



POPULAIRE VERSIE CAO METALEKTRO 2015/2018

Utrecht, december 2016



VOORWOORD

INVESTEREN IN VAKMENSEN = INVESTEREN IN TECHNIEK

Voor de tweede keer achtereen is de cao Metalektro tot stand gekomen na acties. Pas negen maanden na het aflopen van de vorige cao (1 mei 2015) kon een akkoord worden bereikt tussen vakbonden en de werkgeversorganisatie FME.

Werknemers in de metaal hebben actie gevoerd op een schaal zoals ze in zeker 25 jaar niet hebben gedaan. Er zijn meer dan 40.000 stakingsdagen uitgekeerd door de weerstandskassen van de bonden. Tot half oktober 2015 waren er acties samen met de collega's uit de Metaal en Techniek. Nadat daar een cao-akkoord was gesloten, waren er nog vier maanden van stakingen en onderhandelingen nodig voordat op 11 februari 2015 een principeakkoord in de Metalektro werd gesloten. Het akkoord is daarna goedgekeurd door de leden van de vakbonden en de FME zodat de nieuwe cao Metalektro 2015-2018 eindelijk het licht zag.

Werknemers botsen met veel werkgevers over hun reactie op de veranderingen in de maatschappij en in de sector.

Flexibilisering van werktijden, afwijken van de cao, schijnconstructies en flexschillen, afwenteling van risico's op werknemers, eenzijdige focus op loonkostenbesparing, omzeilen en bestrijden van vakbonden, rechten van werknemers terugdringen, versoering van arbeidsvoorwaarden. Werknemers hebben last van dit ouderwetse antwoord op veranderingen. Het is geen keuze voor een gezamenlijke toekomst, het is geen modernisering, het brengt ons terug in de 19e eeuw. Gelukkig zijn er ook veel bedrijven waar de arbeidsverhoudingen beter zijn. We hopen dat dit aantal groeit met deze nieuwe cao.

De werknemers die zijn georganiseerd bij FNV Metaal vinden dat er vernieuwing nodig is in de bedrijven.

Meer invloed van werknemers op hun werktijden, zodat zij beter rekening kunnen houden met het werk van hun partner, de zorg voor de kinderen of ouders, sporten, leren, reizen. In het werk moet er veel meer ruimte komen voor opleiding en

ontwikkeling van vakmensen, zodat zij beter kunnen inspelen op veranderingen in de techniek. Binding en motivatie van vakmensen zal de technologische innovatie versterken en de resultaten in de metaal- en technologische industrie verbeteren. Daarom was het motto van FNV Metaal in dit cao traject: investeren in vakmensen = investeren in techniek.

De lange strijd is niet voor niets geweest.

In de nieuwe cao is de zeggenschap van werknemers over hun werktijden en vrije dagen verbeterd. Er komt meer aandacht voor ontwikkeling en opleiding, voor de technologische en sociale vernieuwing op de werkvloer. Er zijn afspraken gemaakt over de reparatie van de WW, het recht op aftrek van de vakbondscontributie ofwel een extra studiedag bij de bond, gelijk loon voor gelijk werk en nog veel meer. En uiteraard ook over een fatsoenlijke loonsverhoging. De werknemers gaan er in de cao die loopt tot 1 juni 2018 in totaal 5,9% op vooruit, plus 1,1% aan eenmalige uitkeringen. De laagste lonen en de jongeren krijgen er zelfs nog wat extra bij.

Het staat buiten kijf dat deze resultaten alleen mogelijk zijn door de gebundelde krachten van werknemers die strijden voor hun cao. Iedereen die daar een bijdrage aan heeft geleverd: respect, trots en dank!

Deze populaire versie van de cao Metalektro wordt speciaal gemaakt door FNV Metaal voor de leden en kaderleden in de Metalektro. Zij krijgen daardoor meer kennis over hun arbeidsvoorwaarden. Ze kunnen vragen opzoeken en collega's uitleg geven.

Als lid heb je een voorsprong en telt je stem ook echt mee. Uit onderzoek blijkt dat veel niet-leden zich best willen aansluiten bij de vakbond, maar dat het nooit is gevraagd. De goede cao helpt je om ook jouw collega te vragen om lid te worden. Je vindt een inschrijfformulier achterin dit boekje. Samen staan we sterker.

Jos Brocken en Jacqie van Stigt
Cao onderhandelaars FNV Metaal

PRAKTISCHE INFORMATIE

Op de website van FNV Metaal: www.fnvmetaal.nl vind je informatie over de bedrijfstak, de cao en de bond.

Ook kun je bellen naar FNV Metaal: **T 0900-9690** (lokaal tarief)

Meer informatie over regelingen in de bedrijfstak kun je vinden via het secretariaat van de Raad van Overleg Metalektro (ROM), Postbus 407, 2260 AK Leidschendam, **T 070 31 71 900**, e-mail: info@romcao.nl of via de website: www.caometalektro.nl.

Naast de populaire versie van de cao zijn er afzonderlijke brochures beschikbaar over de pensioenregeling. Deze kun je aanvragen bij Pensioenfonds van de Metalektro (PME), Postbus 97630, 2509 GA Den Haag, **T 088 007 98 00**, website: www.metalektropensioen.nl. Op de website vind je ook de gegevens van de pensioenconsulenten in jouw regio.

Voor brochures en informatie over de aanvullende verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid: WIA Metalektro: Klanteninformatie **T 070 31 60 866** of metalektrowia@mn.nl. Website: www.wiametalektro.nl.

Voor vragen over arbeidsmarkt en opleidingen kun je terecht bij de bestuurders en consulenten Duurzame Inzetbaarheid Metalektro op de regiokantoren van FNV Metaal (www.fnv.nl) en bij het opleidingsfonds van de sector Metalektro, de stichting A+O: info@stao.nl.

Achter in deze populaire versie vind je een inschrijfkaart om jouw collega die nog geen lid is van FNV Metaal in te schrijven als lid. Want alleen samen zijn we in staat goede arbeidsvoorwaarden overeen te komen met jouw werkgever.

INHOUD

DE BELANGRIJKSTE PUNTEN UIT DE NIEUWE CAO	6
1. DE CAO-STRUCTUUR, A- EN B-BEPALINGEN	9
1.1 Afwijking van de cao	9
1.2 Cao voor Hoger personeel	10
2. ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	11
2.1 De arbeidsduur	11
2.2 Arbeidstijd per dag	12
2.3 Vierdaagse werkweek	12
2.4 Deeltijdarbeid	13
2.5 Roostervrije dagen	14
2.6 Consignatiedienst	15
2.7 Karweiwerk	16
2.8 Tijdsparen	16
2.9 De levensloopregeling	16
2.10 Opleidingsdagen	17
3. BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND	18
3.1 Dienstverband voor onbepaalde tijd	18
3.2 Dienstverband voor bepaalde tijd	20
3.3 Verrekening vakantie en ATV bij einde dienstverband	20
4. HET SALARIS	21
4.1 Begrippen	21
4.2 Salarisindeling	21
4.3 Salarisverhoging	24
5. PLOEGENARBEID	26
5.1 Invoering ploegendienst	26
5.2 Verplichting tot ploegenarbeid	26
5.3 Ploegentoeslag	26
5.4 Continuarbeid	27
5.5 Betaling ploegentoeslag bij vakantie of ziekte	27
5.6 Afbouwregeling ploegentoeslag	27

6. OVERWERK	28
6.1 Verplichting tot overwerk	28
6.2 Meeruren en overuren	28
6.3 Vergoeding meeruren en overuren	29
6.4 Toeslag voor afwijkende werktijd	29
6.5 Vrijaf bij overwerk	30
6.6 Overwerk bij deeltijdarbeid	30
7. VAKANTIE, VERZUIM EN VERLOF	31
7.1 Vakantiedagen	31
7.2 Vakantietoeslag	33
7.3 Kort verzuim	33
7.4 Bijzonder verlof vakbondsleden	35
7.5 Wet Arbeid en Zorg	35
7.6 Onbetaald verlof	37
7.7 Scholingsverlof	37
8. ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN ARBO-BELEID	38
8.1 Ziekmelding	38
8.2 Doorbetaling bij ziekte of arbeidsongeschiktheid	38
8.3 Controlevoorschriften en sancties	39
8.4 Re-integratie	39
8.5 Collectieve verzekeringen	39
8.6 Arbobeleid	40
8.7 Uitkering bij overlijden	40
8.8 Ongewenst gedrag	40
9. PENSIOEN	41
10. ARBEIDSMARKT EN OPLEIDINGEN, DUURZAME INZETBAARHEID	45
11. WERKINGSSFEER EN UITZENDKRACHTEN	48
12. REGELING KINDEROPVANG EN BUITENSCHOOELSE OPVANG	50
13. TAKEN VAN DE VAKBOND EN DE ONDERNEMINGSRAAD	51
14. LEDENSERVICE FNV METAAL EN DE VAKBONDSCONTRIBUTIE	53
BIJLAGE 1: MINIMUM SALARISSCHALEN 2015-2018	55
BIJLAGE 2: SAO 2015/2018	59

DE BELANGRIJKSTE PUNTEN UIT DE NIEUWE CAO

LOON

De verbeteringen van de lonen zijn:

- 2,1% per 1 april 2016
- 0,5% eenmalige uitkering in juli 2016
- 1,25% per 1 januari 2017
- 0,6% eenmalige uitkering in maart 2017
- 1% per 1 augustus 2017
- 1,55% per 1 januari 2018

De cao loopt van 1 mei 2015 tot 1 juni 2018. De looptijd is dus 37 maanden.

JONGEREN

- In augustus 2016 ontvangen jongeren die dan nog geen 23 jaar zijn en ingedeeld in een jeugdschaal, een extra eenmalige uitkering van 1%. In geld is dat ongeveer € 150 tot € 250 bovenop de loonverbeteringen die voor alle werknemers gelden.
- De garantielonen van 22-jarigen die zijn ingedeeld in salarisgroep III of IV (met vakdiploma op niveau MBO of HBO) of salarisgroep D t/m H, worden per 1 januari 2017 extra verhoogd met € 34 tot € 53 per maand.

Door de historische overwinning van de FNV campagne Young and United wordt na 41 jaar het wettelijke stelsel van minimum jeugdlonen herzien. In het wetsvoorstel van 14 oktober 2016 stopt het minimum jeugdloon vanaf 2017 bij 21 jaar in plaats van 23 jaar. Bovendien worden de minimumjeugdlonen tussen 18 en 21 jaar in twee stappen in 2017 en 2019 verhoogd.

GELIJK WERK, GELIJK LOON

De Wet Arbeidsvoorwaarden bij Grensoverschrijdende Arbeid (WAGA) stelt dat de kernbepalingen van de cao van toepassing zijn op buitenlandse werknemers die in Nederland werk verrichten dat onder de werkingssfeer van de Metalektro valt. In de cao van 2013 was afgesproken dat deze kernbepalingen nader zouden worden ingevuld, zodat ontduiking van de cao door schijnconstructies met buitenlandse werknemers wordt beperkt. Omdat deze afspraak nog niet is afgerond, gaat het in de nieuwe cao periode alsnog gebeuren.

VIERDAAGSE WERKWEEK

De mogelijkheden worden verruimd om met behoud van het voltijds dienstverband vier dagen per week te werken. Naast de beschikbare vrije vakantie- en roostervrije uren kunnen ook de meeruren en overuren worden ingezet, tenzij deze al in een collectieve afspraak zijn ingeroosterd (bijvoorbeeld ploegendienst, urenbank).

Bovendien wordt het aantal verlofdagen dat je kunt kopen en wilt gebruiken voor de vierdaagse werkweek verhoogd van 6 naar 10 dagen. De werkgever moet hieraan meewerken, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Dat moet de werkgever dan inhoudelijk gemotiveerd binnen 4 weken na het verzoek bekend maken.

VASTSTELLING VRIJE DAGEN

- Voortaan zal de werkgever moeten instemmen met de vakantieaanvragen van de werknemer en kan hij dat alleen weigeren als er gewichtige redenen voor zijn.
- Als de werkgever naast een collectieve vakantie voor het bedrijf meer dan 3 vakantiedagen per jaar wil aanwijzen, dan heeft hij voortaan overeenstemming nodig met de OR, maar moet de OR daar ook de werknemers over raadplegen.
- Dat geldt voortaan ook als de werkgever per jaar meer dan 3 adv-dagen (= 24 roostervrije uren) collectief wil aanwijzen. Dat geeft werknemers dus meer zeggenschap over de adv.
- Als de werkgever collectieve vakantiedagen wil vaststellen, dan moeten die voortaan zijn vastgesteld vóór 1 december van het jaar ervoor in plaats van nu nog 1 februari in het jaar.
- De werkgever kan voortaan 13 in plaats van nu nog 9 adv-dagen kopen. De spelregels blijven wel hetzelfde. Zoals verhoging van het loon met 0,383% per dag en het recht om de dagen te behouden als je dat wilt.

LEEFTIJDGRENZEN

- In verband met het oplopen van de AOW-leeftijd zal de leeftijdsgrens voor het overwerk en het karweiwerk in 2017 opschuiven van 55 jaar naar 56 jaar. De leeftijdsgrenzen voor ploegendiensten en voor inkomensbescherming bij indeling in een lagere functie blijven zoals ze zijn.
- Werknemers die zijn geboren na 31 december 1961 kunnen vanaf 1 januari 2017 worden verplicht tot maximaal 5 uur overwerk per 4 weken. Dat geldt niet voor het werk in nachtdiensten.
- Voor werknemers die op dit moment al onder de ontsiaatregelen voor oudere werknemers vallen, blijft de huidige regeling van toepassing.

