

## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Geldig van 1 mei 2005  
tot en met 31 januari 2008

Met 'werkgever(s)' en 'werknemer(s)' worden in deze CAO zowel mannen als vrouwen bedoeld. Artikel(leden) die - inhoudelijk - zijn gewijzigd ten opzichte van de vorige CAO, looptijd 1 april 2003 tot en met 30 april 2005, zijn gemarkeerd met een verticale streep in de linkerkantlijn.

Behoudens uitzondering door de wet gesteld, mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de bij deze CAO betrokken werkgever(s)-, en werknemersorganisaties en de Stichting Vakraad Metaal en Techniek niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, enigerlei elektronische wijze, Internet, Intranet of anderszins, hetgeen ook van toepassing is op de gehele of gedeeltelijke bewerking.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16 B Auteurswet 1912 jo. het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Vakraad Metaal en Techniek Postbus 5210, 2280 HE Rijswijk (ZH)

## **VOORWOORD**

### **1. WERKINGSSFEER**

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bevat de regelen welke minimaal in acht moeten worden genomen bij arbeidsovereenkomsten tussen:

- a. de werkgever bedoeld in artikel 4b, die lid is van één van de contracterende werkgeversorganisaties (zie achterin);
- b. de werknemer bedoeld in artikel 2, die in dienst is van een onder a bedoelde werkgever.

De werkgever als bedoeld in artikel 4b die niet is aangesloten bij één van de contracterende werkgeversorganisaties en de in zijn dienst zijnde werknemer als bedoeld in artikel 2, dienen bij een tussen hen aangegane arbeidsovereenkomst in ieder geval de algemeen verbindend verklaarde bepalingen na te komen.

### **2. SOCIAAL BELEID IN DE ONDERNEMING**

De werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij deze CAO stellen vast dat zich in een onderneming, naar taak en functie, laten onderscheiden enerzijds de ondernemingsleiding, op wie de verantwoordelijkheid rust voor de bepaling en realisering van het ondernemingsbeleid, en anderzijds de in de onderneming werkzame personen die uit dien hoofde eigen materiële en immateriële belangen kennen.

Veel van de zaken die betrekking hebben op de arbeidsverhouding waarin vorengenoemde tweedeling zich uit, worden in deze CAO geregeld. Niettemin zijn de werkgevers- en werknemersorganisaties de mening toegedaan dat een goede uitvoering van de CAO bepaald wordt door een goed overleg tussen de ondernemingsleiding en de werknemers. Daartoe achten zij de instelling van een ondernemingsraad dan wel van een personeelsvertegenwoordiging (voor de ondernemingen met minder dan 50 werknemers) van zeer groot belang. Immers, zowel de w.v. als de v.v. zien in de ondernemingsraad en in de personeelsvertegenwoordiging een orgaan van overleg, advies, informatie en communicatie binnen de onderneming en rekenen het deze organen tot taak bij te dragen tot het goed functioneren van de onderneming, alsmede tot het behartigen van de belangen van allen die in de onderneming werkzaam zijn.

In dit kader achten partijen bij de CAO het gewenst indien de ondernemingsleiding jaarlijks in de genoemde organen de algemene gang van zaken in de onderneming, zowel op economisch als op sociaal terrein, ter bespreking aan de orde stelt.

Daarnaast erkennen de w.v. de zelfstandige taak van de v.v. in de behartiging van de materiële en immateriële belangen van hun leden, werkzaam in de onderneming. Van deze zienswijze getuigen de bepalingen in de CAO die de w.v. en v.v. als adviseurs mede in het overleg tussen ondernemingsleiding en personeel betrekken. Doch ook in die gevallen waarin de CAO een en ander niet expliciet voorschrijft achten de w.v. het nuttig indien de v.v. als adviseurs in het ondernemingsoverleg worden betrokken zeker in de gevallen waarbij de door de ondernemer te nemen beslissingen belangrijke wijziging brengen in de werkomstandigheden of in de salarisbetaling. Hiertoe dient een goede communicatie tussen de ondernemingsleiding en de v.v. te worden gewaarborgd, opdat de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging hun - hiervoren omschreven - taak waar kunnen maken en daaraan gestalte kunnen geven. Indien de v.v. in het overleg met de ondernemingsleiding ook personeelsleden van de werkgever wil betrekken, zal zulks alleen kunnen geschieden met instemming van de werkgever.

### **3. VAKBONDSKADERLEDEN**

Partijen zijn van mening dat, indien de v.v. overgaan tot het aanwijzen van een werknemer als vakbondskaderlid ten behoeve van het onderhouden van de contacten voor en namens de v.v., met haar leden werkzaam in de onderneming, de v.v. de ondernemingsleiding daarvan in kennis moeten stellen.

Met de ondernemingsleiding moet voorafgaande overeenstemming worden bereikt over de aard en omvang van de in dat kader door bedoelde werknemer te verrichten activiteiten.

Partijen achten het een beginsel van goed beleid dat een, met inachtneming van het voorgaande, als vakbondskaderlid aangewezen werknemer niet door de werkgever zal worden ontslagen of belemmerd zal worden in zijn mogelijkheden of kansen binnen de onderneming door het enkele feit dat hij een dergelijke functie vervult.

Het verdient aanbeveling dat een werknemer die van mening is dat ten opzichte van hem in strijd met dit beginsel is gehandeld, zich allereerst met zijn werknemersorganisatie verstaat. Daarna kan de kwestie in open overleg aan de orde worden gesteld bij de ondernemingsleiding.

Het verdient eveneens aanbeveling dat de werkgever bij een voorgenomen individueel ontslag van een vakbondskaderlid eerst de betrokken werknemersorganisatie hierover informeert.

Ten aanzien van een, met inachtneming van het voorgaande, aangewezen vakbondskaderlid verdient, naar de opvatting van partijen, de ontslagbescherming welke de Wet op de ondernemingsraden geeft aan de ondernemingsraadsleden, analoge toepassing.

### **4. PLAATSING VAN KWETSBARE GROEPEN**

Partijen bij deze CAO vragen bijzondere aandacht van de werkgevers voor het scheppen van plaatsingsmogelijkheden ten behoeve van kwetsbare groepen zoals langdurig werklozen, jeugdige en vrouwelijke werknemers alsmede voor gehandicapte werknemers.

De Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet-REA) is er op gericht de integratie en reïntegratie van arbeidsgehandicapten een krachtige impuls te geven, daartoe bestaande wettelijke instrumenten uit te breiden en belemmeringen die aan de integratie en reïntegratie van arbeidsgehandicapten in de weg staan weg te nemen.

Daarnaast is het de bedoeling dat in de onderneming preventieve maatregelen worden getroffen om te voorkomen dat werknemers uitvallen wegens arbeidsongeschiktheid.

Arbeidsgehandicapte is volgens de Wet-REA de persoon die:

- een gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt op grond van de WAO/WAZ of Wajong, de bedoelde persoon blijft arbeidsgehandicapt voor een periode van vijf jaar na beëindiging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- voor wie binnen het bedrijf een door de uitvoeringsinstelling (bijvoorbeeld het GAK) betaalde voorziening is getroffen en die zonder die voorziening niet zou kunnen blijven werken, de bedoelde persoon blijft arbeidsgehandicapt voor een periode van vijf jaar na beëindiging van de hiervoor bedoelde voorziening;
- behoort tot de doelgroep voor de sociale werkvoorziening maar niet werkzaam is in een sociale werkvoorziening; de persoon die wel werkzaam is in een sociale werkvoorziening wordt niet als arbeidsgehandicapt aangemerkt; vanaf het moment dat een persoon niet meer tot de doelgroep behoort of niet meer werkzaam is in een sociale werkvoorziening blijft deze persoon nog vijf jaar arbeidsgehandicapt;
- niet tot één van de eerder genoemde categorieën valt maar die, vastgesteld op basis van een medisch-arbeidskundige beoordeling, in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid; na een periode van vijf jaar volgt een herkeuring.

Deze Wet heeft zowel de individuele werkgevers als de werkgevers- en werknemersorganisaties tot taak gesteld voor (re)integratie datgene te doen dat redelijkerwijs in hun vermogen ligt.

Nadere informatie omtrent de Wet-REA kan worden verkregen bij de werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij deze CAO.

## **5. BUITENLANDSE WERKNEMERS**

Partijen vestigen er de aandacht op dat de bepalingen van het nederlands arbeidsrecht in het algemeen en van de onderhavige CAO in het bijzonder, volledig van toepassing zijn op buitenlandse werknemers. Indien van deze bepalingen - voor zover toegestaan - wordt afgeweken, dient dit schriftelijk te worden vastgelegd.

## **6. MILIEU**

De werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij de CAO vragen bijzondere aandacht van de werkgevers en werknemers voor een zodanige structurering van de werkzaamheden dat het milieu daardoor zo min mogelijk wordt belast.

## **7. VERLOF IN HET KADER VAN DE WET ARBEID EN ZORG**

CAO-partijen bevelen aan dat de diverse vormen van verlof in het kader van de Wet Arbeid en Zorg zo flexibel mogelijk, rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en de afwijkingmogelijkheden die deze wet biedt, worden geïntegreerd in de bestaande werktijden en dienstroosters.



**DEEL A**



## INHOUD

<b>I.</b>	<b>Algemene bepalingen</b>	<b>12</b>
1.	Werkgever .....	12
2.	Werknemer .....	12
2a.	Deeltijdwerk .....	12
2b.	Inleenkrachten .....	12
3.	Metaal en Techniek .....	12
4a.	Werkgever in de Metaal en Techniek .....	13
4b.	Werkgever in de bedrijfstak .....	13
4c.	.....	13
5.	Medezeggenschapsorgaan .....	13
5a.	Werknemersdelegatie .....	14
5b.	Vakbondskaderleden .....	14
6.	Bedrijfsraad .....	14
7.	Vakraad .....	14
7a.	Commissie uitleg CAO .....	14
8.	Veiligheid .....	14
9.	Fusie, sluiting en reorganisatie .....	15
<b>II.</b>	<b>Begin en einde dienstverband</b>	<b>16</b>
10.	Indeling van functies .....	16
11.	Bevestiging van aanstelling .....	16
12.	Proeftijd .....	16
13.	Dienstbetrekking voor onbepaalde tijd .....	16
13a.	Einde dienstbetrekking .....	16
14.	Dienstbetrekking voor bepaalde tijd .....	17
15.	Dienstbetrekking met werknemers van 65 jaar of ouder .....	17
16.	Opzegging .....	18
<b>III.</b>	<b>ARBEIDSTIJDEN</b>	<b>19</b>
17.	Definities .....	19
18.	Arbeidsduur .....	19
18a.	Vormen van arbeidsduurverkortings .....	20
18b.	Verrekening arbeidsduurverkortings .....	21
19.	Arbeid op zondagen en feestdagen .....	21
20.	Arbeid in ploegen .....	21
21.	Overwerk .....	21
21a.	Consignatie .....	22
<b>IV.</b>	<b>VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER</b>	<b>23</b>
22.	Algemeen .....	23
23.	Geheimhouding .....	23
24.	Zorg ten aanzien van bedrijfsmiddelen .....	23
25.	Vergoeding van schade .....	23
26.	Arbeid voor derden .....	23
27.	Vervallen .....	24
28.	Vervallen .....	24
29.	Terugkeer uit militaire dienst .....	24
<b>IV-a</b>	<b>RUILEN</b>	<b>25</b>
30.	Ruilen .....	25
<b>V.</b>	<b>SALARISSEN EN TOESLAGEN</b>	<b>27</b>
31.	Salarisbetaling per maand of per vierwekenperiode .....	27
32.	Salaristabellen .....	27
32a.	Toepassing salaristabellen voor jeugdgroepen .....	27
33.	Toepassing salaristabellen voor 22 jarigen en ouder .....	28
33a.	Artikel 33a. Salarissen per maand .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
33b.	Artikel 33b. Salarissen per vierwekenperiode .....	33
34.	Salarisverhoging in verband met leeftijd .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
35.	Salarisverhoging in verband met functiejaren .....	37
36.	Wijziging van functie; her- om- en bijscholing .....	37
36a.	Salarisgevolgen invoering fc-handboek .....	38

37.	Beloningssystemen .....	38
37a.	Basissalaris vertegenwoordigers .....	39
38.	Spaarloon .....	39
39.	Vakbondscontributie .....	39
40.	Ziektekostenverzekering .....	39
41.	Toepassing salarisverhoging .....	40
41a.	Eenmalige uitkering .....	41
<b>VI. BETALING VAN OVERUREN</b>		<b>42</b>
42.	Betaling van overuren.....	42
42a.	Betaling voor uren buiten het dagvenster.....	43
43.	Betaling van verschoven uren.....	43
44.	Betaling van reisure.....	44
45.	Ploegentoeslag .....	46
<b>VII. VERGOEDING VAN REIS- EN VERBLIJFKOSTEN</b>		<b>47</b>
46.	Vergoeding van reiskosten .....	47
47.	Vergoeding van verblijfkosten.....	47
48.	Andere regelingen.....	47
<b>VIII. VAKANTIE EN VAKANTIEBIJSLAG</b>		<b>48</b>
49.	Definitie vakantiedag .....	48
50.	Vakantierechten.....	48
51.	Extra vakantierechten voor oudere werknemers .....	48
52.	Inhouding vakantiedag bij tweede ziekmelding .....	49
53.	Beperking van de vakantierechten.....	49
54.	Aaneengesloten vakantie .....	49
55.	Vaststellen verlofdagen.....	50
55a.	Berekening van genoten vakantiedagen.....	50
56.	Doorbetaling van salaris tijdens vakantie .....	50
57.	Afwikkeling van te veel of te weinig genoten vakantiedagen .....	51
58.	Verval van vakantieaanspraken.....	51
59.	Vakantiebijslag.....	52
60.	Minimum-vakantiebijslag .....	52
<b>IX. VERLOF</b>		<b>53</b>
61.	Kort verlof.....	53
62.	Bijzonder verlof.....	54
63.	Verlof voor eigen rekening.....	54
63a.	Levensloop .....	54
64.	Gedwongen verzuim .....	55
<b>X. ARBEIDSONGESCHIKTHEID</b>		<b>56</b>
65.	Definitie .....	56
65a.	Aanvullend invaliditeitspensioen .....	56
66.	Melding .....	56
66a.	Zwangerschaps- en bevallingsverlof .....	56
67.	Aanvulling van salaris .....	57
67a.	Reïntegratie .....	58
68.	Vakantiebijslag in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid .....	60
68a.	Vervallen .....	60
<b>XI. PENSIOEN- EN OVERLIJDENSUITKERING</b>		<b>61</b>
69.	Pensioenfonds .....	61
70.	Overlijdensuitkering .....	61
<b>XII. ONDERWIJS</b>		<b>62</b>
71.	Partieel leerplichtige werknemer .....	62
72.	Part-time-onderwijs.....	62
72a.	Verplichte scholing .....	63
73.	Individueel scholingsrecht werknemers 45 jaar en ouder .....	63
<b>XIII. WERKGELEGENHEID</b>		<b>64</b>

74.	Werkgelegenheid .....	64
74a.	Vervallen .....	64
74b.	Vervallen .....	64
74c.	Kinderopvang .....	64

**XIV. SLOTBEPALINGEN** **65**

75.	Afwijking van deze overeenkomst.....	65
76.	Duur van de overeenkomst.....	65
76a.	Vredesplicht.....	65



## I. ALGEMENE BEPALINGEN

### WERKGEVER

#### Artikel 1

Onder werkgever in deze overeenkomst wordt verstaan de in Nederland wonende natuurlijke persoon of de in Nederland gevestigde rechtspersoon, dan wel de maatschap, de vennootschap onder firma of de commanditaire vennootschap gevormd door twee of meer zodanige natuurlijke en/of rechtspersonen gezamenlijk, alsmede de in het Rijk in Europa gevestigde nevenvestiging van een daarbuiten wonende natuurlijke persoon en/of een daarbuiten gevestigde rechtspersoon (al dan niet geconstitueerd naar of vallend onder buitenlands recht), waarvoor op grond van de Handelsregisterwet 1996 een verplichting tot inschrijving in het Handelsregister bestaat.

### WERKNEMER

#### Artikel 2

- Onder werknemer wordt verstaan degene die in dienst van een werkgever tegen salaris arbeid verricht.
- Deze overeenkomst is niet van toepassing op:
  - directeuren en adjunct-directeuren;
  - degene die in hoofdzaak werkzaamheden verricht waarvan het functieniveau uitgaat boven het niveau van functiegroep 11 (salarisgroep J);
  - degene die weliswaar voorkomt op de salarislijst van de onderneming doch geen werkzaamheden verricht ten behoeve van de onderneming;
  - degene die in een elektrotechnisch nettenbouwbedrijf voor grondwerk per karwei en/of voor beperkte duur in dat karwei of een reeks van karweien met een maximum van drie maanden is aangenomen, met dien verstande dat op de grondwerker in vaste dienst deze CAO wel van toepassing is.
- Ten aanzien van
  - de werknemer wiens functie onregelmatige werktijden meebrengt zijn niet van toepassing de artikelen 17, 18, 18a, 21, 33, 33a, 33b, 34, 35, 42, 43, 44 en 45;
  - de werknemer wiens functie niet overeenkomstig het bepaalde in artikel 10 is in te delen, zijn niet van toepassing de artikelen 31 lid 1, 33, 33a, 33b, 34, 35, 41, 41a, 42, 43 en 44.
- Geschillen over de uitlegging van dit artikel worden beslist door de Vakraad, gehoord de bedrijfsraad.

### DEELTIJDWERK

#### Artikel 2a

- De werkgever zal een verzoek van een werknemer om in deeltijd te gaan werken, positief tegemoet treden. Hij zal serieus nagaan of er mogelijkheden zijn, dan wel op termijn kunnen zijn, om aan het verzoek van de werknemer tegemoet te komen. Indien de werkgever geen mogelijkheden ziet het verzoek van de werknemer in te willigen dan zal hij dit beargumenteerd aan de werknemer meedelen. Een verzoek van de werknemer om in deeltijd te kunnen werken zal door de werkgever niet worden afgewezen dan nadat hij daarover met de werknemer overleg heeft gepleegd.

Aantekening:

De werknemer kan aan deze bepaling geen recht ontleen om in deeltijd te (gaan) werken.

- Op werknemers, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week berekend over een periode van maximaal één jaar, zijn de bepalingen van deze CAO naar evenredigheid van dit mindere aantal uren ten opzichte van de gemiddelde 38-urige werkweek van toepassing.

### INLEENKRACHTEN

#### Artikel 2b

- Op de inleenkracht die is aan te merken als een vakkracht en werkzaam is ten behoeve van de werkgever die ressorteert onder deze CAO, zijn de bepalingen ter zake de salaristabellen, vakantie- en seniorendagen, de vakantiebijslag en de minimum-vakantiebijslag van deze CAO van toepassing. Evenzo zijn ten aanzien van de werktijden de 38-urige werkweek als bedoeld in artikel 18 lid 1 CAO en de daarbij passende toeslagen c.q. vergoedingen, genoemd in de hoofdstukken V en VI van deze CAO met uitzondering van de artikelen 36a, 38, 40, 41 en 41a, van toepassing, alsmede de vergoedingen bedoeld in de artikelen 59 en 60 van deze CAO. De (inlenende) werkgever moet zich ervan verzekeren dat de uitzendwerkgever op de inleenkrachten de conform dit lid van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden toepast.
- Vakkracht is de werknemer die in het bezit is van een voor de functie relevant VMBO-diploma.

### METAAL EN TECHNIEK

#### Artikel 3

Onder de Metaal en Techniek in deze CAO worden verstaan de takken van bedrijf omschreven in de artikelen 77 van de collectieve arbeidsovereenkomsten voor:

- het carrosseriebedrijf,
- de goud- en zilvernijverheid,
- het isolatiebedrijf,
- het metaalbewerkingsbedrijf,
- het motorvoertuigenbedrijf en het tweewielerbedrijf of
- het technisch installatiebedrijf.

## **WERKGEVER IN DE METAAL EN TECHNIEK**

### **Artikel 4a**

Onder "werkgever in de Metaal en Techniek" wordt in deze CAO verstaan de werkgever bij wie het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij de werkzaamheden zoals uitgeoefend in de in artikel 3 genoemde takken van bedrijf, groter is dan het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf, blijvende bij de hier voren omschreven vergelijking de economische functie van elk der werkzaamheden buiten beschouwing.

