vaststellen dienstroosters):

Er wordt een pilot ingericht voor de duur van 12 maanden. Tijdens deze pilot wordt het huidige 2 - varianten dienstrooster buiten werking gesteld. De medewerker en de leidinggevende geven **in overleg** invulling aan de benodigde bezetting, binnen de volgende kaders:

- Een werkdag kent een beginvenster van 06.00-9.00 uur (het tijdvak waarbinnen medewerkers kunnen starten met werken);
- Tijdige aankondiging aanpassing arbeidspatroon (huidige artikel 3.7 lid 2 MB-cao, zie voorstel hieronder);
- Beloning conform artikel 4.16 MA-cao inzake Verschoven uren (als je werkt op uren die vallen buiten het beginvenster en je niet langer werkt dan het aantal uren volgens je arbeidspatroon) + artikel 4.14 AAR MB-cao inzake Overwerk.

Uitgangspunten hierbij zijn:

- stimuleren eigen verantwoordelijkheid
- dat de pilot niet leidt tot een verminderde output van medewerkers;
- dat er rekening wordt gehouden met functie-specifieke verantwoordelijkheden;
- dat er rekening wordt gehouden met relevante wet- en regelgeving.
- dat er na 6 maanden een tussenevaluatie en bij afloop van de pilot een eindevaluatie plaatsvindt tussen vakbonden, werkgever en een afvaardiging van medewerkers.
- gewenste ingangsdatum pilot is 1 november 2018.

Artikel 3.7 wordt als volgt gewijzigd:

Artikel 3.7 – Vaststelling dienstrooster (B)

1. *Uitgangspunt is dat de medewerker per werkdag zelf zijn begintijd bepaalt binnen de tijden van het beginvenster, waarbij de benodigde (minimale) kernbezetting op de afdeling wordt gewaarborgd. Medewerkers stemmen hun begintijden onderling met elkaar af; lukt het medewerkers niet om de minimale bezetting onderling af te stemmen, dan beslist werkgever over de bezetting op die dag.*
2. *Het beginvenster is normaal gesproken van 06.00 uur tot 9.00 uur.*
3. *Het kan voorkomen dat de medewerker geacht wordt buiten het beginvenster te starten met zijn werkzaamheden of dat de medewerker meer werkt dan 8 uur per dag of 40 uur per week. Hierbij houdt AAR rekening met de wettelijke voorschriften, de cao en de redelijkheid. Met ernstige bezwaren van de medewerker zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden.
Tenminste veertien kalenderdagen voordat de medewerker in afwijking van het beginvenster moet werken, stelt AAR de medewerker in kennis van de tijdelijk gewijzigde werktijden. De werkgever kan met de Ondernemingsraad een kortere termijn overeenkomen.*

Artikel 4.16 wordt als volgt gewijzigd:

Artikel 4.16 – Toeslag voor afwijkende werktijd

Conform

Financiële foto

Werkgever is bereid dit instrument mee te nemen in het DI-project.

Tekstueel

De term pensioen wordt in de cao-tekst vervangen door AOW:

- Artikel 4.5
- Artikel 4.11

Aanvullende Collectieve Arbeidsovereenkomst in de Metalelektro betreffende het systeem voor arbeidsomstandigheden (SAO)

Deze bepalingen zijn niet van toepassing.

**Collectieve Arbeidsovereenkomst in de Metalelektro inzake arbeidsmarkt en
opleiding (A+O)**

Conform