- In elke onderneming moet de werkgever een plan opstellen om de belasting van nachtdiensten te verminderen naarmate mensen ouder worden, bijvoorbeeld door het aantal nachtdiensten te verminderen.

REPARATIE WW

Zoals afgesproken in het Sociaal Akkoord zal de beperking in de opbouw en de duur van de WW worden gerepareerd. De uitwerking vindt plaats in een werkgroep samen met de Metaal en Techniek. Er komt een studie naar een eigen deeltijd-WW regeling in de metaal.

VAKBONDSCONTRIBUTIE

Werknemers houden het recht op de medewerking van de werkgever in de fiscale aftrek van de vakbondscontributie. Omdat de wetgeving is gewijzigd moet de werkgever de vakbondscontributie daarom onderbrengen in de Werkkostenregeling (WKR). Als de werkgever dat niet wil doen, moet hij alle vakbondsleden een doorbetaalde studiedag geven die de vakbond organiseert.

1. DE CAO-STRUCTUUR

Binnen het kader van de basis-cao en de HP-cao bestaat de mogelijkheid om op bedrijfsniveau een zogenoemde Metalektro B-cao af te sluiten. In samenhang daarmee zijn de bepaling in de cao onderverdeeld in A en B- bepalingen (cao artikel 1.5).

A-bepalingen zijn niet onderhandelbare bepalingen, er kan alleen in voor werknemers gunstige zin van worden afgeweken. Voor werknemers in ondernemingen met een MB-cao blijven dus de A-bepalingen van de landelijke cao gelden.

B-bepalingen zijn vrij onderhandelbaar, maar daarover kan uitsluitend door werkgever en vakbondsbestuurder onderhandeld worden.

Als er geen MB-cao wordt afgesproken gelden zowel de A- als de B-bepalingen van de landelijke bedrijfstak-cao.

Als werkgever en vakbonden het oneens zijn over de uitkomst van de onderhandelingen over een MB-cao geldt de vredesplicht niet; er kan dan in het uiterste geval gestaakt worden.

1.1 AFWIJKING VAN DE CAO

In de cao bestaat al langer de mogelijkheid om af te wijken van de cao-bepalingen. Wanneer belangrijke redenen dat nodig maken, kan het soms nodig zijn een inbreuk te plegen op de rechten van de cao en een afspraak te maken om van sommige cao bepalingen af te wijken. Dat kan zijn voor alle werknemers of voor bepaalde groepen werknemers (cao artikel 1.4 lid 4).

Dit mag alleen als hierover een overeenkomst met de vakbonden wordt gesloten.

Vanzelfsprekend zal hierover altijd een ledenvergadering worden gehouden.

Als zo'n overeenkomst tot stand komt dan:

- moeten de betrokken werknemers schriftelijk bericht krijgen over de overeenkomst;
- moeten hierin de bepalingen van de cao genoemd worden waarvan zal worden afgeweken en
- staan de ingangsdatum en de duur van de overeenkomst vermeld.

De overeenkomst komt dan in plaats van de cao bepalingen. FNV Metaal vindt dat zo'n overeenkomst altijd een beperkte duur moet hebben. Als dit niet het geval kan zijn dan moet worden vastgelegd dat er kan worden opgezegd.

De cao schrijft voor dat de overeenkomst moet worden gemeld aan de ROM.

1.2 CAO VOOR HOGER PERSONEEL

De HP cao is van toepassing voor werknemers die vallen in salarisgroepen boven K (cao artikel 1.2 HP cao). Tot en met salarisgroep K is de basis cao van kracht. De HP cao kent een veel beperkter aantal artikelen. Zo kent de HP cao bijvoorbeeld geen overwerkbepaling.

2. ARBEIDSDUUR EN WERKTIDEN

2.1 DE ARBEIDSDUUR

Onder elkaar spreken we van een 38 uringe werkweek. Maar in de Metalektro cao wordt gesproken over de 'jaarlijkse arbeidsduur', het aantal uren dat er per jaar gewerkt wordt (cao artikel 1.1 lid 8).

De jaarlijkse arbeidsduur wordt als volgt berekend: het aantal dagen per kalenderjaar min het aantal dagen per jaar dat niet gewerkt wordt.

Aantal dagen per kalenderjaar	365 x 8 uren = 2.920 uren
min:	
- zaterdagen en zondagen	104 x 8 uren = 832 uren
- vakantiedagen	27 x 8 uren = 216 uren
- feestdagen die niet op za/zo. vallen* (Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koningsdag)	7 x 8 uren = 64 uren
- ATV-uren	13 x 8 uren = 104 uren
= Basis Jaarlijkse Arbeidsduur (BJA)	= 1.712 uren

*Dit is de berekening voor een jaar, waarin alle 7 feestdagen niet op zaterdag of zondag vallen.

Voor andere jaren kunnen er verschillen voorkomen door de feestdagen.

De BJA bedraagt in 2016: 1720 uur.

De BJA bedraagt in 2017 en 2018: 1712 uur.

Dit geldt voor werknemers die een volledig dienstverband hebben en geen recht op extra vakantiedagen. Voor werknemers in deeltijd geldt een jaarlijkse arbeidsduur naar evenredigheid. Met andere woorden, een deeltijder met een aanstelling van 0,8fte, heeft een BJA van 80% x 1.712 uren.

Vanaf 2009 is de BJA verlaagd met 16 uur door de komst van 2 extra vakantiedagen. Dit geldt voor iedereen, behalve voor de werknemer die op 1 januari 2009 al in dienst was en 50 jaar of ouder is. Die houdt namelijk zijn extra senioredagen, maar krijgt niet de 2 extra vakantiedagen. In dat geval is zijn BJA in 2016 1736 uur en in 2017 en 2018 1728 uur.

NB: 5 mei is wel een nationale feestdag, maar of het een (doorbetaalde) vrije dag is moet geregeld zijn in de cao. In de cao Metalektro is niets geregeld over 5 mei en dus is het geen doorbetaalde vrije dag, tenzij dit is afgesproken in de individuele arbeidsovereenkomst van werknemers of op bedrijfsniveau met de vakbond of de ondernemingsraad.

2.2 ARBEIDSTIJD PER DAG

Als de werkgever de arbeidstijdenregeling zodanig wil wijzigen dat de arbeidsduur per dag meer dan 8,5 uur wordt moet hij hierover overleg plegen met de bonden (cao artikel 3.4). Verder is de instemming van de OR vereist voordat een dergelijke wijziging kan worden ingevoerd.

De werktijden per dag mogen - voor niet-ploegenwerkers - niet eerder beginnen dan om 07.00 uur en niet later eindigen dan 19.00 uur (cao artikel 3.6 lid 2).

Het dienstrooster wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. Het rooster dient tenminste 14 dagen van tevoren bekend te worden gemaakt, tenzij in overleg met de ondernemingsraad een andere periode is overeengekomen (cao artikel 3.7). Bij wijzigingen van de werktijdenregeling voor (groe-) werknemers heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht.

Als de werkgever een werktijdenregeling wil gaan invoeren die niet past binnen de normen van de overlegregeling van de oude (tot 1 november 2007 geldende) arbeidstijdenwet en de hierop gebaseerde Arbeidstijdenbesluiten, dan moet hij hierover overeenstemming bereiken met de vakbonden (cao artikel 3.5).

2.3 VIERDAAGSE WERKWEEK

Als de werknemer dat wenst kan hij een periode vier dagen per week gaan werken met behoud van zijn voltijdsdienstverband. Dat kan door het inzetten van beschikbare vrije vakantie- en roostervrije uren en de over- en meeruren. Daar horen ook de seniorendagen en de gespaarde vakantiedagen uit afgelopen jaren bij. Maar er zijn ook vrije uren die hier niet voor beschikbaar zijn. Dat zijn de al vastgestelde uren, de in een rooster (bijv. ploegendienst) opgenomen uren, collectieve vakantie- en roostervrije uren, de jaarlijkse individuele aaneengesloten vakantie en urenbanken die met de ondernemingsraad of vakbonden tot stand zijn gekomen (cao artikel 3.3). De werknemer kan ook maximaal 10 dagen verlof per jaar kopen die hij onder andere kan inzetten voor de vierdaagse werkweek (cao artikel 3.18)

De werkgever en de werknemer maken in goed overleg nadere afspraken over het verzoek van de werknemer om vier dagen per week te werken, al dan niet op basis van een ondernemingsregeling.

De werkgever moet aan het verzoek van de werknemer voldoen. Alleen als het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet hoeft hij dat niet te doen. Dan gaat het bijvoorbeeld om onoverkomelijke en onoplosbare roosterproblemen, veiligheidsrisico's of andere zaken die ernstige schade toebrengen aan het bedrijf. Dat moet de werkgever dan wel binnen vier weken na het verzoek inhoudelijk gemotiveerd bekend maken.

2.4 DEELTIJDARBEID

Op 1 juli 2000 is de Wet Aanpassing Arbeidsduur van kracht geworden (is per 1 januari 2016 opgenomen in de Wet Flexibel Werken). De volgende wettelijke normen zijn daarmee regel geworden, die ook gelden voor werknemers die vallen onder de cao Metalektro (cao artikel 1.6).

De werknemer die tenminste een half jaar bij de werkgever werkt, heeft het recht om korter of langer te gaan werken. Een verzoek om minder te gaan werken moet ten minste twee maanden voor de beoogde ingangsdatum schriftelijk bij de werkgever worden ingediend. De werknemer geeft aan de ingangsdatum, het aantal uren dat hij minder wil gaan werken en de gewenste spreiding van de uren per week. De werkgever moet overleg voeren met de werknemer over het verzoek. Indien de werkgever niet één maand voor de beoogde ingangsdatum een besluit neemt, dan wordt het verzoek automatisch ingevoerd.

De wet heeft ook meer mogelijkheden ingevoerd om bij plotselinge en/of tijdelijke zorgperiodes de arbeidsduur tijdelijk aan te passen.

De werkgever heeft een beperkte mogelijkheid om een verzoek te weigeren. Er moet dan sprake zijn van een zwaarwegend bedrijfsbelang, zoals problemen voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren, op het gebied van veiligheid, of van roostertechnische aard.

Werknemers krijgen ook de mogelijkheid om in voltijd te gaan werken. Ook dan geldt dat de werknemer dit verzoek tenminste twee maanden voor de beoogde

ingangsdatum schriftelijk bij de werkgever moet indienen. De werkgever kan dit weigeren, maar moet dit schriftelijk motiveren.

De werknemer kan eenmaal per jaar een verzoek doen om in deeltijd dan wel in voltijd te gaan werken.

Rechten bij deeltijdarbeid

Een werknemer die in deeltijd werkt krijgt alle rechten uit de cao, zoals roostervrije uren, vakantiedagen en dergelijke naar evenredigheid. Volgens de Wet Verbod Onderscheid naar arbeidsduur is het bovendien verboden om deeltijdwerkers anders te behandelen dan voltijd werknemers. Iedereen heeft dus gelijke rechten.

Meeruren bij deeltijdarbeid

Deeltijdwerkers die meer uren werken dan hun normale werktijd, hebben recht op een meeruren vergoeding. Over deze uren krijgen ze, naast het normale uurloon, evenredige rechten op vakantie, roostervrije dagen, vakantietoeslag en werkgeversdeel in de pensioenpremie. Bij elkaar is dit een verhoging van zo'n 30% van het uurloon. In overleg met de werkgever worden deze extra uren gecompenseerd in tijd of geld (zie verder 6.6).

2.5 ROOSTERVRIJE DAGEN

Het aantal roostervrije dagen bedraagt 13 per jaar voor de werknemers die voltijds werken. Dat zijn 26 roostervrije dagdelen (halve diensten) of 104 vrije roosteruren. Deeltijdwerkers krijgen roostervrije dagen naar evenredigheid van het aantal gewerkte uren. De werkgever dient de vrije roostertijd in de vorm van halve diensten in te plannen. Als een werknemer ziek is op een vastgestelde roostervrije dag, dan is er geen recht op vervangende vrije tijd (cao artikel 3.8).

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad voor de gehele onderneming, afdelingen of groepen werknemers het aantal roostervrije uren voor een kalenderjaar vaststellen op minder dan 104 uren, zelfs tot nul roostervrije uren. Per ingeruilde roostervrije dag wordt het loon met 0,383% verhoogd. De werkgever moet de werknemers uiterlijk in de maand november voorafgaand aan het betreffende kalenderjaar hierover informeren.

Individuele werknemers die recht willen blijven houden op 104 roostervrije uren, moeten dat binnen drie weken na deze kennisgeving schriftelijk aan de werkgever laten weten (cao artikel 3.1 lid 4).

Collectieve roostervrije dagen

Drie roostervrije dagen kunnen door de werkgever collectief voor alle werknemers worden aangewezen, nadat daarover met de ondernemingsraad is gesproken.

Wil de werkgever meer dagdelen collectief laten opnemen, dan heeft hij de instemming van de ondernemingsraad nodig. Voordat de ondernemingsraad zijn instemming verleent moet het de medewerkers raadplegen (cao artikel 3.8 lid 5).

De werkgever heeft ook de instemming van de ondernemingsraad nodig als hij wil afwijken van de verdeling van de dagen over het gehele jaar of de minimale roostervrije vorm van halve diensten (cao artikel 3.8 lid 6).