## **WERKGEVER IN DE BEDRIJFSTAK**

### **Artikel 4b**

Onder "werkgever in de bedrijfstak" wordt in deze CAO verstaan de werkgever bij wie het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers, die betrokken zijn bij de werkzaamheden zoals genoemd in artikel 77, groter is dan het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf in de Metaal en Techniek.

In geval het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers in enige tak van bedrijf in de Metaal en Techniek gelijk is aan het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers betrokken bij een andere tak van bedrijf in de Metaal en Techniek, geeft de hoogte van de loonsommen van de betrokken werknemers in de maand januari de doorslag.

### **Artikel 4c**

Deze CAO is niet van toepassing op de werkgever die voldoet aan de volgende cumulatieve vereisten:

- a. de bedrijfsactiviteiten van de werkgever bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 BW én
- b. het aantal overeengekomen arbeidsuren van de bij deze werkgever in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij de werkzaamheden zoals uitgeoefend in de in artikel 3 genoemde takken van bedrijf bedraagt minder dan 75% van het totaal aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers, dat wil zeggen dat tenminste 25% van het aantal arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers betrekking heeft op werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in artikel 3 genoemd én
- c. de werkgever zendt voor tenminste 15% van het totale premieplichtige loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek, zoals nader gedefinieerd in artikel 1, lid 1 en 2, en artikel 2 van het Besluit Indeling Uitzendbedrijven van het LISV d.d. 6 oktober 1999, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 49 van 9 maart 2000. De werkgever heeft aan dit criterium voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling dan wel het LISV als zodanig is vastgesteld, én
- d. de werkgever is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring gebonden is aan de CAO van een der bedrijfstakken zoals genoemd in artikel 3 én
- e. de werkgever is geen paritair afgesproken arbeidspool én
- f. de werkgever viel op 1 december 1999 niet onder de (algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de) CAO Vervroegd Uittreden Metaal en Technische Bedrijfstakken.

Voor de toepassing van de onderdelen a. en b. blijven buiten beschouwing de werknemers, c.q. het aantal arbeidsuren van werknemers, wier functie geheel ten dienste staat aan de bedrijfsactiviteit "ter beschikking stellen" zoals administratie en bemiddeling.

## **MEDEZEGGENSCHAPSORGAAN**

### **Artikel 5**

1. Bij de werkgever die 50 of meer werknemers in dienst heeft zal een ondernemingsraad worden ingesteld krachtens de Wet op de ondernemingsraden.
2. De werkgever die 10 of meer werknemers maar minder dan 50 in dienst heeft waar geen ondernemingsraad is ingesteld kan een personeelsvertegenwoordiging instellen. Op verzoek van de meerderheid van de bij de werkgever werkzame personen stelt de werkgever de personeelsvertegenwoordiging in.
3. De werkgever die minder dan 10 werknemers in dienst heeft en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld kan een personeelsvertegenwoordiging instellen.

4. Bij de werkgever die 10 of meer werknemers maar minder dan 50 werknemers in dienst heeft waar geen ondernemingsraad dan wel personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, zal een personeelsvergadering worden ingesteld zoals omschreven in artikel 35b van de Wet op de ondernemingsraden voor zover deze Wet op deze ondernemingen van toepassing is.

Aantekening:

Inlichtingen omtrent de instelling van een ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering kunnen worden ingewonnen bij de Bedrijfscommissie voor de Metaal en Techniek, tenzij de bedrijfscommissie door de invoering van de Wet Medezeggenschap Werknemers wordt opgeheven.  
Correspondentie-adres: Postbus 5210, 2280 HE Rijswijk (ZH). Telefoon 070-3160 325.

## **WERKNEMERSDELEGATIE**

### **Artikel 5a**

De werkgever die minder dan 10 werknemers in dienst heeft en waarvoor geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld kan in die voorkomende gevallen overleg plegen met een delegatie van werknemers afkomstig uit de in dienst zijnde werknemers.

## **VAKBONDSKADERLEDEN**

### **Artikel 5b**

Het is vakbondskaderleden toegestaan informatie te verspreiden in de onderneming, waarin zij werkzaam zijn. Zij zullen in verband hiermee niet door hun werkgever worden benadeeld.

Aantekening:

Zie ook bij 3 van het voorwoord.

## **BEDRIJFSRAAD**

### **Artikel 6**

Voor de in artikel 77 omschreven bedrijfstak kan een bedrijfsraad worden ingesteld.<sup>1)</sup> De bedrijfsraad regelt zijn samenstelling, taak en werkwijze bij reglement hetwelk de goedkeuring van de Vakraad behoeft.

- 1) Correspondentie voor de bedrijfsraad te richten aan:  
Postbus 5210, 2280 HE Rijswijk (ZH)

## **VAKRAAD**

### **ARTIKEL 7**

Onder Vakraad wordt verstaan: Stichting Vakraad Metaal en Techniek.

Aantekening:

1. In de Vakraad werken de werkgevers- en werknemersorganisaties in de Metaal en Techniek samen met het doel het bevorderen van goede sociale verhoudingen in de Metaal en Techniek. Dit doel wordt onder meer bereikt door het afsluiten van CAO's.  
Correspondentie: Postbus 5210 - 2280 HE Rijswijk (ZH). Telefoon: 070-3160325
2. Behoudens uitzondering door de wet gesteld, mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de bij deze CAO betrokken werkgever(s)-, en werknemersorganisaties en de Stichting Vakraad Metaal en Techniek niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, enigerlei elektronische wijze, Internet, Intranet of anderszins, hetgeen ook van toepassing is op de gehele of gedeeltelijke bewerking.  
Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16 B Auteurswet 1912 jo. het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Vakraad Metaal en Techniek Postbus 5210, 2280 HE Rijswijk (ZH).

## **COMMISSIE UITLEG CAO**

### **Artikel 7a**

Er is een Commissie Uitleg CAO die de Vakraad adviseert over geschillen omtrent interpretatie van onderhavige CAO-bepalingen. Deze geschillen kunnen door CAO-partijen aan genoemde Commissie worden voorgelegd.

Aantekening:

Het adres van de Commissie Uitleg CAO is Postbus 5210, 2280 HE Rijswijk (ZH).

## **VEILIGHEID**

### **Artikel 8**

1. De werkgever zal die maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming, zulks met inachtneming van de wettelijke voorschriften.
2. De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden waarbij aan de wettelijke voorschriften omtrent veiligheid niet is voldaan.

3. Indien werkzaamheden het gebruik van veiligheidsmiddelen noodzakelijk maken, zal de werkgever deze aan de werknemer verstrekken.
4. De werknemer is verplicht eigen veiligheid en die van anderen in acht te nemen, door de werkgever gegeven voorschriften op te volgen, veiligheidsmiddelen te gebruiken en voorgeschreven beveiligingen toe te passen.

Aantekening:

Voor een wat meer uitvoerige toelichting op het in dit artikel genoemde onderwerp wordt verwezen naar bijlage 1 en 11A.

## **FUSIE, SLUITING EN REORGANISATIE**

### **Artikel 9**

1. Hetgeen in de navolgende leden van dit artikel wordt bepaald, is van toepassing op de ondernemingen, waarin in de regel ten minste 20 personen werkzaam zijn.
2. De werkgever die fusiebesprekingen voert, dan wel het voornemen heeft het bedrijf geheel of gedeeltelijk te sluiten en/of het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren, dan wel andere plannen heeft die een belangrijke negatieve invloed op de werkgelegenheid zullen hebben, stelt de w.v. en de v.v. daarvan in kennis. De werkgever zal er naar streven collectieve ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.
3. De kennisgeving bedoeld in lid 2 van dit artikel dient plaats te vinden zodra verwacht kan worden dat de eventuele fusie, sluiting en/of reorganisatie wellicht doorgang kan vinden.
4. Gelijk met de eerdergenoemde kennisgeving deelt de werkgever tevens mede de redenen die hem tot zijn besluit hebben gebracht, alsmede welke (sociale) gevolgen hij verwacht, indien en voor zover die gevolgen alsdan reeds te overzien zijn.
5. Te zamen met de w.v. en de v.v. zal door de werkgever, zodra dit noodzakelijk wordt, aandacht worden besteed aan:
  - het tijdstip waarop het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie voor het uitbrengen van advies zal worden ingelicht;
  - het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel zal worden ingelicht;
  - de vraag of en in hoeverre voorzieningen genomen kunnen worden opdat zoveel mogelijk de eventueel nadelige gevolgen voor de werknemers worden voorkomen, weggenomen of verminderd.
6. Over de in de leden 2 en 4 van dit artikel genoemde mededelingen en kennisgeving zullen de w.v. en de v.v. geheimhouding betrachten, welke geheimhouding zal duren tot aan het tijdstip waarop het personeel wordt ingelicht, althans ten minste tot aan het tijdstip waarop het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie wordt ingelicht.

Aantekeningen:

1. Partijen bevelen de ondernemingen die niet vallen onder het gestelde in lid 1 aan om ter zake van fusie, sluiting en reorganisatie indien mogelijk het gestelde in de leden 2 t/m 6 te volgen.
2. De onderwerpen die in het kader van de in lid 5 genoemde voorzieningen aandacht verdienen, zijn vermeld in bijlage 2 van deze CAO.
3. Men dient tevens rekening te houden met
  - de Wet op de ondernemingsraden
  - de Fusiegedragsregels
  - de Wet melding collectief ontslag.

## II. BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND

### INDELING VAN FUNCTIES

#### Artikel 10

1. De werkgever deelt de functie van de werknemer in. De werkgever deelt de door hem vastgestelde functie-indeling mee aan de werknemer.
2. De indeling van de functie van de werknemer vindt plaats op basis van het meest recente Handboek Functie-indeling voor de Metaal en Techniek (voorheen Handboek Functie-indeling voor de Metaal en Technische Bedrijfstakken) (FC-Handboek), dat onderdeel uitmaakt van deze CAO.

Aantekeningen:

1. Zie artikel 36a voor de salarisgevolgen van de invoering van het FC-Handboek.
2. Het FC-Handboek is een afzonderlijke uitgave en is te bestellen bij de Vakraad.

3. Indien de werknemer een functie uitoefent die een samenstelling is van de functies die zijn opgenomen in het FC-Handboek, dan worden in de aanstellingsbrief de samenstellende functies vermeld.
4. Bij verschil van mening over de door de werkgever vastgestelde functie-indeling kan de Vakraad worden verzocht de functie in te delen. De indeling van de Vakraad is bindend.

Aantekening:

Zie voor de beroepsprocedure bijlage 3.

5. Ten aanzien van de introductie van het FC-handboek is artikel 27 Wet op de ondernemingsraden van toepassing.

Aantekening:

Dit artikel houdt in dat zaken die niet inhoudelijk in de CAO zijn geregeld onderwerp van overleg zijn met het medezeggenschapsorgaan. Zie voor de tekst van artikel 27 Wet op de ondernemingsraden bijlage 11B.

### BEVESTIGING VAN AANSTELLING

#### Artikel 11

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer een schriftelijke bevestiging van zijn aanstelling waarin ten minste zijn opgenomen de gegevens als vermeld in bijlage 11C alsmede met inachtneming van artikel 7:626 BW per betalingsperiode een salarisspecificatie.

Aantekening:

1. Zie voor een voorbeeld-aanstellingsbrief bijlage 4A.
2. Zie bijlage 11L voor tekst artikel 7:626 BW

### PROEFTIJD

#### Artikel 12

1. De eerste twee maanden van de dienstbetrekking zullen over en weer als proeftijd gelden, tenzij schriftelijk is overeengekomen dat een kortere proeftijd dan wel geen proeftijd geldt.
2. Gedurende de proeftijd kunnen zowel de werkgever als de werknemer de dienstbetrekking beëindigen tegen het einde van de werkdag.

Aantekening:

1. Dit artikel geldt zowel voor dienstbetrekkingen die zijn aangegaan voor bepaalde tijd als voor dienstbetrekkingen die zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Zie bijlage 5 "Ontslagrecht".

### DIENSTBETREKKING VOOR ONBEPAALEDE TIJD

#### Artikel 13

De dienstbetrekking wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

### EINDE DIENSTBETREKKING

#### Artikel 13a

Naast de in de Wet genoemde mogelijkheden eindigt de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd van rechtswege, dat wil zeggen zonder dat enigerlei opzegging is vereist, met ingang van de eerste dag van de kalendermaand waarin

- voor de werknemer een pensioenuitkering anders dan een Nabestaandenpensioen een Wezenpensioen of een ANW-pensioen, van de Stichting pensioenfonds voor de Metaal en Techniek ingaat dan wel;
- de werknemer Vroegpensioen ten bedrage van 85% van het laatstgeldende (gemitigeerde) pensioengevend jaarsalaris conform het pensioenreglement\* van vorengenoemd pensioenfonds, inclusief de eventuele

- pensioenopbouw via de zogeheten overgangsregelingen heeft opgebouwd, waarbij buiten beschouwing blijft hetgeen de werknemer heeft opgebouwd via het Pensioensparen dan wel
- de werknemer de 65 jarige leeftijd heeft bereikt.

\* Dit reglement is verkrijgbaar bij de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek, Postbus 5210, 2280 HE Rijswijk (ZH).

Aantekeningen:

1. Zie bijlage 5 "Ontslagrecht".
2. Het gaat hier uitsluitend om een pensioenuitkering van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek. (Pensioen)uitkeringen van andere fondsen, verzekeraars (zoals bijvoorbeeld de N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakken) brengen geen van rechtswege beëindiging als bedoeld in dit artikel met zich mee.

## **DIENSTBETREKKING VOOR BEPAALDE TIJD**

### **Artikel 14**

1. In afwijking van het in artikel 13 bepaalde kan uitsluitend schriftelijk een dienstbetrekking worden aangegaan voor een bepaalde tijd. De dienstbetrekking voor bepaalde tijd kan worden aangegaan, hetzij voor een bepaalde periode, hetzij voor een overeengekomen taak.
2. De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde periode kan worden aangegaan voor een periode van maximaal 36 maanden. De beperking tot 36 maanden geldt niet voor het verrichten van werkzaamheden in het buitenland en geldt evenmin voor het verrichten van een overeengekomen taak.
3. Is met inachtneming van het bepaalde in het voorgaande lid een dienstbetrekking aangegaan voor een nauwkeurig in de schriftelijke overeenkomst vastgestelde tijd, dan eindigt deze dienstbetrekking op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging als bedoeld in artikel 16 is vereist. Ook is dan geen toestemming van de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie vereist.
4. Is met inachtneming van het bepaalde in lid 1 een dienstbetrekking aangegaan voor de duur van een overeengekomen taak, waarbij evenwel de tijdsduur nodig voor het uitvoeren van de taak tevoren niet nauwkeurig is aan te geven, dan eindigt deze dienstbetrekking op het moment dat de overeengekomen taak ten volle is uitgevoerd zonder dat toestemming van de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie vereist is.
5. Wanneer de vervulling van de overeengekomen taak korter dan een half jaar blijkt te duren, dient de werknemer ten minste één week voor de te verwachten einddatum van de taak op de hoogte te worden gebracht. Wanneer de vervulling van de overeengekomen taak een half jaar of langer blijkt te duren, dient de werknemer ten minste één maand voor de te verwachten einddatum van de taak op de hoogte te worden gebracht.
6. Indien een dienstbetrekking voor bepaalde tijd maximaal drie keer voor bepaalde tijd is voortgezet en deze dienstbetrekkingen te zamen niet langer duren dan 36 maanden, eindigt de één, twee of driemaal voortgezette dienstbetrekking van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging als bedoeld in artikel 16 is vereist. Ook is dan geen toestemming van de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie vereist.
7. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor niet meer dan drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer eindigt die voortgezette dienstbetrekking van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging als bedoeld in artikel 16 en zonder dat toestemming van de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie is vereist.
8. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van artikel 668a BW (zijnde drie jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

Aantekeningen:

1. In lid 6 wordt met een voortgezette dienstbetrekking bedoeld de voortgezette dienstbetrekking als omschreven in artikel 7:668a lid 3 BW
2. Zie bijlage 5 "Ontslagrecht".

## **DIENSTBETREKKING MET WERKNEMERS VAN 65 JAAR OF OUDER**

### **Artikel 15**

1. Met een werknemer van 65 jaar of ouder of met een werknemer van 64 jaar wiens dienstbetrekking op grond van het bepaalde in artikel 13a is geëindigd kan een arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.
2. Indien een voor een bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking voor bepaalde tijd is voortgezet, is voor haar beëindiging geen voorafgaande opzegging nodig. Evenmin is voorafgaande opzegging vereist in geval twee of meer dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd elkander met tussenpozen zijn opgevolgd.
3. Indien de dienstbetrekking is aangegaan voor onbepaalde tijd, of indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking na het verstrijken van deze tijd zonder tegenspraak wordt voortgezet, kan de dienstbetrekking worden beëindigd door opzegging, zulks met dien verstande dat artikel 16 lid 2 buiten toepassing blijft.
4. Overigens zijn op de dienstbetrekking de bepalingen van deze CAO van toepassing, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Aantekeningen:

1. Duur van de dienstbetrekking; opzegging.
  - a. Het verdient aanbeveling de arbeidsovereenkomsten aan te gaan voor (telkens) een bepaalde, korte tijd van ten minste drie maanden en ten hoogste een jaar.
  - b. Indien opzegging vereist is dient voor de bepaling van de opzeggingstermijn (zie artikel 16 CAO en 7:672 BW) de totale duur van de dienstbetrekking in acht te worden genomen, en is voorts de toestemming van Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie vereist.
  - c. Zie bijlage 5 "Ontslagrecht".
2. Toepasselijkheid van de CAO.
  - a. Aangezien artikel 33 van de CAO geldt voor werknemers beneden de 65-jarige leeftijd, dient de beloning van de werknemer die deze leeftijd heeft overschreden, uitdrukkelijk te worden overeengekomen. Het is de bedoeling dat de werknemer voor gelijke arbeid niet in netto-inkomen achteruit gaat.
  - b. De verplichting van de werkgever tot inhouding en betaling van pensioenpremie geldt slechts voor werknemers beneden de 65-jarige leeftijd (artikel 69 CAO).
  - c. De overige CAO-bepalingen blijven van toepassing, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
3. Premieplichtigheid dan wel rechten op uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten.
  - a. Voor wat betreft de Kinderbijslagwet blijven de rechten van kracht.
  - b. Voor wat betreft de Algemene Ouderdomswet en de Algemene Nabestaandenwet vervallen de verplichtingen.
  - c. Voor wat betreft de Ziektewet, de Ziekenfondswet, de Werkloosheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering vervallen zowel de verplichtingen als de rechten.

## **OPZEGGING**

### **Artikel 16**

1. Opzegging van een arbeidsovereenkomst geschiedt met inachtneming van de termijnen zoals genoemd in artikel 7:672 BW.
2. Opzegging geschiedt met inachtneming van de opzegtermijnen tegen het einde van de maand bij salarisbetaling per maand en tegen het einde van de vierweken-periode bij salarisbetaling per vier weken.

Aantekening:

Zie bijlage 11M voor tekst artikel 7: 672 BW en artikel 16c CAO (oud) en artikel XXI van de zogeheten Flexwet.

### III. ARBEIDSTIJDEN

#### DEFINITIES

##### Artikel 17

1. Onder "dagelijkse werktijd" wordt verstaan de tijd waarin de werknemer volgens zijn dienstrooster arbeid verricht.
2. a. Het dagvenster is een periode met een duur van 12 uur en loopt van 06.00 uur tot 18.00 uur. Indien de dagelijkse werktijd valt binnen het dagvenster, is de toeslagenregeling volgens artikel 42a van deze CAO niet van toepassing. Indien de dagelijkse werktijd geheel of gedeeltelijk buiten het dagvenster valt, geldt de toeslagenregeling conform artikel 42a.  
b. De werkgever kan één keer per jaar voor de duur van één jaar het aanvangstijdstip van het dagvenster verschuiven van 06.00 uur tot 07.00 uur met dien verstande dat het dagvenster ook in deze situatie een duur heeft van 12 uur. De werkgever kan met instemming van het medezeggenschapsorgaan dan wel het personeel indien er geen medezeggenschapsorgaan aanwezig is, het aanvangstijdstip van het dagvenster verschuiven tot uiterlijk 08.00 uur; ook in deze situatie ligt het eindtijdstip van het dagvenster 12 uur later.