Uitbetaling roostervrije dagen

Ingeroosterde vrije dagen waarop toch gewerkt is gaan aan het eind van het kalenderjaar mee naar het nieuwe jaar. In dat geval kan in overleg worden besloten tot uitbetaling van de helft van het nog uitstaande tegoed aan roostervrije dagen. De cao noemt dit meeruren (cao artikel 1.1 lid 14), omdat dit de uren zijn die meer gewerkt zijn dan op jaarbasis minimaal verplicht is. Voor een meeruur moet 0,60% van het maandsalaris worden uitbetaald (cao artikel 4.14 lid 3).

2.6 CONSIGNATIEDIENST

Een werkgever die een consignatiedienst (ook wel storingsdienst of oproepdienst genoemd) wil instellen moet hiervoor in overleg met de bond of de ondernemingsraad een regeling treffen. In de Arbeidstijdenwet staan bepalingen over consignatie. Artikel 5.9 van de ATW is op de website van de ROM opgenomen. De bepalingen uit de cao over overwerk en meeruren zijn van toepassing.

In de consignatieregeling dienen afspraken gemaakt te worden over de vergoeding van reiskosten, telefoonkosten en de vergoeding per etmaal. Ook moet een afspraak gemaakt worden over rusttijd na een consignatiedienst die tussen 0.00 uur en 5.00 uur heeft plaatsgevonden (cao artikel 3.11).

De cao bevat ook enkele aanbevelingen over consignatieregelingen:

- Maak afspraken over vergoeding in tijd of geld van reisure;
- Laat de rusttijd na een oproep tussen 00:00 en 00:06 uur direct plaatsvinden of maak afspraken binnen de kaders van de Arbeidstijdenwet die rekening houden met de belasting die consignatie voor werknemers betekent;
- Evalueer regelmatig een bestaande regeling voor consignatie en pas deze aan de veranderde omstandigheden aan.

2.7 KARWEIWERK

Als er voor het karweiwerk langer moet worden gereisd, dan wordt deze extra reistijd vergoed. Reistijd binnen de normale werkdag wordt als gewerkte tijd beschouwd en komt niet in aanmerking voor een bijzondere vergoeding. Komt de reistijd wel voor vergoeding in aanmerking, dan wordt dit als volgt betaald:

- uren niet op zon- en feestdagen: 0,48% van het maandsalaris (82,8% van het uurloon);
- uren op zondag: 0,96% van het maandsalaris (165,5% van het uurloon);
- uren op feestdagen: 1,43% van het maandsalaris (246,6% van het uurloon).

Deze cao-regeling geldt alleen voor de Benelux en Duitsland. Voor karweiwerk in andere landen moet de werkgever voor zijn bedrijf verplicht een regeling met vakbonden of ondernemingsraad treffen (cao artikel 8.1 en 8.2).

Werknemers van 55 jaar en ouder die in het verleden af en toe karweiwerk deden, kunnen hier niet meer toe worden verplicht. Vanaf 1 januari 2017 schuift dit op naar 56 jaar.

2.8 TIJDSPAREN

Maximaal 6 roostervrije dagen kunnen worden gespaard ten behoeve van (vervroegd) pensioen, na overleg met de werkgever (cao artikel 3.15).

Daarbovenop kan de werknemer met de werkgever afspreken, op verzoek van de werknemer, maximaal 6 bovenwettelijke vakantiedagen te sparen of te verkopen voor andere doelen dan de pensioenregeling of een tijdspaarregeling (cao artikel 3.16).

Als op bedrijfsniveau de werkgever in overleg met de vakbonden en/of de ondernemingsraad een tijdspaarregeling instelt, dan kunnen zij bovendien afspreken dat werknemers meer dan 6 bovenwettelijke vakantiedagen kunnen sparen. Andere bronnen voor een tijdspaarregeling zijn ATV-dagen en overwerkuren. Werknemers mogen vrijwillig deelnemen aan de tijdspaarregeling. Het bedrijf moet een voorziening treffen die in geval van faillissement garant staat voor de opgebouwde tijdsrechten van werknemers (cao artikel 3.17).

2.9 DE LEVENSLIJPREGELING

Per 1 januari 2012 is het fiscaal vriendelijk sparen voor verlof in het kader van een levensloopregeling niet meer beschikbaar voor nieuwe deelnemers.

De levensloopregeling blijft openstaan voor deelnemers die op 31 december 2011

2. De arbeidsduur en werktijden

€ 3.000 of meer op hun levenslooprekening hebben staan. Vanaf 2012 wordt geen levensloopverlof meer opgebouwd. De tot deze tijd opgebouwde rechten op levensloopverlof kunnen worden verzilverd bij opname van het spaartegoed (in geld of voor verlof).

Voor degenen die per 31 december 2011 minder dan € 3.000 in hun levensloopregeling hebben opgebouwd, is het tegoed vrij gevallen op 1 januari 2013 en is de rekening beëindigd. Het bruto levenslooptegoed is door MN gestort naar de werkgever. De werkgever houdt de te betalen belasting in en zorgt voor de netto uitbetaling aan de werknemer.

De werknemer kan de levensloopregeling naar keuze gebruiken voor verlof tijdens de loopbaan en/of voorafgaand aan het pensioen (cao artikel 9.7).

2.10 OPLEIDINGSDAGEN

De werknemer heeft recht op 2 opleidingsdagen (16 uren) per kalenderjaar. Opleidingsdagen (-uren) hoeven niet direct in het lopende of volgende kalenderjaar worden gebruikt. Het aantal mag echter niet meer zijn dan 5 dagen (40 uren). Als er meer dan 40 ongebruikte opleidingsuren zijn, komen deze te vervallen, tenzij de werkgever en werknemer afspreken dat deze later vervallen.

De werknemer kiest in overleg met de werkgever voor welke opleiding hij opleidingsdagen zal gebruiken en de dagen (uren) waarop de werknemer de opleiding zal volgen.

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

Meer informatie is te vinden op de website van de ROM: www.caometalektro.nl.

3. BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND

Begin dienstverband

De aanstelling van een werknemer moet schriftelijk gebeuren, waarbij in ieder geval wordt gemeld:

- datum ingang dienstverband
- indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
- arbeidsduur; aantal vrije roosteruren, aantal vakantiedagen
- functie
- salarisgroep
- toegekend aantal functiejaren
- nevenscode (deze geeft het aantal punten weer voor arbeid onder bezwarende omstandigheden; aan de hand hiervan wordt een toeslag gegeven)
- maand , periode of weeksalaris
- de cao die toegepast moet worden.

Dit staat in de cao. Volgens de wet moeten in een schriftelijke arbeidsovereenkomst ook de naam en woonplaats van werknemer en werkgever vermeld staan én de plaats of plaatsen waar de arbeid verricht wordt. Let daar dus ook op (cao artikel 2.1).

3.1 DIENSTVERBAND VOOR ONBEPAALE TIJD

Een proeftijd bij een vast dienstverband (voor onbepaalde tijd) mag nooit langer zijn dan 2 maanden en is alleen geldig indien zij schriftelijk is vastgelegd.

Oproepkrachten moeten een schriftelijke aanstelling ontvangen, waarin het minimum (gemiddelde) aantal arbeidsuren per betalingsperiode wordt vermeld.

Er is sprake van een arbeidsovereenkomst als de oproepkracht drie maanden achter elkaar heeft gewerkt of minstens twintig uur per maand. Bij onduidelijkheid over de overeengekomen arbeidsduur wordt het gemiddelde van de voorafgaande maanden genomen. Oproepkrachten hebben bij iedere oproep recht op loon voor tenminste 3 uur, ook als er in feite minder gewerkt wordt.

Opzegging

Een vast dienstverband (overeenkomst voor onbepaalde tijd) moet schriftelijk worden opgezegd. De arbeidsovereenkomst eindigt altijd aan het einde van een kalendermaand.

De opzegtermijn van de werkgever is afhankelijk van de duur van het dienstverband:

- 0 - 5 jaar: 1 maand;
- 5 - 10 jaar: 2 maanden;
- 10 - 15 jaar: 3 maanden;
- 15 of langer: 4 maanden.

Wanneer de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, eindigt het dienstverband zonder dat opzegging nodig is (cao artikel 2.3).

Voor de werknemer die op het tijdstip van de inwerkingtreding van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (1 januari 1999) 45 jaar of ouder was en voor wie op dat moment een langere opzegtermijn gold dan volgens deze wet, blijft de oude termijn gelden zolang deze werknemer bij dezelfde werkgever in dienst blijft. Dat geldt dus voor de werknemer die is geboren vóór 1 januari 1955.

Als de arbeidsovereenkomst eindigt met een ontslagvergunning van het UWV wordt de geldende termijn met 1 maand verkort; maar er moet altijd 1 maand opzegtermijn blijven. Als de werknemer ziek wordt nádat een ontslagvergunning is aangevraagd, dan geldt het opzegverbod niet.

De opzegtermijn voor de werknemer is 1 maand.

Verkorte procedure bij bedrijfseconomisch ontslag

Bij een ontslagaanvraag op bedrijfseconomische gronden kan de werkgever aan de werknemer vragen een verklaring van 'geen bezwaar' te tekenen. De werknemer voert dan geen verweer meer en het verplichte advies van de ontslagcommissie ontbreekt dan. De bedrijfseconomische redenen worden wel door de Regionaal Directeur UWV getoetst. Een in dit kader afgegeven ontslagvergunning geldt als voldoende bewijs voor niet-verwijtbare werkloosheid. De werknemer krijgt dus geen problemen bij het aanvragen van WW.

3.2 DIENSTVERBAND VOOR BEPAALDE TIJD

Voor contracten van bepaalde tijd geldt dat de maximale duur van de proeftijd bepaald wordt door de duur van het contract. Is het contract korter dan 2 jaar, dan geldt een proeftijd van 1 maand.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan alleen tussentijds worden opgezegd als beide partijen dat schriftelijk zijn overeengekomen. Bij tussentijdse opzegging is vergunning van de Regionaal Directeur UWV nodig en dient de opzegtermijn in acht te worden genomen.

Een tijdelijk contract dat na afloop van de afgesproken duur stilzwijgend wordt voortgezet, wordt geacht voor dezelfde duur met een maximum van een jaar en onder dezelfde voorwaarden verlengd te zijn.

Als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd driemaal is verlengd of de verlenging in totaal een periode van 24 maanden of langer beslaat, dan wordt de laatste arbeidsovereenkomst automatisch omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. Dus: tijdelijke contracten mogen samen maximaal 2 jaar belopen en er mogen maximaal 3 opeenvolgende tijdelijke contracten worden aangegaan.

Als er sprake is van één tijdelijk contract van 2 jaar of langer dan mag dat eenmalig met 3 maanden verlengd worden.

Opzegtermijnen worden berekend vanaf de aanvangsdatum van het eerste contract.

3.3 VERREKENING VAKANTIE EN ATV BIJ EINDE DIENSTVERBAND

Bij het einde van het dienstverband worden de te veel of te weinig genoten vrije roosteruren en vakantiedagen verrekend in tijd dan wel in geld (cao artikel 2.4).

4. HET SALARIS

4.1 BEGRIPPEN

In de cao worden verschillende salarisbegrippen gebruikt. Salaris, jaarsalaris, maandsalaris, enzovoort.

Waar hebben we het dan over?

- Het salaris is het vaste overeengekomen loon per periode. Dit kan een maand of vierwekenloon zijn.
- Het jaarsalaris is twaalf keer het maandsalaris. Meestal berekend naar een vaste maand.
- Het maandsalaris is het maandloon en het vaste, meestal persoonlijke salaris, dat hier bovenop betaald kan worden. Denk dan aan bepaalde prestatietoelagen of een persoonlijke toeslag. Hieronder vallen bijvoorbeeld niet de overwerktoeslag of een arbeidsomstandighedentoeslag (cao artikel 1.1 leden 18 t/m 25).

4.2 SALARISINDELING

Hoewel speciaal voor de Metalektro het functiewaarderingsysteem ISF/SAO is ontworpen, worden in de praktijk verschillende functiewaarderingsystemen toegepast. Deze verschillende systemen delen, aan de hand van het aantal punten dat een bepaalde functie binnen een systeem heeft, de functie in salarisklassen in. Tot 2008 was het toepassen van een dergelijk systeem niet verplicht en was de 'functielijst' van toepassing

Vanaf 1 januari 2008 vervalt de functielijst bij de cao (maar niet de SAO). Bedrijven zijn nu verplicht een functiewaarderingsysteem toe te passen. Als zij zelf nog geen keuze hebben gemaakt, dan is ISF verplicht. ISF is nu ook opgenomen in de Basis cao (cao artikel 4.1, 4.2 en 4.3). De OR heeft instemmingsrecht bij de keuze van een functiewaarderingsysteem.

Voor SAO (toeslagen op arbeidsomstandigheden) bestaat nog steeds een aanvullende cao (zie bijlage).

Het salaris van de werknemer zal naast de functie ook nog afhangen van de ervaring en de leeftijd van de werknemer. Veel ondernemingen hebben een eigen ondernemingsalarissysteem, waarbij de lonen in de regel gemiddeld zo'n 10 tot 15 % boven het cao niveau liggen. Over invoering of wijziging van het bedrijfseigen salarissysteem moet de werkgever overleg plegen met de vakbonden (cao artikel 4.6).

Voor werknemers met een arbeidsbeperking die een loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet ontvangen, omdat zij geen volledige verdien capaciteit hebben, maakt de onderneming een aparte loontabel tussen 100% en 120% van het wettelijk minimumloon. Binnen de onderneming wordt bepaald of en wanneer de werknemer meer kan verdienen dan 100% van het minimumloon. Zodra de werknemer de functie volledig vervult, stroomt hij door naar de reguliere loonschalen.

Aparte jeugdsalarisgroep

Jeugdige werknemers kunnen op grond van hun functie maar ook op grond van hun opleidingsniveau worden ingedeeld (cao artikel 4.4). In dat geval gelden de volgende jeugdsalarisgroepen:

SALARISGROEP	OPLEIDING	LEEFTIJD
I	lager dan de niveaus van II	15 t/m 20 jaar
II	V(M)BO/MAVO	18 t/m 22 jaar
III	MBO, V(M)BO/MAVO + specialistische opleiding van min. 1 jaar	18 t/m 22 jaar
IV	HBO, HAVO + SPD I en II, HAVO + MO	21 t/m 22 jaar

Het salaris van groep I moet minimaal gelijk zijn aan het wettelijk minimum (jeugd) loon.

JEUGDIGE WERKNEMERS MOETEN TEN MINSTE HET VOLGENDE PER MAAND VERDIENEN BIJ VOLTIJDARBEID:

PER	1-4-2016	1-1-2017	1-8-2017	1-1-2018
BIJ INDELING IN SALARISGROEP II				
t/m 19 jaar	1.348,37	1.365,22	1378,87	1400,24
20 jaar	1.492,78	1.511,44	1526,55	1550,21
21 jaar	1.637,21	1.657,68	1674,26	1700,21
22 jaar	1.781,63	1.803,90	1821,94	1850,18
BIJ INDELING IN SALARISGROEP III				
t/m 19 jaar	1.463,91	1.482,21	1497,03	1520,23
20 jaar	1.579,43	1.599,17	1615,16	1640,19
21 jaar	1.694,99	1.716,18	1733,34	1760,21
22 jaar	1.810,52	1.886,62	1905,49	1935,03
BIJ INDELING IN SALARISGROEP IV				
21 jaar	1.834,90	1.857,84	1876,42	1905,50
22 jaar	1.909,19	1.967,25	1986,92	2017,72
BIJ INDELING IN SALARISGROEPEN D EN E				
t/m 19 jaar	1.463,91	1.482,21	1497,03	1520,23
20 jaar	1.579,43	1.599,17	1615,16	1640,19
21 jaar	1.694,99	1.716,18	1733,34	1760,21
22 jaar	1.810,52	1.886,62	1905,49	1935,03
BIJ INDELING IN SALARISGROEPEN F, G EN H				
21 jaar	1.834,90	1.857,84	1876,42	1905,50
22 jaar	1.909,19	1.967,25	1986,92	2017,72

4.3 SALARISVERHOGING

Allen

De nieuwe cao loopt van 1 mei 2015 tot 1 juni 2018. Werknemers krijgen in die periode de volgende loonsverhogingen (zie bijlage voor tabellen):

Per 1 april 2016 worden de lonen structureel verhoogd met 2,1%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder bedraagt deze verhoging ten minste € 41,33 bruto per maand bij voltijd arbeid.

In juli 2016 ontvangt de werknemer een eenmalige uitkering van 0,5%. Deze wordt berekend op basis van 12 maal het salaris over de maand juli 2016 inclusief de ploegentoeslag en persoonlijke toeslagen. De uitkering wordt volledig betaald aan de werknemer die op 1 juli 2016 in dienst is van de werkgever en vanaf 1 januari 2016 onafgebroken in dienst is geweest van dezelfde werkgever. Voor de werknemers die na 1 januari 2016 in dienst zijn gekomen geldt de uitkering naar evenredigheid van het aantal gewerkte maanden vanaf 1 januari 2016 tot en met 1 juli 2016.

Per 1 januari 2017 worden de lonen structureel verhoogd met 1,25%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder bedraagt deze verhoging ten minste € 24,91 bruto per maand bij voltijd arbeid.

In maart 2017 ontvangt de werknemer een eenmalige uitkering van 0,6%. Deze wordt berekend op basis van 12 maal het salaris over de maand maart 2017 inclusief de ploegentoeslag en persoonlijke toeslagen. De uitkering wordt volledig betaald aan de werknemer die op 1 augustus 2016 in dienst is van de werkgever en vanaf 1 augustus 2016 onafgebroken in dienst is geweest van dezelfde werkgever. Voor de werknemers die na 1 augustus 2016 in dienst zijn gekomen geldt de uitkering naar evenredigheid van het aantal gewerkte maanden vanaf 1 augustus 2016 tot en met 1 maart 2017.

Per 1 augustus 2017 worden de lonen structureel verhoogd met 1%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder bedraagt deze verhoging ten minste € 20,13 bruto per maand bij voltijd arbeid.

4. Het salaris

Per 1 januari 2018 worden de lonen structureel verhoogd met 1,55%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder bedraagt deze verhoging ten minste € 31,68 bruto per maand bij voltijd arbeid.

Extra voor jongeren

Op 1 augustus 2016 ontvangen de jonge werknemers een extra eenmalige uitkering van 1%. Deze wordt berekend op basis van 12 maal het salaris over de maand augustus 2016. De uitkering geldt alleen voor de werknemers die op 1 augustus 2016 jonger zijn dan 23 jaar, op 1 augustus 2016 in dienst zijn en zijn ingedeeld in een salarisgroep voor jeugdige werknemers (cao artikel 4.4 en 4.5 lid 4).

Per 1 januari 2017 worden de cao loonschalen van de 22 jarigen structureel verhoogd. Bij indeling in de jeugdschalen II, D of E wordt de loonschaal verhoogd met € 53 per maand en bij indeling in de jeugdschalen IV, F,G of H met € 34 per maand.

Indexatie grensbedrag € 91.000

De afspraken over de cao-verhogingen zijn niet van toepassing op werknemers met een jaarsalaris (inclusief vakantietoeslag) van € 91.000 bruto of hoger in 2016. Dit grensbedrag wordt voortaan geïndexeerd met elke cao-loonsverhoging. Of de cao verhoging boven deze salarisgrens wordt gevolgd en/of andere regelingen over verhogingen gelden, zal in individuele of bedrijfsafspraken kunnen worden vastgelegd.

5. PLOEGENARBEID

5.1 INVOERING PLOEGENDIENST

Als een werkgever in zijn onderneming of in een afdeling daarvan een ploegendienst wil invoeren dient hij hierover met de vakbond te overleggen. De bond heeft daarbij instemmingsrecht (cao artikel 3.10). Dit recht geldt alleen bij nieuw in te voeren ploegendiensten en niet voor bestaande regelingen.

Hiernaast behoudt ook de OR zijn instemmingsrecht voor wat betreft de vaststelling van het dienstrooster.

5.2 VERPLICHTING TOT PLOEGENARBEID

Een werknemer van 55 jaar of ouder, die sinds zijn 50e niet meer in het bedrijf in ploegen heeft gewerkt, kan niet tot ploegenarbeid worden gedwongen (cao artikel 3.10 lid 2).

Wie een beroep doet op zijn gezondheid kan eveneens van ploegenwerk worden vrijgesteld als hij een medische verklaring van een arts heeft.

Werknemers van 55 jaar of ouder die in ploegendienst werken kunnen niet worden verplicht tot overwerk in de nachtploeg.

De werkgever moet met de OR een plan opstellen om naar mate de werknemer ouder wordt de belasting van werken in een nachtploegendienst te verminderen, bijvoorbeeld door het aantal nachtdiensten te beperken (cao artikel 3.10 lid 3).

5.3 PLOEGENTOESLAG

Bij voltijdarbeid ontvangt degene die werkt

- in twee ploegen een vaste toeslag van 13,3% van het bruto maandsalaris;
- in drie ploegen een vaste toeslag van 15% van het bruto maandsalaris;
- op een zondag een toeslag van 0,48% per gewerkt uur over het bruto maandsalaris (dat is 82,8% van het uurloon);
- op een feestdag een toeslag van 1,06% per gewerkt uur over het bruto maandsalaris (dat is 182,8% van het uurloon).

Dit is de minimumregeling (cao artikel 4.12), vaak zal er meer uitbetaald worden.

5.4 CONTINUARBEID

Voor werknemers die in continu arbeid werken (meer dan drie ploegen) geldt een andere regeling. Dan stelt de werkgever in overleg met de werkgeversorganisatie en de vakbond de toeslag voor het werken in continuarbeid vast (cao artikel 4.13). De ondernemingsraad heeft het instemmingsrecht bij de vaststelling van het werktijdrooster.

5.5 BETALING PLOEGENTOESLAG BIJ VAKANTIE OF ZIEKTE

Als men altijd in ploegendienst werkt, wordt de ploegentoeslag ook tijdens vakantie en ziekte doorbetaald.

5.6 AFBOWREGELING PLOEGENTOESLAG

De cao kent een verschil in afbouwregeling voor werknemers jonger en ouder dan 45 jaar (cao artikel 4.12 lid 5 en 6).

De algemene regel is dat de ploegentoeslag betaald moet blijven over de periode van de opzegtermijn die door de werkgever bij ontslag in acht moet worden genomen. Uitgangspunt voor de bepaling van deze periode is de tijd die de werknemer in ploegendienst heeft gewerkt. Voor werknemers van 45 jaar en ouder wordt deze termijn verdubbeld.

Deze periode wordt met twee maanden verlengd als tenminste 5 jaar onafgebroken in ploegendienst is gewerkt. Dit laatste geldt zowel voor werknemers jonger en ouder dan 45 jaar.

Deze afbouwregeling geldt ook als er wordt overgegaan op een ander soort ploegendienst met een lagere ploegentoeslag, bijvoorbeeld van drie- naar tweeploegendienst.

In cao artikel 4.12 van de cao staat echter ook dat voor de bepaling van deze termijn moet worden uitgegaan van de tijd waarin de werknemer onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt. Onduidelijk dus. Een kwestie over dit probleem lag voor bij de Geschillencommissie. Die heeft uitgesproken dat in een dergelijk geval de onafgebroken duur van de ploegendienst bepalend is voor de uiteindelijke duur van de afbouwperiode.

6. OVERWERK

Als er voor een langere periode moet worden overgewerkt dan dient de werkgever de vakbond in te lichten indien:

- a. deze periode langer is dan zes maanden of
- b. deze periode langer is dan vier weken, waarbij meer dan 45 uur per week moet worden gewerkt of
- c. een nieuwe periode zo aansluit op een eerdere periode dat de termijnen onder a. en b. worden overschreden of
- d. op achtereenvolgende zondagen moet worden gewerkt.

Verder moet de werkgever de ondernemingsraad (zo mogelijk) vooraf informeren over een opdracht tot overwerk (cao artikel 3.9 lid 1). De werkgever zal met de vakbond overleg plegen over het overwerk als de vakbond aangeeft dat te wensen (cao artikel 3.9 lid 5).

6.1 VERPLICHTING TOT OVERWERK

De cao kent een verplichting tot overwerk in de gevallen dat de werkgever zich aan bovenstaande procedure heeft gehouden (cao artikel 3.9 lid 2).

Deze verplichting geldt niet voor:

- de werknemer van 56 jaar (tot 1 januari 2017 is dat nog 55 jaar) en ouder of jonger dan 18;
- een werknemer die een beroep doet op zijn gezondheid. Hij moet dan wel een medische verklaring van een arts hebben.

Vanaf 1 januari 2017 kunnen werknemers die zijn geboren na 31 december 1961 worden verplicht tot maximaal vijf uur overwerk per vier weken. Voor wie deze verplichting vóór 1 januari 2017 niet gold, verandert er niets.

6.2 MEERUREN EN OVERUREN

Meeruren zijn de gewerkte uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt boven het aantal uren volgens de BJA (cao artikel 1.1 lid 14).

Overuren (cao artikel 1.1 lid 15) zijn de gewerkte uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt:

- boven het aantal te werken uren volgens dagrooster voor zover het aantal gewerkte uren het aantal van 8 te boven gaat;
- op feestdagen of op roostervrije zaterdagen en zondagen.

6.3 VERGOEDING MEERUREN EN OVERUREN

Indien de werknemer meeruren of overuren heeft gemaakt, dan heeft hij recht op compensatie van die uren in vrije tijd (cao artikel 4.14).

Meeruren die aan het einde van het kalenderjaar niet zijn gecompenseerd kunnen in het jaar daarna worden ingezet als extra ATV of - in overleg met de werknemer - wordt 50% van de meeruren uitbetaald tegen 0,60% van het maandsalaris (103,4% van het uurloon).

Voor overuren gelden de volgende toeslagen:

- 0,14% van het maandsalaris (dat is 24,1% van het uurloon bij het uurloon van 0,58% van het maandsalaris) voor de eerste twee uur direct voorafgaand of volgend op de normale werkdag;
- 0,24% van het maandsalaris (41,3% van het uurloon) voor de overige uren op maandag t/m vrijdag;
- 0,27% van het maandsalaris (46,6% van het uurloon) voor zaterdag t/m 14.00 uur;
- 0,37% van het maandsalaris (63,8% van het uurloon) voor zaterdag na 14.00 uur;
- 0,48% van het maandsalaris (82,8% van het uurloon) voor zon- en feestdagen.

Er is geen toeslag verschuldigd als de overuren aansluiten aan de normale werkdag en het overwerk incidenteel is en niet langer duurt dan een half uur. Als het overwerk langer duurt geldt de toeslag voor de gehele duur van het overwerk.