Aantekening:

Indien sprake is van ploegenarbeid conform artikel 20 van deze CAO, geldt de toeslagenregeling van artikel 45. Zie ook artikel 42a. Zie bijlage 4C voor een schema met voorbeelden.

- 3a. Onder dienstrooster wordt verstaan het schema, waarin de voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd en de ADV-tijd zijn vastgelegd.
- 3b. In afwijking van het gestelde onder 3a wordt bij "flexibele werktijd" (zie artikel 18a lid 2 sub b) de ADV-tijd niet vastgelegd in het dienstrooster.
4. Onder "ADV-tijd" wordt verstaan: de tijd waarop ten gevolge van arbeidsduurverkorting niet wordt gewerkt.
5. Onder "overuren" wordt verstaan: uren waarin wordt gewerkt buiten het dienstrooster. Als overuren worden echter niet beschouwd verschoven uren als bedoeld in lid 6.

Aantekening:

Zie voor de betaling van overuren artikel 42.

6. Onder "verschoven uren" wordt verstaan:
  - a. uren gedurende welke een werknemer werkt buiten zijn dienstrooster, voor zover de werknemer in dertien achtereenvolgende weken, met inbegrip van genoemde uren, niet langer werkt dan het aantal werkuren volgens zijn dienstrooster.  
De werkgever verstrekt, op verzoek van de werknemer, periodiek een overzicht van het tijdstip en de uren waarop buiten het dienstrooster is gewerkt, danwel het tijdstip en de uren die minder zijn gewerkt dan het aantal uren volgens zijn dienstrooster;
  - b. uren gedurende welke, in overleg met het medezeggenschapsorgaan of bij gebreke hiervan met de werknemersdelegatie, buiten het dienstrooster wordt gewerkt, met het tevoren vaststaande doel om bepaaldelijk aangewezen uren, waarop niet wordt gewerkt of waarop niet zal worden gewerkt, in te halen;
  - c. uren, gedurende welke een werknemer werkt buiten zijn dienstrooster, doch binnen het aantal uren waarop hij op basis van zijn dienstrooster zou hebben gewerkt, ten gevolge van het feit dat de werkzaamheden door omstandigheden in het bedrijf van de opdrachtgever van de werkgever niet binnen zijn dienstrooster kunnen worden verricht.

Aantekening:

Zie voor de betaling van verschoven uren artikel 43.

7. Onder "jaar" wordt verstaan een aaneengesloten periode van 365 dagen; ingeval van een schrikkeljaar 366 dagen.
8. Onder "week" wordt verstaan een periode van 7 aaneengesloten dagen.

#### ARBEIDSDUUR

##### Artikel 18

1. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt, berekend over een periode van maximaal één jaar, gemiddeld 38 uren, met inachtneming van het gestelde in artikel 17. \*  
Voor de werknemer die op grond van een bestaande regeling minder dan dit gemiddelde aantal uren per week werkt geldt het overeengekomen aantal uren.
2. Voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gelden ook de uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op nieuwjaarsdag, de 2e paasdag, de Hemelvaartsdag, de 2e pinksterdag, de beide Kerstdagen, de nationale feestdag (30 april) en de dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, voor zover deze dagen vallen op een dag binnen het dienstrooster, evenals de uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op de kort-verlofdagen als bedoeld in artikel 61, en op de vakantiedagen.
3. De werkgever stelt de werknemer voor een periode van minimaal drie weken in kennis van het voor de werknemer geldende dienstrooster.  
In afwijking van vorenstaande kan, in overleg met het medezeggenschapsorgaan of bij gebreke hiervan met de werknemersdelegatie, tussentijds het dienstrooster worden gewijzigd indien deze tussentijdse wijziging het gevolg is van een wijziging van de vorm van arbeidsduurverkorting.

Aantekening:

Dit houdt in dat bijvoorbeeld de werknemer uiterlijk 31 december het dienstrooster moet weten voor de eerstvolgende drie weken.

4. De werkgever kan, in overleg met de v.v., en onder handhaving van het op het tijdstip van invoering geldende niveau van arbeidsvoorwaarden, een dienstrooster invoeren waarbij op vier dagen per week, welke dagen uitsluitend kunnen betreffen de dagen van maandag t/m vrijdag, gedurende maximaal 9,5 uren per dag arbeid wordt verricht.
5. De werkgever stelt het dienstrooster vast. Indien de werknemer daarom verzoekt, doet de werkgever dit na overleg met betrokkene. De werkgever houdt daarbij, voorzover redelijkerwijs van hem kan worden verwacht, rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
6. Bij verschil van mening tussen de werkgever en de werknemer over de weging van de belangen bij het vaststellen van het dienstrooster als bedoeld in lid 5 kan aan de Vakraad advies worden gevraagd.

Aantekening:

Zie voor de procedure bijlage 3A.

7. Als regel wordt des zaterdags geen arbeid verricht.

Aantekening:

Ingeval regelmatig op zaterdag moet worden gewerkt, pleegt de werkgever overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie.

8. Door de werknemer wiens aanwezigheid als regel des zaterdags noodzakelijk is, zal per week een andere dag, dan wel twee halve dagen, geen arbeid worden verricht.
9. Ingeval een werknemer incidenteel een zaterdag moet werken zal hij in dezelfde of in de volgende week een hele dag of twee halve dagen desgewenst voor eigen rekening vrijaf kunnen nemen.

\* Van 1 oktober 1984 t/m 31 december 1984 gold de volgende bepaling:

"De arbeidsduur is met ingang van 1 oktober 1984 verminderd met 5%. Deze verkorting van de arbeidsduur behoeft niet te leiden tot wijziging van de bedrijfstijd."

## VORMEN VAN ARBEIDSDUURVERKORTING

### Artikel 18a

1. De keuze van de vorm van arbeidsduurverkorting alsmede de wijziging van de keuze dient tot stand te komen in overleg met het medezeggenschapsorgaan. Bij gebreke van een medezeggenschapsorgaan komt de arbeidsduurverkorting tot stand na overleg met de werknemersdelegatie.  
Daarnaast bestaat er voor de ondernemingen, die voorkomen op de door de v.v. bij de Federatie Werkgeversorganisaties Metaaltechniek ingediende lijst, ook de mogelijkheid om de keuze te wijzigen in overleg met de v.v.  
Indien de werknemer in deeltijd gaat werken dient in de arbeidsovereenkomst tot uitdrukking te komen of ADV in tijd dan wel in geld wordt genoten.

Aantekening:

Zie ook de artikelen 2a en 32.

Voorbeeld, uitgaande van een gemiddelde arbeidsduur van 10 uur per week:

Indien de werknemer 10/38 van het op hem van toepassing zijnde tabelsalaris verdient, wordt de ADV geacht in geld te zijn genoten. Indien de werknemer 10/40 van het op hem van toepassing zijnde tabelsalaris verdient, wordt de ADV geacht in tijd te zijn genoten.

2. Gekozen kan worden uit één of meer van de volgende mogelijkheden, waarbij ADV-tijd niet kan worden ingeroosterd op zon- en feestdagen als bedoeld in artikel 19 lid 1:
  - a. ADV-blokken
    - 8 uren aaneengesloten ADV-tijd per 4 weken;
    - 4 uren aaneengesloten ADV-tijd per 2 weken;
    - 2 uren aaneengesloten ADV-tijd per week.
  - b. flexibele werktijd  
een week van minimaal 34 en maximaal 45 uren waarbij per dag minimaal 0 uur en maximaal 9 uren kan worden gewerkt.
  - c. ADV-dagen  
Deze mogelijkheid staat alleen open voor de werkgever die werkzaamheden verricht op bouwwerken.  
De (gedeelten van) ADV-dagen worden, tenzij in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie anders wordt overeengekomen, vastgesteld op die (gedeelten van) dagen waarop het bouwwerk in verband met ADV niet toegankelijk is.  
Eventuele resterende (gedeelten van) ADV-dagen dienen in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie te worden vastgesteld.
  - d. vrije keuze  
In afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 2a t/m c kan worden gekozen voor een andere vorm van arbeidsduurverkorting. Deze keuze kan uitsluitend worden gemaakt in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie, dan wel in overleg met de v.v. in de gevallen als bedoeld in lid 1 van dit artikel, laatste zin.  
Indien hiervan gebruik wordt gemaakt dient de gekozen vorm van arbeidsduurverkorting te worden gemeld bij de Vakraad.

## **VERREKENING ARBEIDSDUURVERKORTING**

### **ARTIKEL 18B**

1. Indien bij het einde van de dienstbetrekking de werknemer nog recht heeft op ADV-tijd dan wel te veel ADV-tijd heeft genoten wordt dit in tijd dan wel in geld verrekend.  
Indien een werknemer arbeidsongeschikt is tijdens ADV-tijd, behoeft dit niet te worden gecompenseerd.  
Bij verrekening in geld is artikel 31 lid 1, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag, van toepassing.
2. Indien op ADV-tijd arbeid wordt verricht, wordt in overleg met de werknemer vervangende ADV-tijd vastgesteld. Uiterlijk in het volgende kalenderkwartaal dient de vervangende ADV-tijd te worden genoten

## **ARBEID OP ZONDAGEN EN FEESTDAGEN**

### **ARTIKEL 19**

1. Op zondagen, zomede op nieuwjaarsdag, 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 2e pinksterdag, beide kerstdagen, de nationale feestdag (30 april) zal als regel geen arbeid worden verricht.  
Indien (in enig jaar) 5 mei uitgeroepen wordt tot nationale feestdag waarop geen arbeid wordt verricht, dan zal (in dat jaar) de 25e vakantiedag collectief worden vastgesteld op 5 mei als deze valt op een dag waarop de werknemer volgens zijn dienstrooster arbeid zou verrichten.

#### Aantekeningen:

1. Voor het geval op zon- en feestdagen wel wordt gewerkt, zie artikel 42.
  2. Afwijking van hetgeen ten aanzien van de nationale feestdag is bepaald, behoeft de goedkeuring van de Vakraad (zie artikel 7). Deze goedkeuring wordt geacht te zijn verleend ten aanzien van de in het buitenland werkzaam zijnde werknemer indien aldaar niet 30 april doch 1 mei een algemene feestdag is.
2. Indien een werknemer voor of bij een desbetreffende opdracht tegenover de werkgever of diens gemachtigde verklaart gewetensbezwaren te hebben tegen arbeid op zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen, r.k. feestdagen welke ter plaatse algemeen als zondagen worden gevierd, of Goede Vrijdag, kan hij tot die arbeid niet worden verplicht.

## **ARBEID IN PLOEGEN**

### **ARTIKEL 20**

1. Onder ploegendienst wordt verstaan het verrichten van arbeid in een systeem waarin de werktijden van twee of meer (groepen) werknemers (met een normale arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 18 CAO) op elkaar aansluiten of uitsluitend ten behoeve van het overdragen van de werkzaamheden elkaar in geringe mate overlappen én een tijdsblok van 13 uur overtreft. Hierbij zal door de betrokken werknemer in regelmaat gedurende langere termijn van dienst worden gewisseld.

#### Aantekening:

1. Onder regelmaat kan bijvoorbeeld worden verstaan wekelijks meer aaneensluitende dagen.
  2. Zie voor de betaling van werknemers die in ploegendienst werken artikel 45 van deze CAO.
2. De werkgever dient, vóór het instellen van ploegenarbeid, overleg te plegen met hetzij de werknemersorganisaties, hetzij het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie.  
Voor ondernemingen met een wettelijk verplichte ondernemingsraad gelden de bepalingen van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden.

#### Aantekening:

Zie bijlage 11B voor de tekst van artikel 27 WOR.

3. De daartoe aangewezen werknemers dienen in ploegen arbeid te verrichten.
4. De in lid 3 bedoelde verplichting geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
5. De in lid 3 bedoelde verplichting geldt eveneens niet voor werknemers van wie de gezondheidstoestand zulks niet toelaat; bij verschil van mening hierover, kan de overlegging van een medische verklaring worden gevraagd.
6. ADV-tijd wordt bij voorkeur ingeroosterd aan het begin of aan het einde van een arbeidsperiode in een ploegendienst-rooster.

## **OVERWERK**

### **Artikel 21**

1. De werknemer kan, behoudens het gestelde in lid 2a en 2b, niet worden verplicht om langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt.
2. a. De werknemer kan worden verplicht langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt gedurende de eerste tien uren in een periode van vier weken, in de gevallen waarin zulks bij of krachtens de Arbeidstijdenwet is geoorloofd. Van de werkgever wordt daarbij verlangd dat hij rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

b. De werknemer kan worden verplicht langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt in geval van calamiteiten.

Aantekeningen:

1. Aanbevolen wordt het overwerk zoveel als mogelijk is te beperken.
2. Zie bijlage 11K voor de artikelen van de Arbeidstijdenwet.
3. Onder calamiteiten worden verstaan situaties zoals boeteclausules, onevenredige schade voor het eigen bedrijf / opdrachtgevers of derden. Indien de werkgever zich beroept op boeteclausules dient hij zich te gedragen als een goed werkgever.
4. Zie bijlage 11B voor artikel 27 WOR.

3. Indien de werkgever opdracht geeft tot overwerk voor een of meer afdelingen in de onderneming geeft hij hiervan kennis aan het medezeggenschapsorgaan.
4. De in lid 2 sub a en sub b bedoelde verplichtingen gelden niet voor werknemers jonger dan 18 jaar en niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
5. De in lid 2 sub a en sub b bedoelde verplichtingen gelden eveneens niet voor werknemers van wie de gezondheidstoestand zulks niet toelaat; bij verschil van mening hierover kan de overlegging van een medische verklaring worden gevraagd.
6. Indien overwerk, anders dan op grond van consignatie, aanvangt vóór of op dan wel na middernacht en die dag dan wel de vorige dag de dagelijkse werktijd is gewerkt of een zon- of feestdag is, behoeft het werk niet eerder dan 11 uur na het beëindigen van het overwerk te worden hervat. Voor zover deze uren vallen binnen de dagelijkse werktijd wordt daarover het salaris doorbetaald. Eenmaal per 7 etmalen mag de onafgebroken rusttijd worden beperkt tot 8 uur.
7. In het kader van de werkgelegenheid dient regelmatig overwerk tot het uiterste te worden beperkt.

## **CONSIGNATIE**

### **Artikel 21a**

1. De werkgever stelt geen consignatiedienst in dan nadat hij hiervoor in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie een consignatieregeling heeft getroffen.
2. De in lid 1 bedoelde consignatieregeling dient te bevatten afspraken omtrent de vergoeding van de reiskosten en telefoonkosten en over een toe te kennen consignatievergoeding.
3. Op de consignatie zijn de rust- en werktijden van toepassing zoals die bij de Arbeidstijdenwet zijn geregeld.

Aantekening:

Zie voor de betaling van arbeid voortvloeiend uit consignatie artikel 42 lid 6 van deze CAO.

4. De werkgever die een consignatiedienst heeft ingesteld zonder daarvoor een consignatieregeling te hebben getroffen als hier bedoeld, dient vóór 1 januari 2002 in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie een regeling te treffen conform dit artikel.
5. Dit artikel is niet van toepassing op de werkgever die per 1 maart 2001 een consignatieregeling heeft, die in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie dan wel de v.v. is overeengekomen en waarin de in lid 2 genoemde elementen zijn opgenomen, zolang die consignatieregeling niet wijzigt.

Aantekening:

Indien consignatie leidt tot overwerk, geldt het bepaalde in artikel 21 lid 4 van deze CAO.

## **IV. VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER**

### **ALGEMEEN**

#### **Artikel 22**

1. De werknemer is gehouden de werktijden stipt in acht te nemen en op tijd met de hem opgedragen werkzaamheden te beginnen.
2. De werknemer is verplicht hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden welke zich in diens onderneming voordoen, of werkzaamheden welke met deze onderneming verband houden, naar beste krachten te verrichten; hij zal de werkgever of diens vertegenwoordiger terstond kennis geven van enige fout in een hem verstrekte opdracht of van andere feiten en omstandigheden waarvan een goed werknemer kan veronderstellen dat de wetenschap voor de werkgever van belang is.
3. Indien in de onderneming tijdelijk geen aanbod van werk waarvoor de werknemer is aangenomen aanwezig is, dan is de werknemer gehouden andere hem opgedragen vervangende bedrijfswerkzaamheden te verrichten.
4. De werkgever kan de werknemer verplichten werkstaten bij te houden en deze in te leveren op een door de werkgever te bepalen tijdstip.

### **GEHEIMHOUDING**

#### **Artikel 23**

Het is de werknemer verboden aan derden bijzonderheden betreffende het bedrijf van de werkgever mede te delen waarvan hij weet of redelijker wijze kan vermoeden dat hij deze geheim behoort te houden.

Aantekening:

Overtreding van de geheimhoudingsplicht kan een strafrechtelijk feit opleveren.

### **ZORG TEN AANZIEN VAN BEDRIJFSMIDDELEN**

#### **Artikel 24**

1. Van de door de werkgever verstrekte bedrijfsmiddelen wordt een lijst opgemaakt, die door de werknemer moet worden ondertekend. Onder bedrijfsmiddelen worden onder meer verstaan: machines, computerbestanden, gereedschappen, materialen, voertuigen en geld.
2. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig en overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en in het algemeen daarvoor de zorg hebben van een goed werknemer.
3. Hij is verplicht aan de werkgever of diens vertegenwoordiger terstond kennis te geven van een gebrek aan of verlies van enig bedrijfsmiddel waarvan een goed werknemer kan veronderstellen dat de wetenschap voor de werkgever van belang is.

Aantekening:

De door de werkgever ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen dienen in deugdelijke staat te verkeren.

### **VERGOEDING VAN SCHADE**

#### **Artikel 25**

1. Indien de werknemer ingevolge artikel 7:661 BW aansprakelijk is voor door hem veroorzaakte schade, zal deze schade worden vergoed in termijnen van ten hoogste 1/5 deel van het salaris als bedoeld in artikel 31 lid 1 per periode.

Aantekening:

Bij beëindiging van het dienstverband is de schade in haar geheel opeisbaar. Voor hetgeen onder bedrijfsmiddelen wordt verstaan, wordt verwezen naar artikel 24.

2. De werkgever kan van zijn recht op schadevergoeding slechts gebruik maken indien hij uiterlijk binnen één maand nadat de aansprakelijkheid van de werknemer voor het verlies of de beschadiging is vastgesteld de werknemer schriftelijk mededeling heeft gedaan van zijn voornemen tot verhaal van de daardoor te lijden schade.

Aantekening:

Zie voor de tekst van artikel 7:661 BW bijlage 11D.

### **ARBEID VOOR DERDEN**

#### **Artikel 26**

1. Het is de werknemer niet toegestaan anders dan met schriftelijke toestemming van zijn werkgever voor, dan wel ten behoeve van derden arbeid te verrichten, welke concurrerend is te achten voor de bedrijfstak omschreven in artikel 77.
2. Ook is het de werknemer niet toegestaan dat soort arbeid te verrichten waarvan de werkgever aan de werknemer schriftelijk en gemotiveerd te kennen heeft gegeven dat het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.

**Artikel 27**

Vervallen.

**Artikel 28**

Vervallen.

**TERUGKEER UIT MILITAIRE DIENST**

**Artikel 29**

Voor het verlaten van de militaire dienst dient de werknemer zich - zo mogelijk een maand van te voren - aan te melden bij de werkgever waar hij in dienst is, opdat de laatste kan vaststellen wanneer de werknemer zijn werkzaamheden zal hervatten.