Er is geen toeslag verschuldigd als sprake is van inhaaluren, bijvoorbeeld bij een bedrijfsstoornis, of als sprake is van tevoren aangewezen uren voor een vaststaand doel, na overleg met de ondernemingsraad (cao artikel 4.14 lid 5 en 6).

6.4 TOESLAG VOOR AFWIJKENDE WERKTijd

Geen toeslag is verschuldigd indien de werkgever opdracht heeft gegeven tot afwijkende werktijd voor het eerste uur direct voorafgaand aan of volgend op de normale werkdag (cao artikel 4.16). Daarna:

- per uur een toeslag op het salaris van 0,11% van het maandsalaris (19% van het uurloon) voor de direct daaraan voorafgaande of daarop volgende twee uren;
- per uur een toeslag op het salaris van 0,21% van het maandsalaris (36,2% van het uurloon) voor alle overige uren.

6.5 VRIJAF BIJ OVERWERK

Als het overwerk begint voor of op middernacht en die dag de normale werktijd is gewerkt, heeft de werknemer recht op een rustperiode van elf uur (cao artikel 3.9 lid 3). De Arbeidstijdenwet zegt dat deze rustperiode één keer per week (per 7 x 24 uur) kan worden beperkt tot acht uur.

De verplichte uren vrijaf gelden wel als gewerkte uren en moeten worden doorbetaald voor zover de uren binnen de normale werkdag vallen.

6.6 OVERWERK EN EXTRA UREN BIJ DEELTIJDARBEID

Werknemers die in deeltijd werken kunnen niet tot overwerk worden verplicht op dagen waarop zij normaal niet werken. Werken zij wel over dan ontvangen zij volgens de cao overwerktoeslag als zij meer werken dan in het voor hun functie overeenkomstige voltijdsrooster het geval zou zijn. Daarnaast krijgen zij aanspraken op vakantierechten, roostervrije dagen, vakantiegeld en het werkgeversdeel in de pensioenpremie over alle extra uren die zij maken tussen hun persoonlijke BJA en de voltijds BJA volgens de cao. In overleg met de werkgever kan dit alles in geld worden uitgekeerd (cao artikel 1.6).

Een simpel voorbeeld op weekbasis voor een werknemer die op voltijdsbasis 26 dagen vakantie (voor de eenvoud in het rekenvoorbeeld) heeft en 104 roostervrije uren:

- Als deze werknemer in een week 40 uren werkt verdient hij in die week 4 uren vakantie en 2 uren roostervrij.
- Als een deeltijdwerknemer een arbeidsovereenkomst van 50% (20 uur) heeft verdient hij in een week 2 uren vakantie en 1 uur roostervrij.
- Als die deeltijdwerknemer 10 extra uren maakt verdient hij over die extra uren, naast het normale uurloon 1 vakantie-uur en 0,5 uur roostervrij. Daarnaast heeft hij over de extra uren recht op de vakantietoeslag en het werkgeversaandeel in de pensioenpremie. Worden die extra uren ook overwerk omdat bijvoorbeeld meer dan 8 uur per dag is gewerkt, dan heeft de werknemer over die uren ook recht op overwerktoeslag.

De uitkomsten van deze berekening kunnen per werknemer verschillen, bijvoorbeeld omdat de ene werknemer meer vakantierechten heeft dan de andere.

7. VAKANTIE, VERZUIM EN VERLOF

7.1 VAKANTIEDAGEN

Wie een heel jaar in voltijd heeft gewerkt, heeft vanaf 1 januari 2009 recht op 27 vakantiedagen (cao artikel 5.3). Werknemers met een deeltijdbaas of werknemers die niet het volledige jaar bij de werkgever hebben gewerkt, krijgen vakantie naar evenredigheid. Bij ziekte bouw je ook vakantiedagen op. Vakantiedagen mogen ook in uren worden opgenomen (bij voltijd dienstverband is dat 216 uren per jaar). Alle werknemers (in voltijd) hebben er sinds 2009 dus 2 vakantiedagen bij gekregen. Dit geldt niet voor de werknemers die onder de oude seniorenregeling blijven vallen (zie verder).

Extra vakantiedagen (cao artikel 5.3)

Wie volgens het normale dienstrooster per 52 weken gedurende een aantal weken zes dagen per week werkt, ontvangt extra vakantie:

- bij ten hoogste 13 weken van zes dagen per week: één dag extra,
- bij 14 t/m 26 weken van zes dagen per week: twee dagen extra,
- bij 27 t/m 39 weken van zes dagen per week: drie dagen extra,
- bij tenminste 40 weken van zes dagen per week: vier dagen extra.

Extra vakantie senioren en de overgangsregeling (cao artikel 5.5)

Er geldt een overgangsregeling voor werknemers die op 1 januari 2009 in dienst zijn en dan 40 jaar of ouder zijn:

1. Werknemers die op 1 januari 2009 tussen de 45 en 50 jaar zijn hebben recht op 4 extra vakantiedagen per jaar in plaats van 2;
2. Werknemers die op 1 januari 2009 tussen de 40 en 45 jaar zijn hebben recht op 3 extra vakantiedagen in plaats van 2.
3. Voor werknemers die op 1 januari 2009 50 jaar of ouder zijn blijft de oude seniorenregeling gelden:

50 - 54 jaar	3 extra dagen per kalenderjaar
55 - 57 jaar	5 extra dagen per kalenderjaar
57,5 jaar	7 extra dagen per kalenderjaar
58 - 59 jaar	10 extra dagen per kalenderjaar
60 jaar	12 extra dagen per kalenderjaar
61 jaar	13 extra dagen per kalenderjaar
62 jaar	17 extra dagen per kalenderjaar
63 jaar of ouder	22 extra dagen per kalenderjaar

Ook de regeling voor extra vakantie wegens langdurig dienstverband is sinds 2009 veranderd (cao artikel 5.4). Tot 1 januari 2009 geldt dat wie 25 jaar of langer bij hetzelfde bedrijf werkt drie extra vakantiedagen per jaar krijgt. Zodra men vanaf zijn 50e seniorendagen krijgt, worden deze verrekend met de extra vakantiedagen wegens langdurig dienstverband.

Vanaf 1 januari 2009 geldt dit nog steeds voor de werknemers die onder de oude seniorenregeling blijven vallen. Voor alle anderen (op 1 januari 2009 jonger dan 50 jaar) geldt dat bij een 25-jarig dienstverband zij één extra vakantiedag per jaar krijgen, maar deze ook houden tot einde dienstverband en dus zonder verrekening met andere extra vrije dagen.

Vaststelling vakantiedagen (cao artikel 5.7 en 5.8)

De vakantiedagen worden vastgesteld door de werkgever overeenkomstig de wensen van de werknemer. Als de werkgever niet binnen twee weken na de vakantie aanvraag van de werknemer schriftelijk bekend maakt dat hij gewichtige redenen heeft om het verzoek af te wijzen, dan is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer.

De aaneengesloten vakantie zal in de regel ten minste twee weken zijn en vallen in de periode van 30 april tot 1 oktober. Voor werknemers in ploegen- of continu-dienst zal de aaneengesloten vakantie in ieder geval twee volle weekeinden bevatten plus één zondag.

De werkgever moet bij de vaststelling van de vakantiedagen rekening houden met voor de werknemer belangrijke overige religieuze feestdagen.

Als de werkgever een collectieve vakantie in het bedrijf wil vaststellen, dan moet daarover overeenstemming zijn met de ondernemingsraad. Een collectieve vakantie moet minstens 8 opeenvolgende kalenderdagen lang zijn.

Naast de collectieve vakantie kan de werkgever, nadat hierover met de ondernemingsraad gesproken is, ook nog één collectieve snipperdag per jaar vaststellen. Instemming van de OR is hierbij niet verplicht. Wil de werkgever twee of drie collectieve snipperdagen, dan moet de OR daarvoor toestemming geven.

Als de werkgever meer dan drie collectieve snipperdagen per jaar vaststellen, dan moet de OR niet alleen instemmen maar moet de OR ook eerst de medewerkers raadplegen.

7. Vakantie, verzuim en verlof

Voor collectieve vakantie en snipperdagen geldt dat zij, indien mogelijk, voor 1 december voorafgaand aan het kalenderjaar waarin deze collectieve dagen vallen, moeten worden vastgesteld.

Vakantiedagen bij ziekte

Door wijziging van de vakantiewetgeving gaat de vakantieopbouw tijdens ziekte gewoon door. Er is geen verschil meer in vakantieopbouw tussen gezonde en zieke werknemers. Tijdens ziekte gelden de dagen waarop de werknemer vrij wil zijn en niet beschikbaar voor re-integratieverplichtingen ook als opgenomen vakantie-dagen (cao artikel 5.1 lid 2).

Verjaring vakantiedagen

De werknemer kan de bovenwettelijke vakantiedagen sparen tot een maximum van 13 maal de overeengekomen arbeidsduur per week (65 dagen bij voltijd arbeid). Deze gespaarde vakantiedagen vervallen en verjaren niet (cao artikel 3.16 lid 2).

7.2 VAKANTIETOESLAG

De vakantietoeslag bedraagt 8% per jaar (cao artikel 5.10). Voor de berekening wordt uitgegaan van het maandsalaris van juni. Regelmatige ploegenwerkers ontvangen die 8% ook over de ploegentoeslag.

Bij voltijd arbeid bedraagt de bruto vakantietoeslag per maand voor de werknemer van 23 jaar en ouder per 1 april 2016 ten minste € 173,71, per 1 januari 2017 ten minste € 175,87 en per 1 januari 2018 ten minste € 180,39 voor iedere maand dienstverband.

De betaling van de vakantietoeslag dient uiterlijk op 1 juli van het kalenderjaar plaats te vinden.

7.3 KORT VERZUIM

In verschillende situaties heeft de werknemer recht op vrij af (cao artikel 6.1):

Levenspartner

Onder levenspartner wordt verstaan degene met wie de werknemer of diens kind een duurzame relatie heeft en die ook als zodanig bij de werkgever aangemeld is.

Kort verzuim tijdens arbeidstijd met behoud van salaris wordt, als het verzuim noodzakelijk is, in de volgende gevallen gegeven:

4 dagen:

- bij overlijden van de levenspartner;
- bij overlijden van een inwonend kind.

2 dagen:

- bij huwelijk van de werknemer, bij het laten maken van een samenlevingsovereenkomst bij de notaris of voor registratie van het partnerschap;
- bij de bevalling van de partners 2 dagen kraamverlof;
- bij overlijden van een niet inwonend kind;
- bij overlijden van een van de ouders.

1 dag:

- bij bevalling van de levenspartner;
- bij adoptie van een kind;
- bij 25 of 40 jarig huwelijksfeest van de werknemer;
- bij huwelijk van een kind;
- bij overlijden of bijwonen begrafenis van:
 - een grootouder van werknemer of van de levenspartner;
 - een zuster of broer en/of haar/zijn levenspartner;
 - één van de ouders van de levenspartner;
 - een zuster of broer van de levenspartner;
 - een levenspartner van een kind;
 - een kleinkind;

Maximaal 1 dag per kalenderjaar:

- bij huwelijk van broer, zuster of kleinkind van de werknemer;
- de professie van een kind, broer of zuster van de werknemer;
- de priesterwijding van een kind of broer van de werknemer.

Naar redelijkheid, maximaal 1 dag:

- bij ondertrouw
- bij vervulling van een wettelijk voorschrift of een door de overheid opgelegde persoonlijke verplichting zonder financiële vergoeding van de overheid;
- bij examens voor een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is.

Per onderneming te regelen:

Verlof tijdens werktijd voor bezoek aan een huisarts, tandarts, specialist en nabehandeling van ziekte dient per onderneming te worden geregeld. Eventuele afwijkingen van de bovenstaande regeling kort verzuim in verband met plaatselijke gebruiken worden ook in de onderneming geregeld.

7.4 BIJZONDER VERLOF VAKBONDSLEDEN

Leden van FNV Metaal kunnen bijzonder verlof met behoud van salaris krijgen voor het deelnemen aan vakbondscursussen tijdens arbeidstijd. In principe is hieraan een maximum verbonden van twee dagen per twee jaar per negen georganiseerde werknemers in het bedrijf (cao artikel 6.3).

Voorbeeld: in een bedrijf zijn 82 mensen lid van de bond. Dan wordt er in totaal 18 dagen bijzonder verlof gegeven voor de cursussen in twee jaar. Er zouden dan in die twee jaar 18 leden kunnen deelnemen aan een dagcursus of zes leden aan een driedaagse cursus.

Vaak is dit per bedrijf uitgebreider geregeld. Ook bestaat er recht op bijzonder verlof voor vakbondsleden die als kaderlid deelnemen aan een vergadering van bepaalde organen van de bond, zoals de bedrijfsgroepsraad en de bedrijfsgroepsafdelingen.

7.5 WET ARBEID EN ZORG

De *Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden* is per juli 2015 ingegaan. Op tal van gebieden bevat de wet aanpassingen op de eerdere Wet Arbeid en Zorg met het doel om een ruimere invulling te geven aan verlofregelingen. De wet bundelt een aantal bestaande en nieuwe verlofrechten voor werknemers. Omdat er op dit punt niets afwijkends in de cao is geregeld gelden deze rechten onverkort.

Wel kunnen op onderdelen afwijkende afspraken met de OR worden gemaakt.

- calamiteitenverlof: kortdurend betaald verlof bij onvoorziene omstandigheden (ziek kind, gesprongen waterleiding, noodzakelijk doktersbezoek dat niet buiten werktijd kan gebeuren);
- 10 dagen betaald (70% van het loon, maar minimaal het wettelijk minimumloon) zorgverlof: om te zorgen voor een ziek kind, partner, ouder, andere familieleden of anderen waarmee de werknemer een sociale relatie heeft;
- zwangerschaps- en bevallingverlof: zestien weken verlof, met doorbetaling via het UWV van 100% loon. Zes tot vier weken voor de bevalling moet er gestopt worden met werken, het resterende deel van het verlof geldt voor na de bevalling;
- kraamverlof: 2 werkdagen betaald verlof plus (wettelijk) 3 dagen onbetaald verlof bij de bevalling van de partner, het bijwonen van de bevalling zelf geldt als calamiteitenverlof;
- adoptieverlof: vier weken verlof bij het adopteren van kind(eren) of de komst van een pleegkind, de werknemer kan via de werkgever een uitkering voor deze periode aanvragen bij de UWV. De werknemer kan dit verlof verspreid over 26 weken opnemen;
- ouderschapsverlof: is niet in de cao maar bij wet geregeld. Te gebruiken voor kinderen tot 8 jaar. Ook werknemers die in deeltijd werken hebben recht op ouderschapsverlof. Het recht op ouderschapsverlof geldt voor 26 maal de wekelijkse arbeidsduur. Standaard geldt dat de werknemer één jaar lang voor de helft van zijn/haar werkweek gaat werken. Als de werknemer bijvoorbeeld 32 uur per week werkt, gaat deze voor één jaar 16 uur per week werken en heeft 16 uur per week ouderschapsverlof. In overleg met de werkgever kan de werknemer het ouderschapsverlof spreiden.

Dit kan op de volgende manieren:

- het verlof over een langere periode uitsmeren dan twaalf maanden.
- meer uren verlof per week opnemen, bijvoorbeeld voltijds.
- het verlof opsplitsen in maximaal zes gedeelten. Elk gedeelte moet minimaal een maand duren.

De werkgever heeft in deze gevallen wel de mogelijkheid, op grond van zwaarwegende bezwaren, hier niet mee in te stemmen. De ziektekostenverzekering blijft zoals voor en na het ouderschapsverlof. Ziektewetuitkeringen worden gebaseerd op het aantal gewerkte uren tot het einde van het verlof. WW en WAO worden gebaseerd op het normaal aantal arbeidsuren.

In het pensioenreglement van de bedrijfstak is geregeld dat de pensioenopbouw gewoon doorgaat tijdens het ouderschapsverlof. Per bedrijf kan geregeld worden dat een deel van het verlof eventueel wel wordt doorbetaald;

- langdurig zorgverlof: de wet geeft werknemers het recht op onbetaald verlof met een kind, partner, ouder, familieleden, huisgenoot en mensen waarmee de werknemer een sociale relatie heeft met een ernstige ziekte of handicap. Het gaat per jaar om maximaal zes maal de overeengekomen arbeidsduur.
- De wet heeft ook meer mogelijkheden ingevoerd om bij plotselinge en/of tijdelijke zorgperiodes de arbeidsduur tijdelijk aan te passen.

7.6 ONBETAALD VERLOF

De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van salaris van maximaal zes dagen (cao artikel 3.18). Deeltijders hebben recht op onbetaald verlof over een evenredig aantal dagen. Het verlof kan worden opgenomen na overleg met de werkgever.

7.7 SCHOLINGSVERLOF

Werknemers die een opleiding volgen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (niveaus II of III) worden door de werkgever in de gelegenheid gesteld om dat gedeelte van de opleiding dat niet binnen het bedrijf wordt gegeven, buiten het bedrijf te volgen gedurende werktijd. Met behoud van salaris en tot een maximum van gemiddeld één dag per week.

8. ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN ARBO-BELEID

8.1 ZIEKMELDING

Wanneer een werknemer ziek is, moet hij dit zo snel mogelijk aan de werkgever melden, in elk geval voor 9 uur 's ochtends.

8.2 DOORBETALING BIJ ZIEKTE OF ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De werkgever moet gedurende het hele eerste ziektejaar het loon doorbetalen tot 100% (cao artikel 6.4). Hij mag geen wachtdag inhouden, tenzij er in de onderneming een regeling ter voorkoming van misbruik met de ondernemingsraad is overeengekomen. Ook mag de werkgever geen vakantiedag afboeken.

In het tweede ziektejaar dient de werkgever het wettelijk verplichte loon aan de werknemer te betalen (70%).

De arbeidsongeschikte werknemer die (naar het oordeel van de werkgever en naar het oordeel van de bedrijfsarts) optimaal meewerkt aan zijn herstel en re-integratie, krijgt van de werkgever een aanvulling van 80% van zijn loon. Deze aanvulling in het tweede ziektejaar wordt ook verstrekt aan de werknemer die naar het oordeel van de bedrijfsarts geen zicht heeft op herstel.

De werkgever kan over de verdeling van de loondoorbetaling over de eerste twee ziektejaren met de vakbonden afwijkende afspraken maken.

Voor de werknemer die deelneemt aan een spaarloonregeling geldt dat zijn dagloon moet worden berekend zonder korting van het spaarloon.

Aanvullingen bij werkhervatting

Wie weer gedeeltelijk aan het werk gaat (ook op basis van arbeidstherapie), krijgt in het 1e jaar vanaf datum werkhervatting tot 100% van zijn (maximale dag-) loon door de werkgever aangevuld en in het 2e jaar vanaf datum werkhervatting 90%. Dit geldt indien deze werknemer passende of eigen, aangepaste, werkzaamheden bij de werkgever, dan wel passende werkzaamheden, met het daarbij behorende salaris, bij een andere werkgever hervat (cao artikel 6.4 lid 11).

8.3 CONTROLEVOORSCHRIFTEN EN SANCTIES

De werkgever mag sancties opleggen aan de werknemer die de controlevoorschriften overtreedt die voor de onderneming gelden en waarin is geregeld hoe de werknemer moet handelen bij ziekte.

Dat mag de werkgever echter alleen als die controlevoorschriften en de sancties bij overtredingen zijn opgenomen in een ondernemingsregeling die in overleg met de ondernemingsraad is vastgesteld.

8.4 RE-INTEGRATIE

De werkgever is verplicht zoveel mogelijk te kijken of er nog passend of eigen, aangepast werk voor een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer in zijn bedrijf is, en zo nodig ook buiten de eigen onderneming. Werknemers hebben de verplichting volledig aan re-integratie mee te werken.

Raadpleeg altijd de betrokken arbeidsdeskundige en vraag schriftelijk informatie van deze deskundige of de arts. Omgekeerd bestaat de verplichting van de werknemer om als er passend werk is dit ook te gaan verrichten. Als de bedrijfs /arbo-dienst je arbeidsgeschikt verklaart kun je een tweede mening aanvragen bij een andere arts wanneer je vindt dat je nog wel ziek bent. Een tweede mening (second opinion) dient zo snel mogelijk aangevraagd te worden bij de UWV. Zolang niet opnieuw vastgesteld is dat je ziek bent, heeft de werkgever het recht om de loonbetaling te stoppen. Een tweede mening kan ook aangevraagd worden als je van mening bent dat het aangeboden werk niet passend is.

Als een werknemer passend werk bij de werkgever hervat dan bestaat er gedurende twee jaar na hervatting recht op een aanvulling op het inkomen tot 100% van het oude inkomen, ook als dat werk wordt hervat bij een andere dan de oude werkgever.

8.5 COLLECTIEVE VERZEKERINGEN

Per 1 januari 2009 is een collectieve WIA-bodemverzekering ingevoerd (cao artikel 6.6). Bij arbeidsongeschiktheid van 35% of minder vult de verzekering het (eventuele) inkomensverlies aan tot 100% van het laatst verdiende loon. De werkgever betaalt 50% van de premie.

De werknemer kan kiezen of hij deelneemt aan deze verzekering.

Sinds 1 januari 2009 is de werkgever verplicht om de werknemer een WGA-hiaatverzekering aan te bieden (cao artikel 6.5). Bij arbeidsongeschiktheid tussen de 35% en 80% vult de verzekering het inkomensverlies aan tot 70% van het laatst verdiende loon minus de resterende verdiencapaciteit. Van de premie komt 50% voor rekening van de werkgever. De werknemer bepaalt of hij deelneemt.

De werknemer heeft ook de mogelijkheid om een WGA-Hiaatverzekering Aanvullend af te sluiten bij de verzekeringen van WIA-Metalektro. Deze verzekering biedt een dekking tot minimaal 70% van het loon. De premie van deze aanvullende verzekering is voor rekening van de werknemer.

De WGA basispremie (voor de wettelijke basisverzekering) wordt voor maximaal de helft betaald door de werknemer, de rest betaalt de werkgever (cao artikel 6.7)

Het adres van WIA-Metalektro verzekeringen vind je voorin dit boekje.

8.6 ARBOBELEID

Het project dat zich richt op verbetering van arbeidsomstandigheden ("5xbeter") krijgt opnieuw tot en met 2018 geld om risico's aan te pakken en verbeteringen in arbo-catalogi te ontwikkelen. Het project wordt ondersteund door zogenaamde verbetercoaches die werknemers op de werkplek om advies kunnen vragen.

8.7 UITKERING BIJ OVERLIJDEN

In de cao is geregeld dat bij overlijden van de werknemer aan de achterblijvende partner of de minderjarige kinderen een overlijdensuitkering wordt uitbetaald (cao artikel 7.2).

Deze uitkering bestaat uit het loon vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na het overlijden. De uitkering wordt betaald in een bedrag ineens.

8.8 ONGEWENST GEDRAG

Partijen bevelen aan om in het bedrijf een regeling tegen ongewenst gedrag te maken. Het gaat dan vooral om het bestrijden van agressie en geweld op de werkplek.

9. PENSIOEN

In de Metalektro is vanaf 1 januari 2006 een nieuwe pensioenregeling van kracht, die in 2015 is aangepast (cao artikel 7.1). Door de ingrijpende kabinetsmaatregelen is de regeling omgebouwd. De hoofdlijnen van de nieuwe regeling staan hieronder. Het reglement is op te vragen bij PME, het bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro (het adres vind je voorin deze brochure).

HOOFDLIJNEN FISCALE REGELGEVING

De fiscale faciliteiten om pensioen op te bouwen worden door de fiscale regeling beperkt. Dat geldt voor de jaarlijkse opbouw en de hoogte van de franchise bij een pensioen richtleeftijd van 67 jaar. De oude VUT-regelingen lopen af en voor nieuwe VUT-regelingen en het omslaggefinancierde deel van prepensioenregelingen wordt een eindheffing van 52% ingevoerd over de werkgeversbijdragen. Bovendien zijn de werknemersbijdragen daarin niet langer aftrekbaar. De wetgever heeft alleen voor werknemers die voor 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn een uitzondering gemaakt. Voor hen blijven de fiscale faciliteiten in stand. Deze groep heeft inmiddels de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Voor de geïntegreerde pensioenregeling voor de Metalektro had dat tot gevolg dat de overgangsregelingen TOP-SUM en TOP-SUMO, die immers grotendeels omslaggefinancierd waren, moesten worden aangepast. Volgens het nieuwe fiscale kader mag het maximum op te bouwen pensioen op 67 jaar 100% zijn. Dat biedt nog wel de mogelijkheid om onder actuariële herrekening vervroegd uit te treden (verslepen van pensioen naar voren). De nieuwe pensioenregeling voor de Metalektro per 2006 en de herziening per 2015 maakt van die mogelijkheid ook gebruik.

DE NIEUWE PENSIOENREGELING

De pensioenregeling van 2006 is in de loop der jaren aangepast, omdat de premie ontoereikend was en omdat de overheid de fiscale faciliteiten voor pensioenopbouw (het zogenaamde Witteveen kader) heeft beperkt.

De huidige basispensioenregeling heeft sinds 2015 de volgende kenmerken:

- Pensioenleeftijd: 67 jaar
- Karakter: middellood
- Franchise: € 15.304 (2015), daarna € 200 p.jr. omlaag
- Maximum salaris: € 72.222 (2017)
- Pensioengrondslag: salaris minus franchise
- Opbouw ouderdomspensioen (OP): 1,875% van de pensioengrondslag
- Verzekerd nabestaandenpensioen: 50% van het totaal bereikbaar OP op kapitaalbasis, 20% op verzekeringsbasis

Voor de zogenaamde Overgangsregeling VPL (VUT, Prepensioen, Levensloop) worden aanspraken voorwaardelijk toegekend en ingekocht op de 61-jarige leeftijd van de deelnemer. Per jaar besluit PME of er voldoende middelen zijn voor toekenning. Per 1-1-2021 eindigt de fiscaal toegestane affinancieringsperiode voor de VPL en zullen de resterende voorwaardelijke aanspraken ineens worden toegekend voor zover de middelen dat toestaan.

Voor de werknemers die onder de TOP-SUM-overgangsregeling vallen wordt de mogelijkheid geboden om op zijn vroegst in de maand waarin men 61 jaar is geworden eerder uit te treden. Per 1 januari 2006 wordt de uitkering op basis van actuariële gelijkwaardigheid herrekend, d.w.z. hoe eerder je uit wilt treden, hoe lager de uitkering; en hoe later je wilt uittreden, hoe hoger de uitkering.

Premies

De pensioenpremie per 1 januari 2017 bedraagt 22,9% van de pensioengrondslag. Dat is het pensioengevend salaris min de franchise. In 2018 is de premie 23% en in 2019 22,7% van de pensioengrondslag.