## IV-A RUILEN

### RUILEN

#### Artikel 30

1. De werknemer kan, volgens de regels als beschreven in dit artikel, bronnen (ADV-uren, vakantie-uren, toeslagen of andere financieringsbronnen) ruilen tegen doelen (geld, dan wel fiscaal gefaciliteerde regelingen). Het aldus verkregen geld kan worden doorgestort naar het pensioensparen van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek.
2. De volgende bronnen kunnen ten behoeve van de daarbij vermelde doelen worden geruild:
  - a. ADV-uren en/of vakantie-uren kunnen volgens de wettelijke mogelijkheden worden geruild voor geld, dan wel fiscaal gefaciliteerde regelingen.
  - b. de in deze CAO genoemde toeslagen en overige financieringsbronnen kunnen worden geruild voor geld (uitbetaling ineens), of worden aangewend voor het kopen van vrije uren als hierna bedoeld in lid 3.
3. De werknemer die een arbeidsduur heeft als bedoeld in artikel 18 lid 1 eerste volzin kan per kalenderjaar maximaal 64 uur vrije tijd kopen. Voor de werknemer die een kortere arbeidsduur heeft geldt het gestelde in artikel 2a lid 2 CAO.
4. Het ruilen van de bronnen in doelen geschiedt in overleg tussen de werknemer en de werkgever, met uitzondering van het besluit tot de aankoop van (maximaal 56 uur) vrije tijd. Hiertoe kan de werknemer zelf besluiten. De afspraak tussen werkgever en werknemer over bronnen die zullen worden aangewend en de doelen die daarmee worden verworven en/of het besluit van de werknemer tot aankoop van (maximaal 56 uur) vrije tijd is de ruilafpraak.
5. De ruilafpraak moet bij werkgever en werknemer bekend zijn voor 1 januari van het jaar waarin de ruilafpraak van toepassing is en geldt gedurende één kalenderjaar. Voor elk nieuw kalenderjaar kan telkens opnieuw een ruilafpraak tot stand komen als bedoeld in lid 4.
6. Wanneer bij het ruilen een omzetting plaatsvindt van tijd in geld of andersom, geldt als ruilvoet 0,607% van het maandsalaris per uur zoals genoemd in artikel 31 CAO (0,658% per uur van het vierwekensalaris).

#### Aantekening:

1. Een werknemer wil 8 uur vrije tijd kopen en heeft een maandsalaris van €1500,-. Deze 8 uur vrije tijd kost dan  $8 \times 0,607\% \times €1500,- = €72,84$ .
  2. Een werknemer wil een vakantiedag van 8 uur ruilen tegen geld en heeft een maandsalaris van €1500,-. Deze 8 uur heeft dan een waarde van  $8 \times 0,607\% \times €1500,- = €72,84$ .
7. Voor het verrekenen kan de werknemer kiezen uit de volgende mogelijkheden:
    - a. De kosten van de koop van vrije tijd in gevolge lid 3, berekend op basis van de ruilvoet uit lid 6, worden ingehouden op aan de werknemer uit te betalen toeslagen zoals, en voorzover van toepassing overwerktoeslag, ploegentoeslag, vakantiebijslag, dagvenstertoeslag, een en ander voorzover de toeslag niet is inbegrepen in het salaris als bedoeld in artikel 31 CAO.  
Indien het bedrag van de toeslag(en) ontoereikend is voor de bekostiging van de vrije tijd, vindt inhouding plaats op het salaris in de periode(s) waarin de vrije tijd wordt genoten.  
Ingeval er sprake is van betaling voor de verkoop van vrije tijd, geschiedt de uitbetaling in de periode(s) waarin op deze dagen wordt gewerkt. De door verkoop van vrije tijd verkregen gelden kunnen ook worden aangewend voor fiscaal gefaciliteerde regelingen en/of pensioensparen van het pensioenfonds.
    - b. De kosten of baten, berekend op basis van de ruilvoet uit lid 6, die voor de werknemer verbonden zijn aan de ruil, worden gedurende het kalenderjaar in gelijke delen bij de betaling van het maandsalaris dan wel het vierweken-salaris ingehouden op de salarisbetaling of in gelijke delen uitbetaald.
    - c. In overleg tussen werkgever en werknemer kan voor een andere verrekeningswijze worden gekozen.
  8. 1. De ruilafpraak moet in het kalenderjaar worden geëffectueerd.  
2. Indien blijkt dat aan het eind van een kalenderkwartaal een (deel van de) ruilafpraak door arbeidsongeschiktheid van de werknemer niet of niet volledig geëffectueerd kan worden, vindt aan het eind van dat kalenderkwartaal verrekening plaats. Ingehouden bedragen waar geen verlof voor kon worden opgenomen in dat kwartaal worden alsdan alsnog uitbetaald bij de salarisbetaling; extra uitbetaalde bedragen waarvoor geen extra werk in dat kwartaal kon worden verricht, worden dan alsnog ingehouden c.q. niet uitbetaald.  
In overleg kunnen werkgever en werknemer hierover andere afspraken maken.
  9. 1. Een gemaakte ruilafpraak heeft geen effect op het salaris als bedoeld in artikel 31 voor de berekening van bij CAO geregelde inkomensgerelateerde bestanddelen zoals de overwerktoeslag en de dagvenstertoeslag, met uitzondering van de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 59.  
2. Een gemaakte ruilafpraak heeft geen effect op het salaris als bedoeld in artikel 31 voor de berekening van niet bij CAO geregelde inkomensgerelateerde bestanddelen zoals een dertiende maand of een winstdelingsregeling, tenzij daarover in overleg tussen de werkgever en OR/PVT, de werknemersdelegatie dan wel bij gebreke daarvan de v.v. andere afspraken worden gemaakt.

#### Aantekening:

Voorbeelden van berekeningen, ook van de gevolgen van ruilen voor andere arbeidsvoorwaarden als pensioen en vakantietoeslag, zijn als bijlage 4D opgenomen.

10. Bij beëindiging dienstverband vindt verrekening van de ruil dan wel de gekochte extra vrije dagen plaats conform artikel 57 lid 3, 4, 5 en 7.
11. In afwijking van het hiervoor gestelde in lid 6 geldt voor de werknemer als bedoeld in artikel 2 lid 3 sub a CAO het volgende:

wanneer bij het ruilen een omzetting plaatsvindt van tijd in geld of andersom, geldt als ruilvoet het volgende:  
 $((12/260)/(\text{het aantal overeengekomen arbeidsuren per week}/5))$  maal 100. Het aldus verkregen percentage geldt dan als ruilvoet van het maandsalaris per uur (bij een vierwekensalaris dient in de genoemde formule het getal 12 te worden vervangen door 13).  
Aan de beloningselementen genoemd in dit artikel kunnen geen rechten worden ontleend als deze ingevolge de CAO expliciet niet van toepassing zijn.

## V. SALARISSEN EN TOESLAGEN

### SALARISBETALING PER MAAND OF PER VIERWEKENPERIODE

#### Artikel 31

1. De salarisbetaling vindt uitsluitend plaats hetzij per maand hetzij per vierwekenperiode. Onder salaris wordt verstaan de overeengekomen vaste vergoeding, waaronder mede begrepen de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 36a en daarmee vergelijkbare vaste salarisbestanddelen (exclusief eventuele toeslagen, bijslagen, onkostenvergoedingen en dergelijke) die per maand of per vierwekenperiode is verschuldigd door de werkgever.

Aantekening:

Onder vergelijkbare vaste salarisbestanddelen dienen te worden gerekend die toeslagen die tot doel hebben een salarisgarantie te geven.

2. De uitbetaling van het salaris alsmede eventuele ploegentoeslag geschiedt uiterlijk op de laatste werkdag van de maand dan wel vierwekenperiode waarover dit salaris verschuldigd is.
3. De uitbetaling van eventuele toeslagen, bijslagen, onkostenvergoedingen en dergelijke en van te verrekenen voorschotten geschiedt uiterlijk op de laatste werkdag van de volgende maand dan wel vierwekenperiode als bedoeld in lid 2, tenzij in deze CAO anders is bepaald.
4. Ter zake van reis-, verblijf- en andere kosten zullen, indien de werknemer zulks verzoekt, voorschotten worden verstrekt.
5. Niet door de werknemer behoorlijk verantwoorde werkuren, reis-, verblijf- en andere kosten, worden niet uitbetaald.
6. De werkgever verstrekt op verzoek een schriftelijke berekening van de betalingen bedoeld in lid 3.
7. De werkgever verstrekt binnen twee maanden na afloop van het kalenderjaar dan wel bij beëindiging van het dienstverband, aan de werknemer een schriftelijke opgave van hetgeen deze in dat jaar uit de dienstbetrekking heeft genoten en van de inhoudingen daarop.

### SALARISTABELLEN

#### Artikel 32

De tabellen die zijn opgenomen in de artikelen 33a en 33b zijn van toepassing bij een dienstrooster op basis van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uren berekend over een periode van maximaal één jaar, voor werknemers die de leeftijd van 65 jaar nog niet hebben bereikt.

Bij een dienstrooster op basis van een kortere gemiddelde wekelijkse arbeidsduur heeft de werknemer recht op salaris naar evenredigheid.

Aantekening:

Zie ook de artikelen 2a en 18a lid 1.

### TOEPASSING SALARISTABELLEN VOOR JEUGDGROEPEN

#### Artikel 32a

1. De werkgever betaalt aan de werknemer tot 22 jaar die niet in het bezit is van de hierna in lid 2 bedoelde diploma's tenminste het salaris als vermeld onder "Jeugdgroepen WML" dat correspondeert met de leeftijd van de werknemer waarbij tevens het bepaalde in de artikelen 41 en 41a in acht dient te worden genomen.
2. De werkgever betaalt aan een werknemer tot 22 jaar die in het bezit is van:
  - ten minste een diploma VBO/MAVO/VMBO ten minste het salaris zoals vermeld onder "Jeugdgroepen VBO/MAVO/VMBO" dat correspondeert met de leeftijd van de werknemer dan wel
  - ten minste een vakdiploma, behaald via de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen leerlingwezen) als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs, ten minste het salaris zoals vermeld onder "Jeugdgroepen vakdiploma" dat correspondeert met de leeftijd van de werknemer, indien en voorzover die werknemer een functie uitoefent waarvoor het vakdiploma relevant is dan welindien en voorzover een werknemer een functie uitoefent waarvoor het voortgezette vakdiploma relevant is en die werknemer die ten minste het eerste jaar van de Wet educatie en beroepsonderwijs op het niveau van voorheen voortgezet leerlingwezen met goed gevolg heeft afgerond ten minste het salaris zoals vermeld onder "Jeugdgroepen voortgezet vakdiploma" dat correspondeert met de leeftijd van de werknemer.

De in dit lid bedoelde vakdiploma's zijn de door de CAO-partijen, betrokken bij de in artikel 3 genoemde collectieve arbeidsovereenkomsten, erkende vakdiploma's.

Aantekening:

Deze vakdiploma's zijn vermeld op een lijst van vakdiploma's die is te verkrijgen bij de Vakraad.

## TOEPASSING SALARISTABELLEN VOOR 22 JARIGEN EN OUDER

### Artikel 33

1. De werknemer van 22 jaar of ouder wordt, op grond van de door hem uitgeoefende functie, ingedeeld in één van de salarisgroepen, waarbij een minimumleeftijd geldt van 22 jaar voor de salarisgroepen A t/m E, en een minimumleeftijd van 23 jaar voor de salarisgroepen F t/m J.
2. De salarisgroepen A t/m J onderscheiden leeftijdsjaren tot de vakvolwassen leeftijd en daarna één of meer functiejaren.  
De vakvolwassen leeftijd is in salarisgroep:  
A: 23 jaar      F: 26 jaar  
B: 24 jaar      G: 27 jaar  
C: 24 jaar      H: 27 jaar  
D: 24 jaar      I: 27 jaar  
E: 25 jaar      J: 27 jaar
3. Onder functiejaren worden verstaan de jaren gedurende welke de werknemer (na de vakvolwassen leeftijd) zijn functie in het bedrijf van de werkgever uitoefent. Onder functiejaren worden mede begrepen de fictieve functiejaren welke de werkgever aan de werknemer heeft toegekend.
4. De werkgever betaalt aan de werknemer die de vakvolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, ten minste het salaris dat, in aanmerking nemende de leeftijd van de werknemer, is vastgesteld in zijn salarisgroep.  
Ten aanzien van de werknemer die is ingedeeld in salarisgroep A geldt tevens het bepaalde in artikel 41.
5. De werkgever betaalt aan de werknemer die is ingedeeld in één van de salarisgroepen A tot en met J, en die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt, ten minste het salaris dat, in aanmerking nemende het aantal aan de werknemer toegekende functiejaren, in zijn salaris groep is vastgesteld.  
Ten aanzien van de werknemer die is ingedeeld in salarisgroep A geldt tevens het bepaalde in artikel 41.
6. Werknemers die bij indiensttreding ten minste 1 jaar werkloos zijn geweest en 23 jaar of ouder zijn en die niet in staat zijn een functie op het functieniveau van salarisgroep A te vervullen, ontvangen gedurende een inlooperperiode van maximaal één jaar het wettelijk minimumloon voor 23 jaar en ouder.

Aantekening:

Het minimumloon voor werknemers van 23 jaar en ouder bedraagt per 1 januari 2005 €1264,80 per maand, respectievelijk €1167,70 per vierwekenperiode. Indien deze wettelijke bedragen wijzigen, gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

**ARTIKEL 33A. SALARISSEN PER MAAND**

<b>SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 mei 2005 tot 1 januari 2006</b>										
	<b>wml</b>	<b>vbo/mavo/vmbo</b>		<b>vakdiploma</b>			<b>voortgezet vakdiploma</b>			
		*		*						
16 jaar	436,35	518		568			640			
17 jaar	499,60	596		651			732			
18 jaar	575,50	684		749			843			
19 jaar	664,00	792		864			972			
20 jaar	777,85	928		1013			1139			
21 jaar	917,00	1092		1193			1342			
<b>SALARISGROEPEN</b>										
<b>LEEFTIJD</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>
22 jaar	1075,10	1387	1480	1497	1513					
23 jaar	1264,80	1493	1603	1620	1636	1652	1670	1686	1705	1721
24 jaar		1586	1616	1636	1653	1692	1731	1792	1847	1908
25 jaar					1688	1733	1794	1883	1991	2117
26 jaar						1773	1855	1982	2134	2314
27jaar							1918	2081	2277	2513
<b>FUNCTIEJAREN</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>
0	1264,80	1586	1616	1636	1688	1773	1918	2081	2277	2513
1	1495	1601	1627	1651	1719	1813	1958	2126	2330	2566
2	1507	1612	1640	1670	1751	1853	2001	2166	2378	2617
3	1522	1623	1651	1684	1779	1893	2046	2214	2428	2674
4				1703	1812	1931	2087	2260	2478	2726
5				1718	1843	1970	2128	2303	2524	2778
6					1873	2012	2167	2348	2574	2832
7							2213	2391	2622	2887
8								2436	2674	2940
9									2721	2993
10										3049

Deze tabel is de tabel die gold vanaf 1 februari 2005, met dien verstande dat de bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 22, 23 jaar en 0 functie jaren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 januari 2005 gelden volgens de WML.  
 \*Indien de bedragen in de tabellen vbo/mavo/vmbo of vakdiploma uitstijgen boven 130% van het bij die leeftijd alsdan geldende WML bedrag, geldt als salaris 130% van het betreffende WML bedrag.

**SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 januari 2006 tot 1 januari 2007**

	wml	vbo/mavo/vmbo *	vakdiploma *	voortgezet vakdiploma
16 jaar	436,35	523	574	646
17 jaar	499,60	602	658	739
18 jaar	575,50	691	756	851
19 jaar	664,00	800	873	982
20 jaar	777,85	937	1023	1150
21 jaar	917,00	1103	1205	1355

**SALARISGROEPEN**

LEEFTIJD	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
22 jaar	1075,10	1401	1495	1512	1528					
23 jaar	1264,80	1508	1619	1636	1652	1669	1687	1703	1722	1738
24 jaar		1602	1632	1652	1670	1709	1748	1810	1865	1927
25 jaar					1705	1750	1812	1902	2011	2138
26 jaar						1791	1874	2002	2155	2337
27 jaar							1937	2102	2300	2538
FUNCTIEJAREN	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0	1264,80	1602	1632	1652	1705	1791	1937	2102	2300	2538
1	1510	1617	1643	1668	1736	1831	1978	2147	2353	2592
2	1522	1628	1656	1687	1769	1872	2021	2188	2402	2643
3	1537	1639	1668	1701	1797	1912	2066	2236	2452	2701
4				1720	1830	1950	2108	2283	2503	2753
5				1735	1861	1990	2149	2326	2549	2806
6					1892	2032	2189	2371	2600	2860
7							2235	2415	2648	2916
8								2460	2701	2969
9									2748	3023
10										3079

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 januari 2006. In de tabellen vbo/mavo/vmbo, vakdiploma, voortgezet vakdiploma, salaris-groep A 1 tot en met 3 functie jaren alsmede salarisgroepen B tot en met J is de loonsverhoging van 1 januari 2006 (1%) verwerkt. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 22, 23 en 0 functie jaren zijn conform de bedragen van de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

\* Indien de bedragen in de tabellen vbo/mavo/vmbo of vakdiploma als gevolg van de CAO verhoging per 1 januari 2006 uitstijgen boven 130% van het bij die leeftijd alsdan geldende WML bedrag, geldt als salaris 130% van het betreffende WML bedrag.

**SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 januari 2007 tot 1 januari 2008**

	wml	vbo/mavo/vmbo *	vakdiploma *	voortgezet vakdiploma
16 jaar	436,35	530	581	654
17 jaar	499,60	610	666	748
18 jaar	575,50	700	765	862
19 jaar	664,00	810	884	994
20 jaar	777,85	949	1036	1164
21 jaar	917,00	1117	1220	1372

**SALARISGROEPEN**

LEEFTIJD	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
22 jaar	1075,10	1419	1514	1531	1547					
23 jaar	1264,80	1527	1639	1656	1673	1690	1708	1724	1744	1760
24 jaar		1622	1652	1673	1691	1730	1770	1833	1888	1951
25 jaar					1726	1772	1835	1926	2036	2165
26 jaar						1813	1897	2027	2182	2366
27 jaar							1961	2128	2329	2570
FUNCTIEJAREN	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0	1264,80	1622	1652	1673	1726	1813	1961	2128	2329	2570
1	1529	1637	1664	1689	1758	1854	2003	2174	2382	2624
2	1541	1648	1677	1708	1791	1895	2046	2215	2432	2676
3	1556	1659	1689	1722	1819	1936	2092	2264	2483	2735
4				1742	1853	1974	2134	2312	2534	2787
5				1757	1884	2015	2176	2355	2581	2841
6					1916	2057	2216	2401	2633	2896
7							2263	2445	2681	2952
8								2491	2735	3006
9									2782	3061
10										3117

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 januari 2007. In de tabellen vbo/mavo/vmbo, vakdiploma, voortgezet vakdiploma, salaris-groep A 1 tot en met 3 functiejaren alsmede salarisgroepen B tot en met J is de loonsverhoging van 1 januari 2007 (1,25%) verwerkt. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 22, 23 en 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.  
\* Indien de bedragen in de tabellen vbo/mavo/vmbo of vakdiploma als gevolg van de CAO verhoging per 1 januari 2007 uitstijgen boven 130% van het bij die leeftijd alsdan geldende WML bedrag, geldt als salaris 130% van het betreffende WML bedrag.

**SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 januari 2008**

	wml	vbo/mavo/vmbo *	vakdiploma *	voortgezet vakdiploma
16 jaar	436,35	535	587	661
17 jaar	499,60	616	673	755
18 jaar	575,50	707	773	871
19 jaar	664,00	818	893	1004
20 jaar	777,85	958	1046	1176
21 jaar	917,00	1128	1232	1386

**SALARISGROEPEN**

LEEFTIJD	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
22 jaar	1075,10	1433	1529	1546	1562					
23 jaar	1264,80	1542	1655	1673	1690	1707	1725	1741	1761	1778
24 jaar		1638	1669	1690	1708	1747	1788	1851	1907	1971
25 jaar					1743	1790	1853	1945	2056	2187
26 jaar						1831	1916	2047	2204	2390
27 jaar							1981	2149	2352	2596
FUNCTIEJAREN	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0	1264,80	1638	1669	1690	1743	1831	1981	2149	2352	2596
1	1544	1653	1681	1706	1776	1873	2023	2196	2406	2650
2	1556	1664	1694	1725	1809	1914	2066	2237	2456	2703
3	1572	1676	1706	1739	1837	1955	2113	2287	2508	2762
4				1759	1872	1994	2155	2335	2559	2815
5				1775	1903	2035	2198	2379	2607	2869
6					1935	2078	2238	2425	2659	2925
7						2078	2286	2469	2708	2982
8								2516	2762	3036
9									2810	3092
10										3148

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 januari 2008. In de tabellen vbo/mavo/vmbo, vakdiploma, voortgezet vakdiploma, salaris-groep A 1 tot en met 3 functiejaren alsmede salarisgroepen B tot en met J is de loonsverhoging van 1 januari 2008 (1%) verwerkt. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 22, 23 en 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.  
 \* Indien de bedragen in de tabellen vbo/mavo/vmbo of vakdiploma als gevolg van de CAO verhoging per 1 januari 2008 uitstijgen boven 130% van het bij die leeftijd alsdan geldende WML bedrag, geldt als salaris 130% van het betreffende WML bedrag.