De werkgever kan in 2017 maximaal 11,21% van de premie in rekening brengen van de werknemer. In 2018 is dat maximaal 11,03% en in 2019 maximaal 10,89% van de pensioengrondslag.

De afwikkeling van de ingegane SUM-uitkeringen en de TOP-SUM regeling voor werknemers geboren vóór 1950 is afgefinancierd uit de door de werkgever betaalde premie.

Na invoering van de nieuwe pensioenregeling in 2006 is gebleken dat er praktische problemen zijn gerezen ten aanzien van het in stand blijven van de voorwaardelijke aanspraken bij overgang binnen de Metalektro. Vandaar dat in 2007 in de cao is vastgelegd dat werkgevers binnen de Metalektro aan wie vrijstelling is verleend voor deelname aan de pensioenregeling in de bedrijfstak verplicht zijn om voor 1 januari 2008 een zelfde overgangsregeling voor de medewerkers geboren van 1950 tot en met 1972 te treffen als die van PME.

In 2011 is een extra premie ingevoerd om de VPL overgangsregeling voor werknemers die geboren zijn na 1 januari 1950 te financieren. Vanaf 2012 wordt deze premie geheel betaald door de werkgever.

Overige punten

1. De pensioenopbouw wordt tijdens de eerste twee ziektejaren voortgezet. Daarbij wordt uitgegaan van een (fictief) pensioengevend salaris gelijk aan 100%. Over dat pensioengevend salaris is de volledige pensioenpremie met de gebruikelijke verdeling werkgever/werknemer verschuldigd.
2. Vanaf 1 januari 2009 wordt het mogelijk om de pensioenopbouw bij werkloosheid voort te zetten. De premie wordt voor 50% door PME en voor 50% door de werknemer betaald.

Pensioenakkoord en nieuwe Stelselherziening

Het Pensioenakkoord van de Stichting van de Arbeid van 4 juni 2010 is gevolgd door onderhandelingen over de uitwerking. Na het akkoord over de uitwerking in juni 2011 zijn er door diverse politieke coalities meerdere wijzigingen doorgevoerd op het akkoord van sociale partners.

De wetswijzigingen zijn verwerkt in de pensioenregeling die per 1 januari 2015 geldt. Nieuw is dat de pensioenregeling voor een periode van vijf jaar is afgesloten (tot 1 januari 2020) en dat de nieuwe pensioenregeling voor de Techniek nagenoeg gelijk is voor de Metalektro en de Metaal en Techniek.

In 2016 heeft het kabinet een nieuwe Stelselherziening aangekondigd. Het is bij de verschijning van dit boekje nog niet bekend wanneer dit zal leiden tot nieuwe wetswijzigingen en of de pensioenregeling opnieuw moet worden aangepast.

Pensioenconsulenten

PME heeft pensioenconsulenten gestationeerd op de regiokantoren van FNV Metaal. Leden en kaderleden, maar ook niet-leden kunnen bij de consulenten terecht voor vragen over de berekeningen voor hun pensioen of voor bemiddeling bij klachten over hun pensioen. De pensioenconsulenten zijn ook betrokken bij voorlichtingsbijeenkomsten en cursussen van de bond over pensioen. De namen en telefoonnummers van de pensioenconsulenten vind je op **www.metalektropensioen.nl**.

10. ARBEIDSMARKT EN OPLEIDINGEN, DUURZAME INZETBAARHEID

De Stichting Arbeidsmarkt & Opleidingen (A+O) heeft als doel:

- het bevorderen van deelname aan opleidingen en cursussen, en het bevorderen van de kwaliteit ervan;
- het bevorderen van plaatsing van jongeren in de sector;
- het egaliseren van opleidingskosten;
- het bevorderen van employability/her-, om- en bijscholing;
- het bevorderen van werkgelegenheid.

De looptijd van de A+O cao is van 1 januari 2016 tot 1 januari 2019. De heffing voor het A+O-fonds wordt betaald door de werkgevers en bedraagt in 2016 en 2017 0,3% en in 2018 0,4%.

De belangrijkste nieuwe A+O afspraken voor 2016-2018 zijn:

Persoonlijk opleidingsbudget

Er komen experimenten met een persoonlijk opleidingsbudget (POB) voor werknemers. Voor de looptijd van de cao is daar € 2 miljoen voor beschikbaar. Voor het POB is de maximale bijdrage vanuit A+O € 1.000 per werknemer. Bij de verschillende experimenten kan de zeggenschap over het scholingsdoel liggen bij de werknemer, werkgever of gezamenlijk. Het zwaartepunt ligt daarbij op niet-functiegerichte scholing.

Er komen ook 500 opleidingsbonnen (vouchers) van maximaal €1.500 voor werknemers die een aanvraag indienen bij A+O in het kader van duurzame loopbaanontwikkeling.

Opleidingsdagen

Het recht van werknemers op twee opleidingsdagen wordt voortaan niet meer per cao onderhandeld en per jaar vastgesteld. Voortaan heeft de werknemer structureel recht op twee opleidingsdagen per kalenderjaar. De werknemer hoeft deze dagen niet direct in het jaar op te nemen. Ze kunnen tot maximaal vijf dagen worden gespaard. Bij meer ongebruikte scholingsdagen vervallen deze.

De opname van opleidingsdagen vraagt om een passend opleidingsaanbod, via korte programma's, zogenaamde modules. Het opleidingsfonds A+O breidt deze modules uit met introducties of oriëntaties op andere opleidingen dan direct voor de eigen functie nodig is.

Mentoren

Er komt een project om vaker oudere en ervaren werknemers in te zetten als mentor bij het opleiden van instromers, de begeleiding van Wajongers en de overdracht van kennis van oud naar jong. A+O ontwikkelt voor de mentoren een opleiding en zorgt voor voorlichting over de inzet van mentoren.

Werk voor mensen met een beperking

De projecten bij A+O om mensen met een beperking (Wajong) te laten participeren op de arbeidsmarkt worden voortgezet en zo mogelijk uitgebreid.

Participatiewet

Zoals afgesproken in het Sociaal Akkoord komt er een aparte loontabel voor mensen met een arbeidsbeperking tussen 100%-120% van het wettelijk minimumloon. Het gaat met name om mensen die nu nog werken in Sociale Werkplaatsen, met een loonkostensubsidie vanwege de zogenaamde onvolledige verdien capaciteit.

Nachtdiensten

In de cao (artikel 3.10) zijn nadere beperkingen opgenomen over het werken in nachtdiensten voor mensen van 55 jaar en ouder. Zie hoofdstuk 5 van dit boekje.

Zelf roosteren

Bedrijven kunnen begeleiding van A+O krijgen om samen met werknemers een systeem te ontwikkelen van zelfsturing en zelfroostering. De resultaten komen ter beschikking voor de hele sector.

Technologische ontwikkelingen en sociale innovatie

Er komt een onderzoek naar de gevolgen van technologische ontwikkelingen (robotisering, digitalisering) op de arbeidsmarkt en de arbeidsverhoudingen. Daar wordt ook een e-learning module voor ontwikkeld. En de vakbonden en de werkgeversorganisatie organiseren 12 informatie- en discussiesessies over dit onderwerp verspreid over het land.

Adviseurs duurzame inzetbaarheid

Om de implementatie van duurzame inzetbaarheid te ondersteunen worden adviseurs ingezet, die wij al kennen onder de titel loopbaancoaches. Zij geven voorlichting, adviezen over opleidingen, e-learning en arbeidsmarkt kwesties, begeleiden de benutting van de vouchers en de ontwikkeling van mentorschap.

Meer informatie is te vinden op www.caometalektro.nl en dan doorklikken naar Arbeidsmarkt en Opleidingen.

11. WERKINGS SFEER, UITZENDKRACHTEN EN ANDER FLEXWERK

Ook uitzendbureaus of andere werkgevers die hoofdzakelijk in de Metalektro werknemers ter beschikking stellen, vallen onder de cao. Hetzelfde geldt voor ondernemingen die in de regel meer dan 30 werknemers op voltijdsbasis in loondienst hebben.

Om er zeker van te zijn dat er in de Metalektro alleen met bonafide uitzendbureaus wordt gewerkt, mogen werkgevers alleen gebruik maken van uitzendbureaus die NEN gecertificeerd zijn (cao artikel 9.1) Met ingang van 1 januari 2012 geldt aanvullend dat deze uitzendbureaus ook geregistreerd moeten zijn in het register Stichting Normering Arbeid (SNA), die op naleving controleert. Werkgevers moeten zich ervan vergewissen dat de cao Metalektro op de juiste wijze wordt toegepast op de beloning van uitzendkrachten (cao artikel 9.2).

In de cao was altijd al geregeld dat de werkgever niet zonder overleg met de ondernemingsraad (groepen van) uitzendkrachten te werk mocht stellen in het bedrijf. De werkgever mag volgens de cao ook geen uitzendkrachten inzetten als de beloning van deze groep meer dan 10% afwijkt van de beloning van het eigen personeel in dezelfde functie en bij gelijke ervaring. Ook geldt dat de cao-bepalingen over het persoonlijk minimum maandsalaris, overwerktoeslagen, ploegentoeslagen en kostenvergoeding ook van toepassing zijn op uitzendkrachten. Per 1 januari 2014 geldt deze bepaling niet meer voor gedetacheerden met een jaarsalaris van € 60.000 of meer.

FNV Metaal heeft een rekentool ontwikkeld om de naleving van deze bepalingen makkelijker te maken.

De Wet Werk en Zekerheid verkort per 1 januari 2015 de duur van de ketenbepaling van drie naar twee jaar. De cao is hier op aangepast, zodat werknemers met een tijdelijk contract na twee jaar recht hebben op een vast contract.

In de cao is opgenomen dat het praktijkdeel van de BBL-opleiding niet bedoeld is om fluctuaties in het werkaanbod op te vangen. De BBL-ers zijn immers in opleiding en dienen niet als flexkrachten.

11. Werkingsfeer, uitzendkrachten en ander flexwerk

Werkgevers erkennen dat één van de belangrijkste doelen van de cao is het voorkomen van oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Daarom moeten buitenlandse werknemers die tijdelijk in Nederland werk verrichten in de Metalektro dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen als hun Nederlandse collega's.

De wet (WAGA) stelt wel dat de kernbepalingen van de cao ook voor buitenlanders gelden, maar wat tot die kernbepalingen behoort moet in de cao duidelijk worden gemaakt. Daarover is in de vorige cao een afspraak gemaakt, maar in de werkgroep die dat moest uitwerken konden vakbonden en werkgevers geen overeenstemming bereiken. Dat gaat in deze nieuwe cao-periode alsnog gebeuren.

De metaalbonden in Europa (Industrial) werken samen in de cao-onderhandelingen om de positie van uitzendkrachten te verbeteren en voeren campagne tegen onzeker werk (precarious work).

12. REGELING KINDEROPVANG EN BUITENSCHOOLSE OPVANG

Per 1 januari 2007 is de Wet Kinderopvang gewijzigd. Alle werkgevers in Nederland betalen nu mee aan kinderopvang via een opslag op hun WW premie. Ouders kunnen bij de belastingdienst terecht voor een tegemoetkoming in de kosten kinderopvang.

Deze tegemoetkoming is afhankelijk van het inkomen van de ouders en de kosten die zij maken voor kinderopvang. Kinderopvang wordt dus niet meer via cao's geregeld, de kinderopvangregeling in de Metalektro is daarmee vervallen.

Meer informatie:

www.belastingdienst.nl en www.minocw.nl

13. TAKEN VAN DE VAKBOND EN DE ONDERNEMINGSRAAD

In de cao worden ook zaken over gelaten aan het overleg tussen ondernemer en de vakbond of de ondernemingsraad. In enkele gevallen bij allebei tegelijk. Dit komt omdat het niet altijd mogelijk is om in een cao die voor de gehele bedrijfstak geldt, afspraken te maken die je eigenlijk per bedrijf moet invullen. Het is in ieders belang dat we ook dit soort rechten en plichten uit de cao goed in de gaten houden. Een cao afspreken is één, een cao nakomen is twee. Met zijn allen hebben we ervoor gezorgd dat deze cao er weer is gekomen, we rekenen er ook op dat iedereen er op let dat de cao goed wordt nageleefd. Anders hebben we een inhoudsloze afspraak. De cao kent soms een gewone overlegverplichting en soms ook instemmingsrecht toe aan vakbond of ondernemingsraad. Hieronder noemen we de belangrijkste:

Overlegtaken vakbond:

- afwijking van de cao
- werktijd per dag boven 8,5 uur
- invoeren ploegendienst
- invoeren ondernemings-salarissysteem
- betaling continuarbeid
- uitbetalen overuren
- winstdelingsregeling
- faciliteiten vakbondswerk in de onderneming
- overleg bij reorganisatie of sluiting van (een deel van) het bedrijf
- overeenkomst over werkgelegenheid

Overlegtaken ondernemingsraad:

- eventuele reductie van atv dagen in ruil voor verhoging van het loon
- beroepsregeling deeltijdwerk
- algemene klachtenregeling
- inroostering roostervrije dagen
- overwerk
- vaststellen collectieve vakantie of snipperdagen
- regeling ter voorkoming van misbruik bij ziekte
- ondernemingsregeling controle en sancties bij ziekte

- inschakelen uitzendkrachten
- regelingen over veiligheid, gezondheid en welzijn
- sociaal jaarverslag
- procedure scholingsgesprekken
- bedrijfsopleidingsplan en andere opleidingsactiviteiten
- studiekostenregeling
- plan voor vermindering belasting door nachtdiensten

Positie kaderleden

In de cao is vastgelegd dat bonden zelf mogen kiezen of en wanneer zij zich laten vertegenwoordigen door kaderleden.