33B.

## ARTIKEL 33B. SALARISSEN PER VIERWEKENPERIODE

SALARISTABEL voor betaling per vierweken vanaf 1 mei 2005 tot 1 januari 2006				
	wml	vbo/mavo/vmbo *	vakdiploma *	voortgezet vakdiploma
16 jaar	402,80	477	523	588
17 jaar	461,20	548	599	673
18 jaar	531,20	629	689	775
19 jaar	613,00	728	794	984
20 jaar	718,00	853	931	1047
21 jaar	846,40	1004	1097	1234

  

SALARISGROEPEN										
LEEFTIJD	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
22 jaar	992,40	1275	1361	1377	1391					
23 jaar	1167,60	1373	1474	1490	1505	1519	1536	1551	1568	1583
24 jaar		1459	1486	1505	1520	1557	1592	1648	1698	1755
25 jaar					1553	1594	1650	1731	1831	1947
26 jaar						1631	1706	1823	1963	2128
27jaar							1764	1914	2094	2311

  

FUNCTIEJAREN	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0	1167,60	1459	1486	1505	1553	1631	1764	1914	2094	2311
1	1375	1473	1496	1518	1581	1667	1801	1955	2143	2360
2	1386	1482	1509	1536	1610	1704	1840	1992	2187	2407
3	1400	1493	1518	1549	1636	1741	1882	2036	2233	2459
4				1566	1667	1776	1919	2078	2279	2507
5				1580	1695	1812	1957	2118	2322	2555
6					1723	1851	1993	2159	2368	2605
7							2035	2199	2412	2655
8								2241	2459	2704
9									2502	2753
10										2804

Deze tabel is de tabel die gold vanaf 1 februari 2005, met dien verstande dat de bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 22, 23 jaar en 0 functie jaren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 januari 2005 gelden volgens de WML.

\*Indien de bedragen in de tabellen vbo/mavo/vmbo of vakdiploma uitstijgen boven 130% van het bij die leeftijd alsdan geldende WML bedrag, geldt als salaris 130% van het betreffende WML bedrag.

**SALARISTABEL voor betaling per vierweken vanaf 1 januari 2006 tot 1 januari 2007**

	wml	vbo/mavo/vmbo *	vakdiploma *	voortgezet vakdiploma
16 jaar	402,80	481	528	594
17 jaar	461,20	554	605	680
18 jaar	531,20	635	696	783
19 jaar	613,00	736	803	903
20 jaar	718,00	862	941	1058
21 jaar	846,40	1014	1108	1247

**SALARISGROEPEN**

LEEFTIJD	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
22 jaar	992,40	1288	1375	1391	1405					
23 jaar	1167,60	1387	1489	1505	1520	1535	1551	1566	1584	1599
24 jaar		1473	1501	1520	1535	1572	1608	1665	1716	1772
25 jaar					1568	1610	1666	1749	1849	1966
26 jaar						1647	1723	1841	1982	2149
27 jaar							1782	1933	2115	2334
FUNCTIEJAREN	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0	1167,60	1473	1501	1520	1568	1647	1782	1933	2115	2334
1	1389	1487	1511	1534	1597	1684	1819	1975	2164	2384
2	1400	1497	1523	1551	1627	1721	1859	2012	2209	2431
3	1414	1508	1534	1564	1653	1758	1901	2057	2255	2484
4				1582	1683	1794	1939	2099	2302	2532
5				1596	1712	1830	1977	2139	2345	2580
6					1740	1869	2013	2181	2391	2631
7							2056	2221	2436	2682
8								2263	2484	2731
9									2528	2780
10										2832

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 januari 2006. De bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0,9197. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 22 en 23 jaar en 0 functie jaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 januari 2005. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

\* Indien de bedragen in de tabellen vbo/mavo/vmbo of vakdiploma als gevolg van de CAO verhoging per 1 januari 2006 uitstijgen boven 130% van het bij die leeftijd alsdan geldende WML bedrag, geldt als salaris 130% van het betreffende WML bedrag.

**SALARISTABEL voor betaling per vierweken vanaf 1 januari 2007 tot 1 januari 2008**

	wml	vbo/mavo/vmbo *	vakdiploma *	voortgezet vakdiploma
16 jaar	402,80	487	535	602
17 jaar	461,20	561	613	688
18 jaar	531,20	643	704	792
19 jaar	613,00	745	813	914
20 jaar	718,00	873	953	1071
21 jaar	846,40	1027	1122	1262

**SALARISGROEPEN**

LEEFTIJD	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
22 jaar	992,40	1305	1392	1408	1423					
23 jaar	1167,60	1404	1508	1523	1538	1554	1571	1586	1604	1618
24 jaar		1492	1520	1538	1555	1591	1628	1685	1737	1794
25 jaar					1588	1630	1687	1771	1873	1991
26 jaar						1668	1745	1864	2007	2176
27 jaar							1804	1957	2142	2363
FUNCTIEJAREN	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0	1167,60	1492	1520	1538	1588	1668	1804	1957	2142	2363
1	1406	1506	1530	1553	1617	1705	1842	1999	2191	2414
2	1417	1516	1542	1571	1647	1743	1882	2037	2237	2461
3	1431	1526	1553	1584	1673	1780	1924	2082	2283	2515
4				1602	1704	1816	1963	2126	2331	2564
5				1616	1733	1853	2001	2166	2374	2613
6					1762	1892	2038	2208	2421	2663
7							2081	2249	2466	2715
8								2291	2515	2765
9									2559	2815
10										2867

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 januari 2007. De bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0,9197. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 22 en 23 jaar en 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 januari 2005. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

\* Indien de bedragen in de tabellen vbo/mavo/vmbo of vakdiploma als gevolg van de CAO verhoging per 1 januari 2007 uitstijgen boven 130% van het bij die leeftijd alsdan geldende WML bedrag, geldt als salaris 130% van het betreffende WML bedrag.

**SALARISTABEL voor betaling per vier weken vanaf 1 januari 2008**

	wml	vbo/mavo/vmbo *	vakdiploma *	voortgezet vakdiploma
16 jaar	402,80	492	540	608
17 jaar	461,20	567	619	695
18 jaar	531,20	650	711	801
19 jaar	613,00	752	821	923
20 jaar	718,00	882	962	1081
21 jaar	846,40	1038	1133	1274

**SALARISGROEPEN**

LEEFTIJD	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
22 jaar	992,40	1318	1406	1422	1437					
23 jaar	1167,60	1418	1522	1538	1554	1570	1587	1601	1620	1635
24 jaar		1507	1535	1554	1571	1607	1644	1703	1754	1812
25 jaar					1603	1646	1705	1789	1891	2011
26 jaar						1684	1762	1883	2027	2198
27 jaar							1822	1977	2163	2387
FUNCTIEJAREN	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0	1167,60	1507	1535	1554	1603	1684	1822	1977	2163	2387
1	1420	1521	1546	1569	1633	1722	1861	2019	2213	2437
2	1431	1531	1558	1587	1664	1760	1901	2058	2259	2486
3	1445	1541	1569	1600	1690	1798	1943	2103	2306	2541
4				1618	1721	1834	1982	2148	2354	2589
5				1632	1750	1872	2021	2188	2397	2639
6					1780	1911	2058	2230	2446	2690
7							2102	2271	2490	2742
8								2314	2541	2792
9									2584	2843
10										2895

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 januari 2008. De bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0,9197. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 22 en 23 jaar en 0 functie jaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 januari 2005. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

\* Indien de bedragen in de tabellen vbo/mavo/vmbo of vakdiploma als gevolg van de CAO verhoging per 1 januari 2008 uitstijgen boven 130% van het bij die leeftijd alsdan geldende WML bedrag, geldt als salaris 130% van het betreffende WML bedrag.

## **SALARISVERHOOGING IN VERBAND MET LEEFTIJD**

### **Artikel 34**

De verhogingen welke verband houden met de leeftijd worden verleend met ingang van de betalingsperiode waarin de verjaardag van de betrokken werknemer valt.

Het vorenstaande geldt niet indien voor alle werknemers eenzelfde afwijkende regeling van kracht was, dan wel in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie wordt vastgesteld.

## **SALARISVERHOOGING IN VERBAND MET FUNCTIEJAREN**

### **Artikel 35**

Verhogingen op grond van functiejaren worden eenmaal per jaar toegekend, doch uiterlijk in de betalingsperiode waarin een nieuw functiejaar begint, een en ander totdat het maximum aantal functiejaren in de betreffende salarisgroep is bereikt.

Indien voor alle werknemers eenzelfde afwijkende regeling van kracht was, dan wel in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie wordt vastgesteld, kan een functiejarenverhoging worden toegekend in een periode van uiterlijk 6 maanden na, en met terugwerkende kracht tot, de betalingsperiode waarin een nieuw functiejaar begint.

## **WIJZIGING VAN FUNCTIE; HER- OM- EN BIJSCHOLING**

### **Artikel 36**

1. De werknemer die een functie gaat vervullen welke in een hogere salarisgroep is ingedeeld zal in salaris ten minste gelijk blijven.
2. Het in lid 1 bepaalde is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een andere functie gaat vervullen die in dezelfde salarisgroep is ingedeeld.
3. De werknemer die een functie gaat vervullen, welke in een lagere salarisgroep is ingedeeld, zal ten minste drie betalingsperioden nog het salaris blijven ontvangen dat hij in de vorige functie verdiende. Vervolgens kan hij al dan niet getemporiseerd in de nieuwe salarisgroep worden ingedeeld.
4. In afwijking van het bepaalde in lid 3 zal bij indeling van een werknemer van 55 jaar en ouder in een lagere salarisgroep het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris in de vorm van een toeslag worden uitgekeerd. Salarisverhogingen zullen uitsluitend worden berekend over het nieuwe salaris. De toeslag zal hierbij ongewijzigd blijven.

Aantekening:

Het verdient aanbeveling om het oude salaris te handhaven.

5. Voor de werknemer die bij indiensttreding in herscholing wordt genomen geldt gedurende de eerste drie betalingsperioden geen salaris schaal.  
Onder herscholing wordt verstaan een opleiding ter verkrijging van de geheel of gedeeltelijk verloren gegane bekwaamheid in het uitoefenen van een bepaalde functie die de op te leiden werknemer uitoefende.
6. Voor de werknemer die bij indiensttreding in omscholing wordt genomen geldt gedurende de eerste zes betalingsperioden geen salarisschaal, met dien verstande dat deze termijn van zes tot twaalf betalingsperioden wordt verlengd ingeval omscholing plaatsvindt tot een functie die is ingedeeld in een van de salarisgroepen hoger dan D.
7. Voor de werknemer, die bij indiensttreding zal worden bijgeschoold ter verkrijging van meerdere vakkennis, resp. vaardigheid voor het uitoefenen van zijn functie, zal gedurende de eerste drie betalingsperioden geen salarisschaal gelden, indien de bijscholing plaatsvindt tijdens de dagelijkse werktijd.
8. De reeds in dienst zijnde werknemer, die tijdens de dagelijkse werktijd, op verzoek van de werkgever, een cursus volgt voor her-, om- of bijscholing, zoals genoemd in de leden 5 t/m 7, zal gedurende de duur van de cursus niet in salaris achteruit gaan.
9. De werkgever kan met een werknemer die in her-, om- of bijscholing wordt opgenomen, overeenkomen, dat de dienstbetrekking door geen van de partijen zal worden beëindigd binnen één jaar, nadat de scholing al dan niet met goed gevolg is beëindigd. Een overeenkomst, als bedoeld in de vorige zin, dient schriftelijk te worden aangegeven.

In een dergelijke overeenkomst kan tevens worden bepaald dat de werkgever de werknemer zal plaatsen in de functie waarvoor deze is her-, om- of bijgeschoold, respectievelijk dat de werknemer de bedoelde functie zal aanvaarden.

10. De werknemer die de dienstbetrekking beëindigt voor het in lid 9 bedoelde tijdstip, is schadeloosgesteld. De schadeloosstelling blijft beperkt tot het salaris, vermeerderd met de kosten welke de werkgever eventueel ten behoeve van de werknemer heeft gemaakt in verband met diens deelneming aan de cursus, zoals boeken reisgeld, e.d.

Aantekening:

Het verdient aanbeveling de bepaling van lid 10 te herhalen in de schriftelijke overeenkomst, bedoeld in lid 9.

## **SALARISGEVOLGEN INVOERING FC-HANDBOEK**

### **Artikel 36a**

Werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt:

- 1a. Indien een werknemer, die de vakvolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, wordt ingedeeld in een hogere functiegroep wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die bij zijn indeling en leeftijd past. Hierbij dient zijn nieuwe salaris minimaal gelijk te zijn aan zijn huidige salaris.
- 1b. Indien een werknemer die de vakvolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt wordt ingedeeld in een lagere functiegroep wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die bij zijn indeling en leeftijd past. Het verschil tussen het huidige salaris en het tabelsalaris behorend bij zijn leeftijd en nieuwe salarisgroep wordt toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag.  
Voor het geval dat er geen corresponderende leeftijd is wordt de werknemer ingeschaald met fictieve functie jaren zodanig dat het tabelsalaris gelijk is aan het huidige salaris. Indien het huidige salaris blijkt te liggen tussen de tabelsalarissen corresponderend met twee opeenvolgende functie jaren dan wordt het salaris toegekend corresponderend met het tabelsalaris van het lagere functiejaar. Het verschil tussen het huidige salaris en het bij zijn indeling behorende tabelsalaris wordt toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag.  
Over de persoonlijke toeslag zullen collectieve salarisverhogingen worden toegekend. Individuele salarisverhogingen zullen met de persoonlijke toeslag worden verrekend.

Werknemers die de vakvolwassen leeftijd hebben bereikt:

- 2a. Indien een werknemer, die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt, wordt ingedeeld in een hogere functiegroep, wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die bij zijn indeling past, zodanig dat hij een fictief aantal functie jaren ontvangt waardoor zijn nieuwe salaris minimaal gelijk is aan zijn huidige salaris.  
Indien de werknemer een salaris heeft dat lager is dan het tabelsalaris bij 0 functie jaren dan zal het salaris worden verhoogd zodanig dat het gelijk is aan het tabelsalaris behorend bij 0 functie jaren.  
Indien de werknemer een salaris heeft dat gelegen is tussen de tabelsalarissen van twee opeenvolgende functie jaren van zijn nieuwe salarisgroep, dan zal het salaris worden verhoogd zodanig dat het gelijk is aan het tabelsalaris behorend bij het eerstvolgende hogere functiejaar.
- 2b. Indien een werknemer, die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt, wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die bij zijn indeling past, zodanig dat zijn nieuwe salaris gelijk is aan zijn huidige salaris.  
Indien het huidige salaris van de werknemer valt tussen de tabelsalarissen van twee opeenvolgende functie jaren dan wordt het salaris toegekend corresponderend met het tabelsalaris van het lagere functiejaar. Het verschil tussen het (lagere) tabelsalaris en het huidige salaris zal worden toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. Over de persoonlijke toeslag zullen de collectieve salarisverhogingen worden toegekend. Individuele salarisverhogingen zullen met de persoonlijke toeslag worden verrekend.

## **BELONINGSSYSTEMEN**

### **Artikel 37**

1. De werkgever die voornemens is over te gaan tot de invoering, wijziging of afschaffing van een beloningssysteem (tarief, merit-rating enz.) in (een onderdeel van) de onderneming, pleegt hierover overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie.

2. Op verzoek van de werkgever of van één of meer werknemers dan wel het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie, zullen, ter verkrijging van advies inzake het in het vorige lid bedoelde onderwerp de w.v. en de v.v. tot het bijwonen van het overleg worden uitgenodigd.
3. Leidt het overleg tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie niet tot overeenstemming, doch wenst de werkgever niettemin tot een besluit als bedoeld in lid 1 te komen, dan wendt hij zich voor advies tot de bedrijfsraad, in welk geval de werkgever en het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie in overeenstemming met het door de bedrijfsraad gegeven advies dienen te handelen.

Aantekening:

Met beloningssystemen zijn bedoeld systemen, waarbij de wijze van taakvervulling (individueel, groepsgewijs of collectief) wordt vastgesteld volgens één of meer kwantificeerbare factoren, of volgens een samenstel van factoren waarvan de meeste, resp. de belangrijkste kwantificeerbaar zijn.

## **BASISSALARIS VERTEGENWOORDIGERS**

### **Artikel 37a**

1. Voor vertegenwoordigers en/of verkopers bedraagt het basissalaris per salarisbetalingsperiode minimaal het minimumloon dat is vastgesteld bij of krachtens de Wet op het Minimumloon.
2. Voor vertegenwoordigers en/of verkopers zullen algemene procentuele salarisverhogingen, alsmede éénmalige uitkeringen, worden berekend over minimaal het basissalaris per salarisbetalingsperiode.

## **SPAARLOON**

### **Artikel 38**

Indien een werknemer de werkgever daartoe het verzoek doet, is deze gehouden zijn medewerking te verlenen aan, en voorzieningen te treffen om, zijn werknemers in de gelegenheid te stellen gebruik te maken van de wettelijke mogelijkheden ten aanzien van de spaarloonregeling als bedoeld in de Wet op de Loonbelasting 1964.

## **VAKBONDSCONTRIBUTIE**

### **Artikel 39**

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek zoals nader bepaald in het Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen, in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent ingehouden bedrag.

Aantekening:

Zie bijlage 10A voor het Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie en bijbehorend declaratieformulier.

## **ZIEKTEKOSTENVERZEKERING**

### **Artikel 40**

1. De werkgever verstrekt vanaf het tijdstip dat voor een werknemer de deelneming aan de verplichte ziekenfondsverzekering eindigt, aan hem een bijslag op het salaris als tegemoetkoming in de kosten voor een ziektekostenverzekering indien en voor zover hem niet een zodanige toeslag eerder was verstrekt.
2. De bijslag als bedoeld in lid 1 bedraagt de helft van de kosten van de door de werknemer gesloten verzekering, zulks tot ten hoogste een bedrag overeenkomend met het werkgeversdeel in de voor dat jaar geldende maximale ziekenfondspremie.
3. Het bepaalde in lid 1 geldt indien en voor zover hierin niet op andere wijze is voorzien.
4. De werkgever verstrekt aan de werknemer die op of na 1 juli 1978 bij hem in dienst treedt en bij indiensttreding een salaris als bedoeld in artikel 31 lid 1 gaat genieten dat ligt boven de loongrens van de verplichte ziekenfondsverzekering eveneens de in lid 1 genoemde bijslag.
5. Indien de werkgever een collectieve ziektekostenverzekering heeft afgesloten, ontvangt de werknemer waarvoor de verplichte ziekenfondsverzekering afloopt na 31 maart 2003 of de

werknemer die na 31 maart 2003 bij die werkgever in dienst treedt de bijslag als bedoeld in lid 1 en lid 2 alleen als de werknemer deelneemt aan deze collectieve ziektekostenverzekering.

6. De w.v. en v.v. zijn overeengekomen de hiervoor bedoelde afspraken omtrent de bijdrage van de werkgever in de ziektekostenverzekering voorlopig gedurende de looptijd van de CAO gestand te doen.

Met het oog op de aangekondigde zorgverzekeringswet hebben w.v. en v.v. afgesproken dat zij met elkaar in overleg zullen treden om dit artikel zonnodig te wijzigen. Het overleg kan leiden tot een tussentijdse aanpassing van de CAO. Voor het geval het overleg er niet in resulteert, dat de CAO tussentijds wordt aangepast, komen w.v. en v.v. overeen dat de bijdrage van de werkgever na inwerkingtreding van de nieuwe zorgverzekeringswet maximaal de werkgeversbijdrage conform deze wet is.

Aantekeningen:

1. De voorziening in lid 3 is elke maatregel dus ook een voor dit doel door de werkgever verstrekte extra salarisverhoging.
2. Voor 2003 bedraagt de werkgeversbijdrage Ziekenfondswet maximaal €1.955,54.
3. Voor de toeslagen die na 1 januari 1981, op welke wijze dan ook, zijn verstrekt, dient de werkgever deze verstrekking aan te kunnen tonen.