Als een werkgever een kaderlid wil ontslaan moet hij hierover eerst een gesprek met de vakbondsbestuurder aangaan (cao artikel 10.5).

14. LEDENSERVICE FNV METAAL EN DE VAKBONDSCONTRIBUTIE

In dit boekje zijn de punten uit de cao Metalektro waar de meeste vragen over zijn zo eenvoudig mogelijk op een rij gezet. Het doel is zeker niet om compleet te zijn, dan was dit ook een heel boekwerk geworden.

Als je meer informatie wilt over bijvoorbeeld de regelingen pensioen, arbeidsongeschiktheidsverzekering, leerlingenstelsel of over andere onderwerpen die hier niet uitgebreid behandeld zijn, kun je als lid van FNV Metaal contact opnemen met de bedrijfskadergroep van de bond in jouw bedrijf. Of, als er geen kadergroep in jouw bedrijf aanwezig is, met onze ledenservice. Bij de ledenservice kun je ook terecht met andere, individuele vragen over jouw werk en inkomen. Bij een arbeidsconflict moet je ook bij hen zijn voor juridische hulp.

Ook als je vragen hebt over de onderwerpen uit deze populaire versie van de cao of als je problemen hebt met je werkgever over de uitvoering van de cao kun je bij de ledenservice terecht.

Voor informatie over adressen van de ledenservicecentra of de regiokantoren kun je bellen met onze **Klantenservice 0900-9690** (lokaal tarief).

Vakbondscontributie (cao artikel 9.8)

De fiscale vrijstelling van vakbondscontributie is veranderd. Tot 2015 kon de vakbondscontributie uit het brutoloon worden betaald, zodat de vakbondsleden in feite over dat bedrag geen belasting hoefden te betalen. Werkgevers moesten daar aan meewerken.

Sinds 2015 is dat alleen nog mogelijk als de werkgever deze belastingvrijstelling onderbrengt in de Werkkostenregeling (WKR). De werkgever moet nog steeds meewerken aan deze mogelijkheid van fiscale vrijstelling van contributie, maar hij mag er ook voor kiezen om alle vakbondsleden in zijn bedrijf een doorbetaalde studiedag te geven die de vakbond organiseert.

De fiscale verrekening via de Werkkostenregeling kan als volgt plaatsvinden. De werknemer overlegt het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging aan de werkgever. Vervolgens wordt één maal per betalingsperiode of jaar het brutoloon verlaagd in de maand december met de door de werknemer betaalde vakbondscontributie.

Wanneer de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk wordt betaald vanuit het brutoloon, moet er van de fiscus ook daadwerkelijk sprake zijn van verlaging van het brutoloon en pensioenopbouw. Om problemen bij de pensioenopbouw te voorkomen, kan voor de verrekening van de vakbondscontributie zo mogelijk een loonbestanddeel worden gebruikt waarover geen pensioenopbouw plaatsvindt, bijvoorbeeld de overwerktoeslag.

Gepensioneerden, WW-ers, jeugdigen en deeltijders onder een bepaalde inkomensgrens kunnen vermindering van contributie aanvragen bij de FNV.

BIJLAGE 1

MINIMUM SALARISSCHALEN CAO 2015-2018

8. DE PERSOONLIJKE MINIMUM MAANDVERDIENSTE PER 1 APRIL 2016BIJ VOLTIJDARBEID BEDRAAGT: ^{1,2)}

SALARISGROEPEN:

FUNCTIE- JAREN	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
0	1.815,76	1.845,38	1.888,89	1.950,52	2.024,89	2.113,16	2.214,71	2.337,39	2.493,31	2.672,86
1	1.840,55	1.877,39	1.928,20	1.994,05	2.074,47	2.168,75	2.277,53	2.407,49	2.570,08	2.758,08
2		1.908,85	1.966,87	2.037,56	2.124,04	2.224,35	2.339,81	2.477,01	2.646,84	2.842,70
3			2.005,55	2.081,10	2.173,60	2.280,00	2.402,68	2.546,51	2.723,63	2.927,92
4				2.125,20	2.223,13	2.334,95	2.464,90	2.616,03	2.800,38	3.013,15
5					2.272,69	2.390,60	2.527,79	2.686,18	2.877,17	3.097,74
6						2.446,19	2.590,03	2.755,66	2.953,93	3.183,02
7							2.652,92	2.825,17	3.030,68	3.267,61
8								2.894,67	3.107,45	3.352,85
9									3.184,22	3.438,07
10										3.522,71

1) Bij deze bepaling wordt aangekend dat de maandverdienschte moet voldoen aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

2) Zie voor de minimum verhogingen van de feitelijke salarissen artikel 10.9 van de cao.

DE PERSOONLIJKE MINIMUM MAANDVERDIENSTE PER 1 JANUARI 2017 BIJ VOLTIJDARBEID BEDRAAGT: ^{1) 2)}										
SALARISGROEPEN:										
FUNCTIE- JAREN	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
0	1.838,46	1.868,45	1.912,50	1.974,90	2.050,20	2.139,57	2.242,39	2.366,61	2.524,48	2.706,27
1	1.863,56	1.900,86	1.952,30	2.018,98	2.100,40	2.195,86	2.306,00	2.437,58	2.602,21	2.792,56
2		1.932,71	1.991,46	2.063,03	2.150,59	2.252,15	2.369,06	2.507,97	2.679,93	2.878,23
3			2.030,62	2.107,11	2.200,77	2.308,50	2.432,71	2.578,34	2.757,68	2.964,52
4				2.151,77	2.250,92	2.364,14	2.495,71	2.648,73	2.835,38	3.050,81
5					2.301,10	2.420,48	2.559,39	2.719,76	2.913,13	3.136,46
6						2.476,77	2.622,41	2.790,11	2.990,85	3.222,81
7							2.686,08	2.860,48	3.068,56	3.308,46
8								2.930,85	3.146,29	3.394,76
9									3.224,02	3.481,05
10										3.566,74

1) Bij deze bepaling wordt aangetekend dat de maandverdiensite moet voldoen aan de wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

2) Zie voor de minimum verhogingen van de feitelijke salarissen artikel 10.9 van de cao.

DE PERSOONLIJKE MINIMUM MAANDVERDIENSTE PER 1 AUGUSTUS 2017 BIJ VOLTIJDARBEID BEDRAAGT: ^{1),2)}										
SALARISGROEPEN:										
FUNCTIE- JAREN	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
0	1.856,84	1.887,13	1.931,63	1.994,65	2.070,70	2.160,97	2.264,81	2.390,28	2.549,72	2.733,33
1	1.882,20	1.919,87	1.971,82	2.039,17	2.121,40	2.217,82	2.329,06	2.461,96	2.628,23	2.820,49
2		1.952,04	2.011,37	2.083,66	2.172,10	2.274,67	2.392,75	2.533,05	2.706,73	2.907,01
3			2.050,93	2.128,18	2.222,78	2.331,59	2.457,04	2.604,12	2.785,26	2.994,17
4				2.173,29	2.273,43	2.387,78	2.520,67	2.675,22	2.863,73	3.081,32
5					2.324,11	2.444,68	2.584,98	2.746,96	2.942,26	3.167,82
6						2.501,54	2.648,63	2.818,01	3.020,76	3.255,04
7							2.712,94	2.889,08	3.099,25	3.341,54
8								2.960,16	3.177,75	3.428,71
9									3.256,26	3.515,86
10									3.602,41	

1) Bij deze bepaling wordt aangekend dat de maandverdiensite moet voldoen aan de Wlet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

2) Zie voor de minimum verhogingen van de feitelijke salarissen artikel 10.9 van de cao.

DE PERSOONLIJKE MINIMUM MAANDVERDIENSTE PER 1 JANUARI 2018 BIJ VOLTJDARBEID BEDRAAGT: ^{1) 2)}										
SALARISGROEPEN:										
FUNCTIE- JAREN	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
0	1.885,62	1.916,38	1.961,57	2.025,57	2.102,80	2.194,47	2.299,91	2.427,33	2.589,24	2.775,70
1	1.911,37	1.949,63	2.002,38	2.070,78	2.154,28	2.252,20	2.365,16	2.500,12	2.668,97	2.864,21
2		1.982,30	2.042,55	2.115,96	2.205,77	2.309,93	2.429,84	2.572,31	2.748,68	2.952,07
3			2.082,72	2.161,17	2.257,23	2.367,73	2.495,12	2.644,48	2.828,43	3.040,58
4				2.206,98	2.308,67	2.424,79	2.559,74	2.716,69	2.908,12	3.129,08
5					2.360,13	2.482,57	2.625,05	2.789,54	2.987,87	3.216,92
6						2.540,31	2.689,68	2.861,69	3.067,58	3.305,49
7							2.754,99	2.933,86	3.147,29	3.393,33
8								3.006,04	3.227,01	3.481,86
9									3.306,73	3.570,36
10										3.658,25

1) Bij deze bepaling wordt aangekend dat de maandverdiensite moet voldoen aan de wet minimumloon en minimumvakantietoeslag.

2) Zie voor de minimum verhogingen van de feitelijke salarissen artikel 10.9 van de cao.

BIJLAGE 2

HET SYSTEEM VOOR ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN (SAO) 2015/2018

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

PER 1 APRIL 2016	TRAP 1 PER MAAND	TRAP 2 PER MAAND	TRAP 3 PER MAAND
23 jaar en ouder	€ 30,29	€ 60,60	€ 121,19
22 jaar	€ 27,75	€ 55,56	€ 111,07
21/20 jaar	€ 25,27	€ 50,48	€ 100,99
19/18 jaar	€ 20,21	€ 40,40	€ 80,80
17/16 jaar	€ 15,14	€ 30,29	€ 60,60

PER 1 JANUARI 2017	TRAP 1 PER MAAND	TRAP 2 PER MAAND	TRAP 3 PER MAAND
23 jaar en ouder	€ 30,67	€ 61,36	€ 122,70
22 jaar	€ 28,10	€ 56,25	€ 112,46
21/20 jaar	€ 25,59	€ 51,11	€ 102,25
19/18 jaar	€ 20,46	€ 40,91	€ 81,81
17/16 jaar	€ 15,33	€ 30,67	€ 61,36

PER 1 AUGUSTUS 2017	TRAP 1 PER MAAND	TRAP 2 PER MAAND	TRAP 3 PER MAAND
23 jaar en ouder	€ 30,98	€ 61,97	€ 123,93
22 jaar	€ 28,38	€ 56,81	€ 113,58
21/20 jaar	€ 25,85	€ 51,62	€ 103,27
19/18 jaar	€ 20,66	€ 41,32	€ 82,63
17/16 jaar	€ 15,48	€ 30,98	€ 61,97

PER 1 JANUARI 2018	TRAP 1 PER MAAND	TRAP 2 PER MAAND	TRAP 3 PER MAAND
23 jaar en ouder	€ 31,46	€ 62,93	€ 125,85
22 jaar	€ 28,82	€ 57,69	€ 115,34
21/20 jaar	€ 26,25	€ 52,42	€ 104,87
19/18 jaar	€ 20,98	€ 41,96	€ 83,91
17/16 jaar	€ 15,72	€ 31,46	€ 62,93

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

Deze populaire versie van FNV Metaal is bedoeld om de bepalingen waar je als werknemer in de metaal- en elektrotechnische industrie het meest mee te maken hebt beknopt en in begrijpelijke taal weer te geven. Die beknoptheid houdt tegelijkertijd de beperking in dat bij een geschil geen beroep op de tekst van dit boekje gedaan kan worden.

IK WORD LID VAN DE FNV!



NU DE EERSTE 4 MAANDEN 25 EURO. VOOR REGULIERE
CONTRIBUTIEBEDRAGEN KIJK OP [FNV.NL/CONTRIBUTIE](https://fnv.nl/contributie)

PERSOONSgegevens

Achternaam en voorletters: _____ m/v

Voornaam: _____

Adres: _____

Postcode en woonplaats: _____

Land: _____ Geboortedatum: _____

Telefoonnummer: _____ E-mailadres: _____

(WERK)SITUATIE

In dienst bij werkgever Niet werkzaam Zelfstandige / Zzp'er

Gepensioneerd

Naam bedrijf: _____ Functie: _____

Adres: _____

Postcode en plaats: _____

BETALINGSgegevens

Ik betaal via automatische incasso en geef toestemming aan de FNV om de maandelijkse contributie af te schrijven. IBAN-nummer: _____

Ik betaal per acceptgirokaart (meerkosten € 1,-).

Datum: _____ Handtekening: _____

NIEUW LID AANGEMELD DOOR

Achternaam en voorletters: _____ m/v

Lidmaatschapsnummer: _____

Ik ontvang een werverspremie van € 10,- op IBAN-nummer: _____

OPSTUREN

Stuur deze bon in een envelop (postzegel niet nodig) naar **FNV t.a.v. Contactcenter, Antwoordnummer 101, 3500 ZA Utrecht**

Op het lidmaatschap zijn de algemene voorwaarden van toepassing. Kijk op fnv.nl/algemenevoorwaarden voor de actuele versie. We gebruiken je persoonsgegevens om uitvoering te kunnen geven aan het lidmaatschap en je belangen te kunnen behartigen.



Dit is een uitgave van de Stichting FNV Pers ten behoeve van FNV Metaal

Varrolaan 100
3506 GE Utrecht
Postbus 9208
3506 GE Utrecht

T 088 368 0 368

Order 61800