## TOEPASSING SALARISVERHOOGING

### Artikel 41

1. Het voor de werknemer geldende salaris wordt per 1 januari 2006 met 1%, per 1 januari 2007 met 1,25% en per 1 januari 2008 met 1% verhoogd.  
De werkgever betaalt aan de werknemer tot 22 jaar die niet in het bezit is van een diploma als bedoeld in artikel 32a lid 2, alsmede aan de werknemer die is ingedeeld in salarisgroep A, met ingang van de datum waarop deze werknemer recht krijgt op salarisverhoging in verband met de leeftijd, ten minste het per die datum voor hem geldende salaris, verhoogd met het verschil tussen het tabelsalaris dat behoort bij zijn leeftijd en het tabelsalaris dat behoort bij zijn nieuwe leeftijd.

Aantekening:

Voorbeeld inzake tweede volzin:

Werknemer is 16 jaar en ingedeeld in Jeugdgroep (zonder vakdiploma) en verdient €450; het voor hem geldende minimumloon bedraagt €436,35. Op het moment dat de werknemer 17 jaar wordt, dient de werkgever het geldend salaris van €450 te verhogen met het verschil tussen het op dat moment geldend wettelijk minimumloon voor een 17-jarige en een 16-jarige: €499,60 (17 jaar WML) -/- €436,35 (16 jaar WML) = €63,25 zodat het nieuwe salaris op 17 jaar bedraagt €450 + €63,25 = €513,25.

2. De werknemer van 50 jaar of ouder kan de salarisverhoging na overleg met de werkgever geheel of gedeeltelijk omzetten in ten hoogste 22 dagen (176 uren) vrije tijd. Indien de werknemer door omzetting van de salarisverhoging(en) meer dan 22 dagen (176 uren) vrije tijd op jaarbasis wil verkrijgen, kan dit uitsluitend in overleg met de werkgever.  
De berekening van de hoeveelheid vrije tijd die bij salarisverhoging maximaal kan worden verkregen, geschiedt volgens de volgende drie stappen:
  1. Salaris + Salarisverhoging(en) = Nieuw Salaris
  2.  $100 - / - ((\text{Salaris} / \text{Nieuw Salaris}) \times 100) = \text{Maximaal omzettingspercentage}$
  3.  $\text{Maximaal omzettingspercentage} \times 19,76 \text{ uur} = \text{Maximale hoeveelheid vrije tijd}$ .Indien van de vorenbedoelde omzetting gebruik wordt gemaakt, wordt het voor de werknemer geldend salaris inclusief de in lid 1 bedoelde salarisverhoging(en) gekort met een bruto-korting die overeenkomt met het deel van de salarisverhoging dat in vrije tijd wordt omgezet.
  4. Per jaar moet een herberekening worden gemaakt.

Aantekeningen

1. Voorbeeldberekeningen van het omzetten van salarisverhoging in vrije tijd en toepassing van de bruto-korting zijn opgenomen als bijlage 4B.
2. Ingeval de werknemer van 55 jaar of ouder de salarisverhogingen niet eerder omzet in vrije tijd dan een maand na de (telkens in artikel 41 lid 1 eerste volzin bedoelde) tijdstippen is wellicht voor de hoogte van dagloon in het kader van WW of de WAO de Wijziging dagloonregels d.d. 28 mei 1999 van toepassing hetgeen betekent dat voor de hoogte van het dagloon bepalend is het salaris inclusief die salarisverhoging.

## **EENMALIGE UITKERING**

### **Artikel 41a**

De werkgever betaalt in de maand januari 2006 aan de werknemer in de leeftijd van 18 tot 25 jaar die door de vervroeging van de leeftijd waarop hij deelnemer wordt aan de pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds Metaal en Techniek en met ingang van 1 januari 2006 pensioenpremie gaat betalen een eenmalige uitkering van €200,00.

De werkgever betaalt in de maand januari 2007 aan de werknemer die door de vervroeging van de leeftijd waarop hij deelnemer wordt aan de pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds Metaal en Techniek en met ingang van 1 januari 2007 pensioenpremie gaat betalen en aan de werknemer jonger dan 25 jaar die in januari 2006 een eenmalige uitkering als hier bedoeld heeft ontvangen, een eenmalige uitkering van €200,00.

#### **Aantekening:**

Evenals op de overige artikelen van deze CAO is op de bruto-uitkering het bepaalde in artikel 2a lid 2 van toepassing.

## VI. BETALING VAN OVERUREN

### BETALING VAN OVERUREN

#### Artikel 42

1. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing indien de onderhavige vergoedingen zijn begrepen in de beloning, hetgeen moet blijken uit een door de werkgever afgegeven schriftelijke verklaring.
2. De werkgever betaalt aan de werknemer de volgende vergoedingen:
  - a. indien buiten het dienstrooster wordt gewerkt op een dag die niet is een zaterdag, een zondag of een feestdag:
    - een vergoeding van 0,78% van het maandsalaris (0,84% van het salaris per vierwekenperiode) per uur voor de eerste twee overuren direct voorafgaande aan of direct aansluitend op het dienstrooster, waarbij onder "direct voorafgaande aan" of "direct aansluitend op" mede worden verstaan die overuren welke van het dienstrooster zijn gescheiden door een wettelijk verplichte of door de plaatselijke omstandigheden geboden rusttijd;
    - een vergoeding van 0,89% van het maandsalaris (0,97% van het salaris per vierwekenperiode) per uur voor de overuren die volgen op de in de vorige zin genoemde uren;
  - b. indien buiten het dienstrooster wordt gewerkt op een zaterdag die niet is een feestdag: een vergoeding van 0,89% van het maandsalaris (0,97% van het salaris per vierwekenperiode) per uur;
  - c. indien wordt gewerkt op een zondag die niet is een feestdag, geldt een vergoeding van 1,12% van het maandsalaris (1,21% van het salaris per vierwekenperiode) per uur;
  - d. indien wordt gewerkt op een feestdag geldt een vergoeding van 1,12% van het maandsalaris (1,21% van het salaris per vierwekenperiode) per uur. Deze vergoeding bedraagt evenwel 0,607% van het maandsalaris (0,658% van het salaris per vierwekenperiode) wanneer op een andere dag in dezelfde of de daaropvolgende week vrijaf wordt gegeven, zulks ter vervanging van de uren waarop die vergoeding betrekking heeft.
3. Geen vergoeding is verschuldigd voor overwerk dat wordt verricht aansluitend aan de dagelijkse werktijd, wanneer dit overwerk dient tot afsluiting van de normale dagtaak, zich slechts incidenteel voordoet en niet langer duurt dan een half uur.

Is dit overwerk van langere duur, dan is de vergoeding over de gehele duur ervan verschuldigd.
4. Indien de overuren niet direct aansluiten op het dienstrooster, doch eerst op een later tijdstip aanvangen, terwijl bovendien op de betreffende dag de dagelijkse werktijd is gewerkt, betaalt de werkgever aan de werknemer een vergoeding van 0,89% van het maandsalaris (0,97% van het salaris per vierwekenperiode) per uur voor alle als dan in het kader van het overwerk gewerkte uren. Genoemde vergoeding blijft ook van toepassing indien de in de vorige zin bedoelde uren, zonder onderbreking van ten minste drie aaneensluitende uren, vallen in de volgende dagelijkse werktijd.
- 5a. Naar keuze van de werknemer worden overuren en de toeslagen daarop vergoed op één van de onderstaande manieren:
  1. overuren en toeslagen worden vergoed in geld
  2. overuren en toeslagen worden omgezet in tijdsparen/Pensioensparen
  3. overuren worden vergoed in betaalde vrije tijd, toeslagen in geld of door storting naar tijdsparen/Pensioensparen.

Per kalenderjaar kunnen op de wijze als hiervoor bedoeld onder sub 3 tien dagen in vrijetijdsrechten worden vergoed alsdan kunnen de overige overuren alleen in overleg met de werkgever in tijd worden vergoed.

Indien er sprake is van overwerk dient de werknemer de hier bedoelde keuze telkens schriftelijk vooraf bij ingang van het kwartaal voor het in dat kwartaal plaats hebbend overwerk te bepalen.
- 5b. In afwijking van artikel 42 lid 5a sub 3 kan in overleg tussen werkgever en werknemer ook de toeslag worden vergoed in betaalde vrije tijd.
- 5c. Ingeval de werknemer kiest voor de mogelijkheid als genoemd onder artikel 42 lid 5a sub 3 gelden de volgende bepalingen:
  - De door overwerk verkregen betaalde vrijetijdsrechten worden opgenomen in overleg tussen werkgever en werknemer.
  - Indien aan het eind van het kalenderjaar de door overwerk verworven vrijetijdsrechten niet zijn genoten, kunnen die op verzoek van de werknemer worden uitbetaald, besteed worden aan tijdsparen/Pensioensparen of worden overgeheveld naar het volgende kalenderjaar. In dat laatste geval is de werkgever gehouden de werknemer in het eerste kwartaal in de gelegenheid te stellen zijn saldo van het voorgaande kalenderjaar alsnog te genieten in betaalde vrije tijd.

- De toeslag wordt berekend door de beloningen genoemd in artikel 42 lid 2 of de eventuele hogere in het bedrijf geldende beloningen te verminderen met 0,658% per uur van het vierwekensalaris of met 0,607% per uur van het maandsalaris.

Aantekening:

Voor Pensioensparen (PS) zie het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek.

6. Voor vergoeding van de in het kader van consignatie daadwerkelijk verrichte arbeid geldt de regeling van dit artikel.
7. Voor de werknemer, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week berekend over een periode van maximaal één jaar, dient het salaris te worden herberekend naar een periodesalaris (maandsalaris, dan wel salaris over 4 weken) dat van toepassing zou zijn bij een gemiddeld 38-urige werkweek, alvorens de vergoeding wordt berekend.

Aantekening:

Hierbij dient de volgende formule te worden gebruikt:

$\frac{38 \times \text{periode salaris} \times \text{betreffende percentage}}{\text{aantal uren}}$

gedeeld door het aantal overeengekomen uren per week, dat wordt gewerkt.

Aantekening:

Ter zake van de bepaling van de hoogte van het salaris als bedoeld in dit artikel is - tenzij in de onderneming een andere regeling bestaat - het salarisbegrip als omschreven in artikel 31 lid 1 van toepassing.

## BETALING VOOR UREN BUITEN HET DAGVENSTER

### Artikel 42a

1. In geval van een dagvenster als bedoeld in artikel 17 lid 2a (dat wil zeggen het dagvenster van 06.00 uur tot 18.00 uur) geldt voor de uren waarop wordt gewerkt tussen 18.00 uur en 21.00 uur een toeslag van 0,09% van het maandsalaris (0,10% van het salaris per 4 wekenperiode) per uur.
2. In geval sprake is van een verschoven dagvenster conform artikel 17 lid 2b dan wel lid 2c geldt voor de uren waarop wordt gewerkt tussen 06.00 uur en het aanvangstijdstip van het dagvenster alsmede voor de uren waarop wordt gewerkt tussen het eindtijdstip van het dagvenster en 21.00 uur een toeslag van 0,09% van het maandsalaris (0,10% van het salaris per 4 wekenperiode) per uur.
3. Voor uren waarop wordt gewerkt tussen 21.00 uur en 24.00 uur geldt ongeacht het gekozen dagvenster een toeslag van 0,18% van het maandsalaris (0,20% van het salaris per 4 wekenperiode) per uur.
4. Voor de uren waarop wordt gewerkt tussen 00.00 uur en 06.00 uur geldt ongeacht het gekozen dagvenster een toeslag van 0,30% van het maandsalaris (0,33% van het salaris per 4 wekenperiode) per uur.
5. De toeslagen als bedoeld in lid 1 tot en met 4 gelden niet indien er een samenloop is met de ploegentoeslag of de vergoeding voor overwerkuren.
6. De toeslagen als bedoeld in lid 1 tot en met 4 gelden, indien er een samenloop is met de toeslagen van artikel 43 lid 2, in plaats van de in artikel 43 lid 2 genoemde toeslagen.
7. De toeslagen als bedoeld in lid 1 tot en met 4 gelden niet indien er een samenloop is met reisurens als bedoeld in artikel 44.
8. Dit artikel treedt in werking op 1 juli 2001. De werkgever die op 2 april 2001 een gelijkwaardige regeling heeft, kan deze blijven hanteren.

Aantekening:

Zie bijlage 4C voor een schema met voorbeelden.

## BETALING VAN VERSCHOVEN UREN

### Artikel 43

1. De verschoven uren, genoemd in artikel 17 lid 6 sub a en b, komen niet voor een toeslag in aanmerking.
2. Voor de verschoven uren, genoemd in artikel 17 lid 6 sub c bedraagt de toeslag 0,12% van het maandsalaris (0,13% van het salaris per vierwekenperiode) per uur, indien dat uur valt binnen het dagvenster als bedoeld in artikel 17 lid 2.

3. Voor de verschoven uren genoemd in artikel 17 lid 6 sub c, dient met betrekking tot de werknemer, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week, berekend over een periode van maximaal één jaar, het salaris te worden herberekend naar een periodesalaris (maandsalaris, dan wel salaris over vier weken) dat van toepassing zou zijn bij een gemiddeld 38-urige werkweek, alvorens de toeslag over het salaris wordt berekend.

Aantekening:

Hierbij dient de volgende formule te worden gebruikt:

$$\frac{38 \times \text{periode salaris} \times \text{betreffende percentage}}{\text{gedeeld door het aantal overeengekomen uren per week, dat wordt gewerkt.}}$$

Aantekening:

Voor het begrip salaris: zie artikel 31 lid 1.

## BETALING VAN REISUREN

### Artikel 44

1. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing indien de onderhavige vergoedingen zijn inbegrepen in het salaris.  
Dit moet blijken uit een schriftelijke verklaring van de werkgever die dient te worden verstrekt vóórdat de vergoeding in de beloning wordt inbegrepen.
2. Indien de werknemer voor het verrichten van karweiwerkzaamheden moet reizen, zal de werkgever hem de reistijd als volgt vergoeden:
  - a. bij gebruikmaking van openbare middelen van vervoer: de noodzakelijke reistijd berekend volgens de dienstregeling van het openbaar vervoer;
  - b. bij gebruikmaking van een eigen of van een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel: de reistijd berekend in redelijke verhouding tot de reistijd volgens het openbaar vervoer over een vergelijkbare afstand.
3. De in lid 2 sub a en b genoemde reistijd komt alleen voor vergoeding in aanmerking voor zover de werknemer langer heeft moeten reizen dan hij normaal nodig heeft naar de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan.
4. De reistijdenvergoeding wordt als volgt berekend:
  - a. uren buiten het dienstrooster: 0,607% van het maandsalaris (0,658% van het salaris per vierwekenperiode) per volledig uur;
  - b. uren op zondag en uren binnen en/of buiten het dienstrooster op een in artikel 19 lid 1 genoemde feestdag: 1,12% van het maandsalaris (1,21% van het salaris per vierwekenperiode) per volledig uur;

Aantekening:

Bij gedeelten van uren geldt de regeling pro rato.

5. Voor de werknemer, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week, berekend over een periode van maximaal één jaar, dient het salaris te worden herberekend naar een periodesalaris (maandsalaris, dan wel salaris over 4 weken) dat van toepassing zou zijn bij een gemiddeld 38-urige werkweek, alvorens de vergoeding wordt berekend.

Aantekening:

Hierbij dient de volgende formule te worden gebruikt:

$$\frac{38 \times \text{periode salaris} \times \text{betreffende percentage}}{\text{gedeeld door het aantal overeengekomen uren per week, dat wordt gewerkt.}}$$

Aantekening:

Voor het begrip salaris: zie artikel 31 lid 1.

6. Indien bij het verrichten van karweiwerkzaamheden de werktijd inclusief de overeengekomen pauzes en de reistijd (alleen het deel van de reistijd dat de werknemer langer heeft moeten reizen dan hij normaal nodig heeft naar de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan) meer is dan 10,5 uur op een dag, heeft de werknemer het recht om de tijd meer dan 10,5 uur in vrije tijd te compenseren.  
Het maximum van de in vrije tijd te compenseren reistijd in verband met karweiwerk bedraagt 6 dagen per jaar. Het maximum van de in vrije tijd te compenseren reistijd in verband met karweiwerk en overwerk samen bedraagt 12 dagen per jaar. De overige uren kunnen alleen in overleg met de

werkgever in tijd worden vergoed. Het opnemen vindt overeenkomstig artikel 42 lid 5a van deze CAO plaats.

Aantekening:  
Zie ook artikel 42 lid 5a CAO.

7. Wanneer werknemers gezamenlijk naar een karwei reizen, en een deel van de werknemers geen overwerk wil verrichten, is de werkgever niet gehouden voor die werknemers voor vervangend vervoer zorg te dragen.

## **PLOEGENTOESLAG**

### **Artikel 45**

De werkgever betaalt aan de werknemers die in ploegdienst werken een toeslag van 14% van het maandsalaris dan wel het salaris per vierwekenperiode.

Aantekening:

Voor het begrip salaris: zie artikel 31 lid 1.

Voor omschrijving van "ploegdienst" zie artikel 20 lid 1.

## **VII. VERGOEDING VAN REIS- EN VERBLIJFKOSTEN**

### **VERGOEDING VAN REISKOSTEN**

#### **Artikel 46**

1. Indien de werknemer voor het verrichten van werkzaamheden waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan moet reizen, zal de werkgever hem, met inachtneming van hetgeen is bepaald in lid 2 van dit artikel, ter zake van reiskosten de volgende vergoeding geven:
  - a. bij gebruikmaking van openbare middelen van vervoer: de werkelijk gemaakte kosten in de laagste klasse;
  - b. bij gebruikmaking van vervoer waarin door de werkgever wordt voorzien: geen vergoeding;
  - c. bij gebruikmaking van een eigen vervoermiddel van de werknemer, mits dit gebeurt in opdracht en/of met toestemming van de werkgever: een redelijke vergoeding.Van de werkgever wordt verwacht dat hij zich ervan overtuigt dat het vervoermiddel in deugdelijke staat verkeert en verzekerd is volgens de normen van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen.
2. Van de onder lid 1 sub a en c bedoelde reiskosten komen alleen voor vergoeding in aanmerking de meerdere kosten die de werknemer heeft moeten maken boven de kosten die hij normaal maakt om te komen op de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan.
3. Werknemers, die langer dan een week buiten hun vaste woonplaats moeten overnachten, zullen elke week in de gelegenheid worden gesteld om na afloop van de voor het betreffende werk vastgestelde wekelijkse werktijd naar huis te reizen. Indien echter de werkzaamheden zulks vorderen, dan wel de reisverbinding daartoe aanleiding geeft kan de werkgever na overleg met de werknemer hiervan afwijken. De afreis naar het karwei zal des maandags per eerste gelegenheid geschieden, doch behoeft, behoudens bijzondere omstandigheden, niet eerder aan te vangen dan omstreeks zes uur des morgens.

Aantekening:

Onder bijzondere omstandigheden is in dit verband te verstaan: een abnormaal grote afstand en/of moeilijke reisgelegenheid.

4. Onverminderd het bepaalde in lid 3 heeft de in dat lid bedoelde werknemer ter zake van een feestdag als genoemd in artikel 19 lid 1 recht op een betaalde reis naar huis.

### **VERGOEDING VAN VERBLIJFKOSTEN**

#### **Artikel 47**

1. Indien de werknemer werkzaamheden moet verrichten buiten de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan zal de werkgever hem vergoeden:
  - a. pensionkosten, indien de noodzakelijke reistijd en/of moeilijke reisgelegenheid noodzakelijk maken dat de werknemer overnacht in een door de werkgever goed te keuren pension;
  - b. verblijfkosten, in redelijke omvang naar gelang van de omstandigheden.
2. Lid 1 sub b is eveneens van toepassing wanneer de werknemer als gevolg van hem plotseling opgedragen overwerk des avonds twee uur of langer na het einde van de dagelijkse werktijd het werk verlaat, tenzij door de werkgever voor een maaltijd wordt gezorgd.

### **ANDERE REGELINGEN**

#### **Artikel 48**

Bestaande ondernemingsgewijze regelingen die ten minste gelijkwaardig zijn aan het bepaalde in artikel 44 alsmede aan het bepaalde in de artikelen van dit hoofdstuk, kunnen met een beroep op deze artikelen niet dan in overleg met de werknemer worden gewijzigd.

## VIII. VAKANTIE EN VAKANTIEBIJSLAG

### DEFINITIE VAKANTIEDAG

#### Artikel 49

Onder een vakantiedag wordt in de volgende artikelen verstaan een dag waarop de werknemer volgens zijn dienstrooster arbeid zou verrichten indien hij op die dag geen vakantie zou hebben.

### VAKANTIERECHTEN

#### Artikel 50

1. De werknemer voor wie een dienstrooster van vijf dagen per week geldt op basis van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uren berekend over een periode van maximaal één jaar, ontvangt 200 vakantie-uren per jaar (in de regel 25 vakantiedagen). Met ingang van 1 januari 2006 ontvangt de werknemer als hiervoor bedoeld 192 vakantie-uren (in de regel 24 vakantiedagen) per jaar.
2. Bestaande afspraken op bedrijfs- of individueel niveau gemaakt voor 1 maart 2001 die leiden tot vakantieaanspraken die het aantal in deze CAO aangegeven aantal vakantie-uren te boven gaan worden door de in deze CAO gewijzigde beschrijving van vakantieaanspraken in uren niet aangetast.
3. Bij een voor de werknemer geldend dienstrooster op basis van een kortere gemiddelde wekelijkse arbeidsduur heeft de werknemer recht op vakantie naar evenredigheid.
4. Bij een dienstverband gedurende een gedeelte van het kalenderjaar heeft de werknemer recht op vakantie naar evenredigheid.

### EXTRA VAKANTIERECHTEN VOOR OUDERE WERKNEMERS

#### Artikel 51

De werknemer die op 30 juni respectievelijk op 31 december van het lopende jaar ten minste zes maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is, verwerft boven de vakantie genoemd in artikel 50 mede telkenmale op voormelde tijdstippen:

- 12 vakantie-uren (in de regel anderhalve vakantiedag) indien hij alsdan 50 jaar of ouder is;
- 16 vakantie-uren (in de regel twee vakantiedagen) indien hij alsdan 55 jaar of ouder is;
- 28 vakantie-uren (in de regel drie en een halve vakantiedag) indien hij alsdan 57 1/2 jaar is;
- 40 vakantie-uren (in de regel vijf vakantiedagen) indien hij alsdan 58 jaar of ouder is;
- 48 vakantie-uren (in de regel zes vakantiedagen) indien hij alsdan 60 jaar is;
- 52 vakantie-uren (in de regel zes en een halve vakantiedag) indien hij alsdan 61 jaar is;
- 56 vakantie-uren (in de regel zeven vakantiedagen) indien hij alsdan 62 jaar is;
- 60 vakantie-uren (in de regel zeven en een halve vakantiedag) indien hij alsdan 63 jaar is;
- 64 vakantie-uren (in de regel acht vakantiedagen) indien hij alsdan 64 jaar is.

Voorbeelden:

1. De werknemer is jarig in de periode 1 januari t/m 30 juni.  
Wordt hij in die periode 61 jaar, dan heeft hij in dat jaar recht op extra uren/dagen vakantie nl.:  
per 30 juni 52 vakantie-uren (in de regel 6 1/2 dag)  
per 31 december 52 vakantie-uren (in de regel 6 1/2 dag)  
in totaal 104 vakantie-uren (in de regel 13 dagen)
2. De werknemer is jarig in de periode van 1 juli t/m 31 december.  
Wordt hij in die periode 61 jaar, dan heeft hij in dat jaar recht op extra uren/dagen vakantie nl.:  
per 30 juni (hij is dan nog 60 jaar) 48 vakantie-uren (in de regel 6 dagen)  
per 31 december 52 vakantie-uren (in de regel 6 1/2 dagen)  
in totaal 100 vakantie-uren (in de regel 12 1/2 dag)

In beide voorbeelden is aangenomen dat de werknemer op 30 juni en 31 december ten minste zes maanden in dienst is.

## **INHOUDING VAKANTIEDAG BIJ TWEEDE ZIEKMELDING**

### **Artikel 52**

Ten aanzien van de werknemer die zich gedurende een kalenderjaar voor de tweede keer arbeidsongeschikt meldt anders dan ten gevolge van zwangerschap en/of bevalling, zal de werkgever één dag waarop niet wordt gewerkt vanwege arbeidsongeschiktheid aanmerken als een door de werknemer opgenomen verlofdag.

Het aantal van het vakantietegoed van de werknemer af te schrijven uren is gelijk aan het aantal uren dat de werknemer op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid volgens dienstrooster had moeten werken met een maximum van 8 uren.

Aantekening:  
Zie ook artikel 65.

## **BEPERKING VANDE VAKANTIERECHTEN**

### **Artikel 53**

1. De werknemer verdient geen vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak heeft op zijn salaris.
2. In afwijking van het in lid 1 bepaalde verdient de werknemer toch vakantie over de tijd gedurende welke hij geen recht op salaris heeft:
  - a. in de gevallen als genoemd in de artikelen 62 sub b en 63,
  - b. in het geval de werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar
    - de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt,
    - de bedongen arbeid niet verricht wegens het volgen van onderricht waartoe hij door de werkgever in de gelegenheid is gesteld.

De vrouwelijke werknemer verdient vakantie over de tijd waarin zij niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten ten gevolge van zwangerschap en bevalling.

Aantekening:  
Voor de wettelijke uitzonderingen op de hoofdregel wordt verwezen naar bijlage 11F.

3. De in lid 2 bedoelde vakantieaanspraken vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd voordat de werkzaamheden zijn hervat, tenzij beëindiging van de dienstbetrekking plaatsvindt op grond van een daartoe strekkend schriftelijk medisch advies.

## **AANEENGESLOTEN VAKANTIE**

### **Artikel 54**

1. De aaneengesloten vakantie wordt als regel genoten tussen 30 april en 1 oktober en omvat, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, 21 of meer kalenderdagen.

Indien het bedrijfsbelang zich verzet tegen een aaneengesloten vakantie van 21 of meer kalenderdagen, omvat de aaneengesloten vakantie ten minste 14 of meer kalenderdagen. De vaststelling van de aaneengesloten vakantie geschiedt door de werkgever in overleg met de betrokken werknemer, mits de werknemer deze tijdig aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn.

Aantekening:

Het verdient aanbeveling dat de werkgever elk jaar in de maand januari aan de werknemer opgave doet van het aantal vakantiedagen dat de werknemer nog toekomt per 1 januari van dat jaar.

2. Voor 1 januari kan de werkgever, na overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie, vaststellen wanneer een aaneengesloten vakantie collectief zal worden gehouden. In individuele gevallen kan hiervan in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemer worden afgeweken.

Voor ondernemingen met een wettelijk verplichte ondernemingsraad geldt dat voor het vaststellen van een collectieve aaneengesloten vakantie de instemming van de ondernemingsraad vereist is.

## **VASTSTELLEN VERLOFDAGEN**

### **Artikel 55**

1. De vaststelling van de individuele verlofdagen geschiedt door de werkgever in overleg met de werknemer, mits de werknemer deze ten minste twee werkdagen van te voren aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn. Religieuze feestdagen voor Nederlandse en buitenlandse werknemers, 1 mei en andere feestdagen, buiten die genoemd in artikel 19 lid 1, waarop vrijaf wordt genomen, gelden als individuele verlofdagen.

Aantekening:

Het verdient aanbeveling dat de werkgever elk jaar in de maand januari aan de werknemer opgave doet van het aantal vakantiedagen dat de werknemer nog toekomt per 1 januari van dat jaar.

2. Behoudens het bepaalde in lid 3 is de werkgever bevoegd om na overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie ten hoogste drie collectieve verlofdagen vast te stellen. De vaststelling van collectieve verlofdagen geschiedt zo tijdig mogelijk.

Aantekening:

Zie ook artikel 5.

3. De werkgever, die werkzaamheden verricht op een bouwwerk, is bevoegd, na overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie, vast te stellen dat meer dan drie verlofdagen collectief worden genoten.

Aantekening:

Zie ook artikel 5.

## **BEREKENING VAN GENOTEN VAKANTIEDAGEN**

### **Artikel 55a**

Indien de werknemer vakantie geniet op een dag die hij volgens zijn dienstrooster zou werken, wordt zijn vakantietegoed verminderd met het aantal uren dat hij volgens zijn dienstrooster zou werken.

## **DOORBETALING VAN SALARIS TIJDENS VAKANTIE**

### **Artikel 56**

1. De werknemer behoudt gedurende het genot van de hem toekomende vakantie aanspraak op doorbetaling van het salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag.

Aantekening:

Zie voor het Vakantiefonds voor de Metaalnijverheid het B-gedeelte van deze CAO.

2. Indien in een onderneming een collectieve vakantie geldt, behoudt de werknemer, wiens aanspraak op deze vakantie niet toereikend is en die niet kan worden tewerkgesteld, aanspraak op doorbetaling van salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag. Hetzelfde geldt voor collectieve verlofdagen.

## **AFWIKKELING VAN TE VEEL OF TE WEINIG GENOTEN VAKANTIEDAGEN**

### **Artikel 57**

1. Tijdens de dienstbetrekking kan de werkgever de door de werknemer te veel genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren doen inhalen of in mindering brengen op te verdienen vakantie.
2. Nog niet genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren kunnen tijdens de dienstbetrekking niet worden vervangen door een uitkering in geld.
3. Bij het einde van de dienstbetrekking kan de werkgever de door de werknemer te veel genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren verrekenen met hetgeen hij aan deze werknemer verschuldigd is, indien de beëindiging van het dienstverband geschiedt op verzoek van de werknemer.
4. Bij beëindiging van de dienstbetrekking heeft de werknemer aanspraak op vergoeding wegens door hem te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren. Ter zake van de hoogte van de vergoeding is artikel 31 lid 1, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag, van overeenkomstige toepassing.

#### **Aantekening:**

Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat door de werknemer te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren tijdens de opzeggingsstermijn worden opgenomen.

5. Bij beëindiging van het dienstverband wegens een dringende reden of tijdens de proeftijd, zullen de door de werknemer te veel of te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren in geld worden verrekend.
6. Ten aanzien van vertegenwoordigers en/of verkopers wordt bij de berekening van de vergoeding wegens te veel of te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren uitgegaan van het basissalaris, vermeerderd met de verdiende provisie, ongeacht de datum van uitbetaling van deze provisie.  
De provisie wordt echter uitsluitend in de berekening betrokken indien over de vakantiedagen/uren waarvoor vergoeding plaatsvindt, recht op provisie bestaat.  
Als verdiende provisie geldt de provisie welke is verdiend gedurende de laatste 12 kalendermaanden direct voorafgaande aan de datum van het einde van de dienstbetrekking, herleid naar het aantal vakantiedagen/uren waarover de vergoeding dient te worden berekend.  
In geval van arbeidsongeschiktheid gedurende de laatste 12 kalendermaanden direct voorafgaande aan de datum van het einde van de dienstbetrekking, zullen als de laatste 12 kalendermaanden gelden de laatste 12 kalendermaanden gedurende welke de functie bij arbeidsgeschiktheid feitelijk is uitgeoefend.
7. Bij het einde van de dienstbetrekking verstrekt de werkgever aan de werknemer een schriftelijke verklaring waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen/uren de werknemer niet heeft opgenomen doch wel heeft uitbetaald gekregen.

## **VERVAL VAN VAKANTIEAANSPRAKEN**

### **Artikel 58**

1. De werknemer die bij de aanvang van de voor hem vastgestelde aaneengesloten vakantie of van één of meer van de door hem vastgestelde verlofdagen/uren arbeidsongeschikt is, ontvangt de vakantiedagen/uren waarvan hij geen gebruik heeft kunnen maken op een andere tijd, doch uiterlijk twee jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak op vakantie is ontstaan.
2. Indien werkgever en werknemer van mening verschillen over de vraag of dan wel in hoeverre de werknemer van vakantiedagen/uren gebruik heeft kunnen maken, zal de meest gereede partij het geschil ter beslissing kunnen voorleggen aan de Vakraad.

#### **Aantekening:**

Zie bijlage 11G voor het verjaren van vakantie-aanspraken.

## VAKANTIEBIJSLAG

### Artikel 59

1. De werknemer heeft, met inachtneming van het bepaalde in artikel 60, aanspraak op vakantiebijslag van 8% over hetgeen hij sinds de laatst verschenen eerste juli heeft verdiend.  
Bij de in de vorige volzin bedoelde verdienste blijven – tenzij in de onderneming een andere regeling bestaat – buiten beschouwing: overwerk, tijdelijke werktijdverkorting, reizen vallende buiten de dagelijkse arbeidstijd, onkostenvergoedingen, de dertiende maand, de dagvenstertoeslag indien deze minder dan 30 dagen per jaar is uitgekeerd, winstdelingsregelingen e.d. en éénmalige uitkering(en). Vergoedingen in verband met beloningssystemen als bedoeld in artikel 37 behoren wel tot de in de eerste volzin van dit lid bedoelde verdienste.

Aantekening:

Voorbeeld: als de dagvenstertoeslag 34 dagen over een kalenderjaar is toegekend, geldt de gehele toeslag over die 34 dagen.

2. De vakantiebijslag is opeisbaar op 30 juni, dan wel op de datum van beëindiging van de dienstbetrekking.
3. De vakantiebijslag wordt verminderd met een evenredig deel van het in lid 1 bepaalde:
  - a. voor de tijd die de werknemer voor eigen rekening vrijaf neemt;
  - b. voor de tijd die de werknemer sinds de laatstverschenen eerste juli zijn werkzaamheden niet heeft verricht anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid of werktijdverkorting, waarbij de eerste maand buiten beschouwing blijft.
4. Ten aanzien van vertegenwoordigers moet onder salaris als bedoeld in lid 1 worden verstaan: het basissalaris over de periode 1 juli/30 juni + de in die periode uitbetaalde provisie. De voor vertegenwoordigers verschuldigde vakantiebijslag is niet hoger dan 8% van driemaal het wettelijk minimumloon per jaar.

Aantekeningen:

1. Aanbevolen wordt dat de werkgever met de werknemer die in dienst van de werkgever terugkeert na verblijf in militaire dienst, een regeling treft t.a.v. de toe te kennen vakantiebijslag.
2. Zie voor het Vakantiefonds voor de Metaalnijverheid het B-gedeelte van deze CAO.

## MINIMUM-VAKANTIEBIJSLAG

### Artikel 60

1. De werknemer die op 1 mei 2005 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2005 de leeftijd van 23 jaar doch niet die van 65 jaar heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste €131,77 per maand (€121,19 per vierwekenperiode) in de periode van 1 mei 2005 tot 1 januari 2006.
2. De werknemer die op 1 januari 2006 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2006 de leeftijd van 23 jaar doch niet die van 65 jaar heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste €133,09 per maand (€122,40 per vierwekenperiode) in de periode van 1 januari 2006 tot 1 januari 2007.
3. De werknemer die op 1 januari 2007 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2007 de leeftijd van 23 jaar doch niet die van 65 jaar heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste €134,75 per maand (€123,93 per vierwekenperiode) in de periode van 1 januari 2007 tot 1 januari 2008.
4. De werknemer die op 1 januari 2008 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2008 de leeftijd van 23 jaar doch niet die van 65 jaar heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste €136,10 per maand (€125,17 per vierwekenperiode) in de periode vanaf 1 januari 2008.

Aantekening:

De minimumvakantiebijslag per maand die geldt op 1 mei 2005 is verhoogd met 1% per 1 januari 2006, met 1,25% per 1 januari 2007 en met 1% per 1 januari 2008. Het bedrag per vierwekenperiode komt tot stand door het onafgeronde bedrag per maand te vermenigvuldigen met de factor 0,9197.

## IX. VERLOF

### KORT VERLOF

#### Artikel 61

Met uitsluiting van het bepaalde in het derde en vierde lid van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek wordt bij verzuim, voor zover dit binnen de dagelijkse werktijd noodzakelijk is, met doorbetaling van salaris in de hierna te noemen gevallen en over de daarbij vermelde duur vrijaf gegeven:

- a. over vier dagen aaneengesloten bij:
  - overlijden van de levenspartner, een inwonend kind of pleegkind;
- b. over twee dagen aaneengesloten bij:
  - huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
- c. over één dag bij:
  - bevalling van de levenspartner;
  - adoptie door de werknemer;
  - huwelijk van een ouder, ouder van de levenspartner, kind, kleinkind, broer, zuster, broer en/of zuster van de levenspartner;
  - overlijden van een ouder, levenspartner van de ouder, ouder van de levenspartner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zuster;
  - bijwoning van de begrafenis of crematie van een ouder, levenspartner van de ouder, ouder van de levenspartner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zuster;
  - overlijden of bijwoning van de begrafenis of crematie van een grootouder van de werknemer of van diens levenspartner, kleinkind, schoonzoon, schoondochter, broer en/of zuster van de levenspartner, alsmede de levenspartner van (laatstgenoemde) broer of zuster;
  - 25-jarig en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;
  - keuring voor verplichte militaire dienst, waarbij doorbetaling van salaris slechts hoeft plaats te vinden wanneer de werknemer geen tegemoetkoming van het Ministerie van Defensie ontvangt;
  - professie van een kind, broer of zuster of priesterwijding van een kind of broer;
  - 25-, 40-, 50-, en 60 jarig huwelijksfeest van de ouders, dan wel van de ouders van de levenspartner;
- d. - over de tijd nodig voor het doen van een examen waaronder begrepen maximaal één herexamen voor een diploma of getuig schrift krachtens de Wet educatie en beroepsopleiding;
- over de tijd nodig voor het doen van een vakexamen voor een ander erkend diploma - mits dit in het belang van het bedrijf is - indien een verzuim van niet langer dan twee dagen nodig is;
- over een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen langere tijd indien een examen als bedoeld in de vorige zin een verzuim van meer dan twee dagen nodig maakt;
- e. over een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste één dag bij:
  - vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen;
- f. over ten hoogste twee uren bij:
  - uitoefening van de kiesbevoegdheid.

Onder levenspartner als in het voorafgaande bedoeld onder a en c wordt verstaan de echtgenoot dan wel echtgenote van de werknemer dan wel werknemer, dan wel degene, geen ouder, broer of zuster van de werknemer dan wel werknemer zijnde, met wie de werknemer dan wel werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert en waarvan de naam door de werknemer dan wel werknemer vooraf aan de werkgever bekend is gemaakt.

Onder levenspartner van de ouder als bedoeld in het voorafgaande bij het derde en vierde gedachtestreepje onder c, wordt verstaan de echtgenoot dan wel echtgenote van de ouder dan wel degene, geen ouder, broer of zuster van de ouder zijnde, met wie de ouder duurzaam een gezamenlijke huishouding voert.

#### Aantekeningen:

1. Zie bijlage 7A voor verlof in verband met doktersbezoek.
2. De werkgever wordt aanbevolen de jeugdige werknemer die een avondschool bezoekt, daartoe tijdig vrijaf te geven.
3. Het kort verlof mag geenszins als een extra vakantie worden beschouwd. Indien b.v. één van de gebeurtenissen die aanleiding kunnen zijn tot kort verlof in de vakantie of op een vrije dag valt, heeft de werknemer na afloop van de vakantie of de vrije dag geen recht meer op de kort-verlofdagen tenzij verlof ten gevolge van die gebeurtenis alsnog noodzakelijk is.

## **BIJZONDER VERLOF**

### **Artikel 62**

1. Aan de werknemer die lid is van een werknemersorganisatie zal, mits het verzoek daartoe tijdig door de v.v. aan de werkgever kenbaar is gemaakt, vrijaf worden gegeven:
  - a. met doorbetaling van salaris over de tijd nodig voor het bijwonen als officieel afgevaardigde van een bijeenkomst van één van de volgende colleges van zijn organisatie:
    - congres, bondsraad, bedrijfsgroepsafdeling en landelijke bedrijfsgroepsraad Metaal en Techniek (FNV Bondgenoten);
    - congres, bondsraad, vakgroepbestuur, CAO-commissie, en districtskadergroep (CNV BedrijvenBond);
    - congres, bestuursraad, bedrijfsgroepsbestuur en landelijke bedrijfsgroepsvergadering (De Unie);
  - b. voor eigen rekening over de tijd nodig voor het deelnemen aan cursussen en/of scholingsactiviteiten van zijn organisatie.Het vorenbedoelde verzoek kan alleen worden geweigerd indien aannemelijk wordt gemaakt dat inwilliging van het verzoek de bedrijfsbelangen ernstig schaadt dan wel de normale uitoefening van de functie van de werknemer ernstig in gevaar brengt.

Aantekening:

Zie ten aanzien van vakbondskaderleden ook punt 3 van het voorwoord van deze CAO.

2. De werknemer die lid is van de Deelnemersraad van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek zal vrijaf worden gegeven met doorbetaling van salaris over de tijd die nodig is voor het bijwonen van vergaderingen van de Deelnemersraad.

Aantekening:

Artikel 62 lid 2 treedt in werking zodra het Bestuur PMT besloten heeft de werkgever de loonkosten te vergoeden.

## **VERLOF VOOR EIGEN REKENING**

### **Artikel 63**

1. De werknemer, die in het bezit is van een verklaring waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen hij nog te goed had bij een vorige werkgever, heeft aanspraak op verlof voor eigen rekening over dat aantal dagen.
2. De werkgever is niet verplicht de werknemer deze verlofdagen te verlenen indien de werknemer niet voor het aangaan van de dienstbetrekking hiervan mededeling heeft gedaan.

## **EVENSLOOP**

### **Artikel 63a**

1. Ingeval de werknemer gebruik maakt van zijn gespaarde tegoed in het kader van de Levensloopregeling geldt het volgende:
  1. Het verlof kan zowel in vol- als in deeltijd worden opgenomen;
  2. De werknemer dient een verzoek van minder dan 3 maanden verlof tenminste 3 maanden voor het beoogde tijdstip van ingang schriftelijk in bij de werkgever. Een aanvraag voor verlof van 3 maanden of langer moet ten minste 6 maanden voor dat tijdstip schriftelijk worden ingediend.
  3. De werkgever neemt een beslissing op het verzoek na overleg met de werknemer binnen een maand na ontvangst van het verzoek.
  4. De werkgever willigt het verzoek in, indien de werknemer met verlof wil gaan voor een periode van niet langer dan 2 jaar direct voorafgaand aan het moment waarop hij met pensioen gaat.
2. Partijen streven er naar om voor 1 januari 2006 met een aanbod te komen voor uitvoering van de Levensloopregeling.

## GEDWONGEN VERZUIM

### Artikel 64

1. Bij gedwongen verzuim als bedoeld in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek, wordt de doorbetaling van het dientengevolge verschuldigde salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag, beperkt tot vijf dagen, tenzij het verzuim aan de schuld van de werkgever te wijten is. Indien twee of meer periodes van gedwongen verzuim elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan 3 dagen, gedurende welke de werknemer in opdracht van de werkgever betaalde arbeid heeft verricht, worden deze periodes van gedwongen verzuim voor de toepassing van de in de vorige volzin bedoelde 5 dagen als één verzuimperiode beschouwd.
2. Bij gedwongen verzuim ten gevolge van vorst of hoge waterstand vindt doorbetaling van het salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag, bij elke periode van vorst of hoge waterstand gedurende ten hoogste twee weken plaats, zulks onder aftrek van hetgeen de werknemer deswege krachtens enige wettelijke of daarmede gelijk te stellen voorziening ontvangt. In een eenmaal begonnen vorstperiode of periode van hoge waterstand wordt de periode van twee weken geacht te zijn onderbroken indien er minimaal op drie aaneengesloten dagen arbeid is verricht. Na deze drie dagen begint een nieuwe periode van ten hoogste twee weken aanvullings- dan wel loonbetalingsverplichting voor de werkgever te lopen, indien en voor zover er nog sprake is van gedwongen verzuim ten gevolge van vorst of hoge waterstand.
3. Bij invoering door de werkgever van een door de bevoegde instantie goedgekeurde tijdelijke werktijdverkorting (verkorting tot een 0-uren week daaronder begrepen) betaalt de werkgever geen salaris over de tijd waarin geen arbeid is verricht.
4. Wanneer de werknemer ten opzichte van het Landelijke instituut sociale verzekeringen waarbij de werkgever is aangesloten aanspraak heeft op uitkering krachtens de werkloosheidswet omdat de werkgever ingevolge het bepaalde in het voorgaande lid niet verplicht is tot betaling van het salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag, wordt deze uitkering door de werkgever aangevuld tot het gederfde salaris.
5. Indien een persoon minder dan 15 uur per week werkzaam is en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd is, in afwijking van de leden 1 tot en met 4, artikel 7:628 BW niet van toepassing gedurende de eerste 12 maanden van de overeenkomst.

#### Aantekening:

Door gedwongen verzuim wordt het dienstverband niet verbroken.

## **X. ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

### **DEFINITIE**

#### **Artikel 65**

1. Onder arbeidsongeschiktheid in dit hoofdstuk wordt verstaan het ongeschikt zijn tot werken ten gevolge van ziekte, ongeval, gebrek, zwangerschap en/of bevalling, een en ander zoals omschreven in de Ziektewet (ZW), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).
2. Als eerste dag van de arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd de dag, waarop niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt.
3. Als dag van arbeidsongeschiktheid wordt ook beschouwd de dag vallend binnen het dienstrooster waarop ten gevolge van arbeidsduurverkorting niet wordt gewerkt.
4. Als dag van arbeidsongeschiktheid wordt voorts beschouwd de dag waarop niet wordt gewerkt ingevolge een dienstrooster als bedoeld in artikel 18 lid 4.

### **AANVULLEND INVALIDITEITSPENSIOEN**

#### **Artikel 65a**

1. Er is een N.V. "N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakingen"
2. De N.V. heeft ten doel om, op de voet en onder de voorwaarden als in de betreffende reglementen nader is bepaald, een aanvullend invaliditeitspensioen te verstrekken aan degenen die, (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt geraken en voor wie die arbeidsongeschiktheid is aangevangen vanaf 26 januari 1993 of zoveel later.  
De N.V. stelt zich mede ten doel het innen en beheren van gelden ter financiering van vorengenoemde doeleinden.
3. De uitvoering van de in lid 2 omschreven doeleinden wordt nader geregeld in de daartoe nevens deze CAO overeengekomen CAO Aanvullend Invaliditeitspensioen Metaal en Technische Bedrijfstakingen.

### **MELDING**

#### **Artikel 66**

1. Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht hiervan ten spoedigste kennis te geven of te doen geven aan de werkgever. Indien de werknemer op de eerste dag van de ongeschiktheid tot werken niet op het werk verschijnt, dient de in de vorige zin bedoelde kennisgeving uiterlijk om 09.00 uur des voormiddags te geschieden.

Aantekening:

Zie voor gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid bijlage 7.

2. Ter voorkoming van misbruik is de werkgever bevoegd om, ingeval hij aannemelijk maakt dat de werknemer zich ten onrechte arbeidsongeschikt heeft gemeld, hetzij de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid aan te merken als een door de werknemer opgenomen verlofdag, hetzij over die dag de doorbetaling van het salaris achterwege te laten.

### **ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF**

#### **Artikel 66a**

1. In verband met bevalling heeft de werkneemster recht op verlof gedurende maximaal zes weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum en gedurende tien weken na de bevallingsdatum; in totaal derhalve gedurende ten minste zestien weken.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel, kan de werkneemster die ten minste drie maanden vóór de vermoedelijke bevallingsdatum de wens daartoe aan de werkgever te kennen geeft, de verlofperiode vóór deze datum verkorten tot uiterlijk vier weken. In dat geval wordt het aantal niet genoten weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum toegevoegd aan de verlofperiode na de bevallingsdatum.

Aantekening:

De werkgever meldt de arbeidsongeschiktheid in verband met zwangerschap en/of bevalling uiterlijk op de derde dag van de arbeidsongeschiktheid.

## AANVULLING VAN SALARIS

### Artikel 67

- 1 a. De werkgever is bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden gehouden het salaris aan de werknemer door te betalen dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend, waarbij geldt dat gedurende de eerste zes maanden 100% van dat salaris wordt doorbetaald en gedurende de volgende 18 maanden 90% van dat salaris wordt doorbetaald.
  1. Overgangsbepaling: Indien de arbeidsongeschiktheid is ontstaan voor 1 maart 2005, betaalt de werkgever de werknemer tot 1 september 2005 100% van het salaris door wat hij bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend en vanaf 1 september 2005 voor zijn, werknemer's, resterende periode van 24 maanden 90% van het salaris wat hij bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.
  - b. In afwijking van het in lid 1 sub a gestelde wordt aan de werknemer die het werk gedeeltelijk dan wel op arbeidstherapeutische basis hervat gedurende de in lid 1 sub a bedoelde periode van maximaal 24 maanden tijdens die periode van werkhervatting 100% van het salaris door de werkgever doorbetaald dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.
  - c. In afwijking van het in lid 1 sub a gestelde wordt aan de werknemer waarvan is vastgesteld dat die geen kans op herstel heeft en niet beschikt over een resterende verdiencapaciteit gedurende de in lid 1 sub a bedoelde periode van maximaal 24 maanden 100% van het salaris door de werkgever doorbetaald dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend. Indien werkgever en werknemer twijfelen over de toepasselijkheid van de vorige volzin kan de werknemer eerder dan na twee jaar een aanvraag voor een IVA-uitkering indienen bij het uitvoeringsorgaan. Deze aanvraag moet vergezeld gaan van een verklaring van de bedrijfsarts dat er naar zijn mening sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid en geen kans op herstel. De verklaring van de bedrijfsarts moet mede gebaseerd zijn op een verklaring van de behandelende medisch specialist.
2. De in lid 1 bedoelde salarisdoorbetaling wordt verminderd met:
  - a. het bedrag van enige - ongekorte - geldelijke uitkering die de werknemer toekomt dan wel zou kunnen toekomen krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering. Het bedrag waarmee deze uitkering eventueel verlaagd is als gevolg van een sanctie van de uitkeringsinstantie vanwege een aan de werknemer verwijtbare omstandigheid, dient daarbij gerekend te worden als de geldelijke uitkering als bedoeld in de vorige volzin;
  - b. het bedrag waar de werknemer recht op heeft dan wel recht op had kunnen hebben indien hij zich heeft dan wel had verzekerd voor een aanvullend invaliditeitspensioen bij de N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakken, tenzij het niet verzekerd zijn het gevolg is van handelen of nalaten van de werkgever;
  - c. het bedrag dat in verband met premievrijstelling door het pensioenfonds niet bij de werknemer wordt ingehouden, voor zover het werknemersdeel van de premie conform het reglement door de werkgever voor de intreding van de arbeidsongeschiktheid werd ingehouden, dit geldt niet voor de werknemer die op 1 april 2003 één jaar of langer arbeidsongeschikt is.
3. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het salaris als bedoeld in artikel 31 lid 1 vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag en/of prestatietoeslag.
- 4a. In afwijking van het gestelde in lid 1 heeft de werkgever geen verplichting tot salarisbetaling van meer dan 70% indien die arbeidsongeschiktheid voortvloeit uit werkzaamheden verricht in strijd met het gestelde van artikel 26 van deze CAO.

In de gevallen als genoemd in artikel 7:629 lid 3 BW heeft de werkgever geen verplichting tot salarisdoorbetaling als bedoeld in artikel 67 lid 1 van deze CAO.
- 4b. In afwijking van het gestelde in lid 1 heeft de werkgever geen verplichting tot salarisbetaling indien de werknemer uitsluitend recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

Aantekening:

Indien in geval van artikel 67 lid 4a eerste volzin, de salarisbetaling minder bedraagt dan het wettelijk minimumloon dient het wettelijk minimumloon te worden uitbetaald.

5. Voor de toepassing van het in het eerste lid bepaalde worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van dezelfde arbeidsongeschiktheidsoorzaak verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan zes maanden opvolgen.  
Voor de toepassing van het in het eerste lid bepaalde worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van verschillende arbeidsongeschiktheidsorzaken verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
6. De werknemer dient zich te houden aan de gedragsregels als genoemd in bijlage 7. De werkgever kan de in deze bijlage genoemde sancties toepassen.

Aantekening:

Zie bijlage 11J voor de tekst van artikel 7:629 BW.

## REÏNTEGRATIE

Dit artikel treedt op 1 januari 2004 in werking.

### Artikel 67a

1. Onder een arbeidsgehandicapte werknemer wordt in dit artikel verstaan een werknemer in de Metaal en Techniek die arbeidsgehandicapt is in de zin van de Wet REA.

Aantekening: zie bijlage 11I voor artikelen uit de Wet REA.

2. a. De arbeidsgehandicapte werknemer die in het kader van zijn reïntegratie passende arbeid bij de eigen werkgever accepteert en daardoor een functie gaat vervullen met een lager salaris, ontvangt met inachtneming van het hierna in sub c bepaalde, vanaf het moment dat hij de nieuwe functie gaat vervullen gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden een persoonlijke toeslag op het salaris. De periode van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 67 lid 1 CAO voorafgaand aan het vervullen van de functie als hier bedoeld, en het tijdvak waarin de persoonlijke toeslag als bedoeld in de vorige volzin wordt betaald, kunnen tezamen niet langer zijn dan 42 maanden. Indien die periode wel langer is vervalt na die 42 maanden de persoonlijke toeslag. Het bedrag van deze toeslag is gelijk aan het verschil tussen het salaris van de oude functie en het nieuwe lagere salaris. Na het verstrijken van het genoemde tijdvak geldt voor de werknemer het bepaalde in artikel 36 CAO.
- b. Bij het berekenen van de hiervoor in sub a bedoelde toeslag wordt het salaris dat de werknemer verdiende ten tijde van de arbeidsongeschiktheid pro rata berekend over de arbeidsduur waarin de werknemer in de nieuwe passende functie werkzaam is.
- c. Bij het berekenen van het sub a bedoelde verschil wordt bij het nieuwe salaris opgeteld het bedrag waarmede een eventuele WAO-uitkering dan wel de uitkering als bedoeld in artikel 67 lid 2 sub b CAO wordt verhoogd na het aanvaarden van de passende arbeid, dan wel het bedrag van enige andere, dan de WAO, – ongekorte – geldelijke uitkering die de werknemer toekomt dan wel zou kunnen toekomen krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering.

Aantekeningen:

1. Artikel 67a lid 2 regelt dat de werknemer, jonger dan 55 jaar na het aanvaarden van passende arbeid gedurende een periode van maximaal 27 maanden (namelijk 24 maanden en 3 maanden ex artikel 36 CAO) hetzelfde salaris blijft verdienen als hij had voor het aanvaarden van die passende arbeid.
2. Bij het berekenen van de toeslag wordt ingevolge sub b rekening gehouden met de arbeidsduur van de nieuwe passende functie, tevens wordt rekening gehouden met het nieuwe salaris inclusief uitkeringen als bedoeld in sub c. Voorbeelden:
  1. Werknemer is 38 uur per week werkzaam en heeft een salaris van €2000,- per maand. Hij raakt arbeidsongeschikt en de werkgever heeft een andere passende functie voor 38 uur per week met een salaris van €1800,- per maand. Het verschil tussen het salaris voor arbeidsongeschiktheid en na reïntegratie bedraagt €200,- per maand. Derhalve ontvangt de werknemer gedurende een periode van 27 maanden een toeslag van €200,- per maand.
  2. Werknemer is 38 uur per week werkzaam en heeft een salaris van €2000,- per maand. Hij raakt arbeidsongeschikt en de werkgever heeft een andere passende functie voor 19 uur per week met een salaris van €800,- per maand. De WAO-uitkering wordt na het aanvaarden van de passende arbeid met €100,- verhoogd. Het salaris voor arbeidsongeschiktheid dient te worden omgezet naar de arbeidsduur van de nieuwe passende functie: 50% (van 38 uur naar 19 uur) van €2000,- zijnde €1000,-. De toeslag zou dan zijn €1000,- (de 50% van het salaris ten tijde van de arbeidsongeschiktheid) minus €800,- (het salaris van de nieuwe passende functie) zijnde €200,-. Aangezien de WAO-uitkering na het aanvaarden van de passende arbeid werd verhoogd met €100,- moet dit bedrag bij het nieuwe salaris worden opgeteld zodat het uiteindelijke verschil €100,- is, zijnde de toeslag die gedurende 27 maanden moet worden betaald.
3. Indien de werknemer na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever ook voor die passende arbeid arbeidsongeschikt wordt, geldt het volgende:

- a. Indien de werknemer binnen zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschiktheid wordt, is de werkgever gedurende het resterende deel van het tijdvak van 24 maanden ex artikel 67 lid 1 gehouden de werknemer het salaris door te betalen dat de werknemer verdiende voor aanvaarding van de passende arbeid. Het in de vorige volzin bedoelde resterende deel is het maximale tijdvak van 24 maanden minus de periode die ligt tussen de aanvang gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en de aanvaarding van de passende arbeid. Het bepaalde in artikel 67a lid 2 sub a tot en met sub c is in dit geval niet meer van toepassing.
- b. Indien de werknemer na zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschiktheid wordt, is de werkgever ex artikel 67 gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden gehouden het salaris door te betalen dat de werknemer bij arbeidsongeschiktheid zou hebben verdiend, namelijk het salaris dat hoort bij de passende arbeid die de werknemer is gaan verrichten. Daarnaast blijft het bepaalde in artikel 67a lid 2 sub a tot en met sub c van toepassing voor de resterende periode van het in artikel 67a lid 2 sub a genoemde tijdvak.

**Aantekening:**

De werknemer die binnen zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschikt uitvalt, zoals beschreven in lid 3 sub a, behoudt de rechten die hij had als ware hij niet aan de slag gegaan in passende arbeid; de werking van artikel 67 is gedurende de periode dat hij passende arbeid verrichte opgeschort.

De werknemer die na zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschikt uitvalt, behoudt het bij aanvang van de passende arbeid verkregen recht op de persoonlijke toeslag voor de resterende duur en voorts de rechten conform artikel 67, waarbij het nieuwe salaris als uitgangspunt geldt voor de salarisdoorbetalingsverplichting.

4. De arbeidsgehandicapte werknemer die in het kader van zijn reïntegratie wordt gedetacheerd of bij wijze van proefplaatsing gaat werken bij een andere werkgever, behoudt tijdens die periode de arbeidsvoorwaarden van zijn werkgever waar vanuit de detachering/proefplaatsing plaatsvindt.
- 5a. In geval de arbeidsgehandicapte werknemer in het kader van zijn reïntegratie passende arbeid gaat verrichten bij een nieuwe werkgever geldt, indien bij de reïntegratie voldaan is aan de volgende criteria,
  - de reïntegratie bij de nieuwe werkgever is tot stand gekomen met behulp van een erkend reïntegratiebedrijf conform de wet;
  - de reïntegratie vindt plaats binnen de termijn van maximaal 24 maanden als bedoeld in artikel 67 lid 1;
 het bepaalde in lid 6 sub a., sub b. en sub c.
- 5b. Indien door de arbodienst, danwel het UWV is vastgesteld dat de werknemer niet kan terugkeren in het eigen bedrijf kan een reïntegratiebedrijf worden ingeschakeld. Als werkgever en werknemer dan besluiten om een reïntegratiebedrijf (welke beschikt over het Borea Keurmerk Reïntegratie) in te schakelen bij het reïntegreren van de arbeidsongeschikte werknemer, dan krijgt de werkgever een tegemoetkoming in de kosten van het reïntegratiebedrijf. Deze tegemoetkoming bedraagt 50% van de kosten tot een maximum van €2.500.
6. a. De werkgever bij wie de werknemer als bedoeld in lid 5 uit dienst treedt en daardoor een lager salaris gaat verdienen, betaalt de werknemer bij einde dienstverband een bedrag ineens, waarvan de hoogte als volgt wordt bepaald:  
 Het verschil tussen het salaris dat de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verdiende en het salaris dat de werknemer na zijn reïntegratie gaat verdienen, vermeerderd met eventuele uitkeringen als bedoeld in artikel 67 lid 2 sub a en sub b, over de resterende periode van de maximaal 24 maanden als bedoeld in artikel 67 lid 1. Bij het berekenen van de hiervoor bedoelde uitkering wordt het salaris dat de werknemer verdiende ten tijde van de arbeidsongeschiktheid pro rata berekend over de arbeidsduur waarin de werknemer na zijn reïntegratie werkzaam is.  
 Bij de bepaling van de hoogte van dit bedrag geldt voorts het volgende:  
 Het bedrag ineens is maximaal 30% van het salaris dat de werknemer gedurende de resterende periode van de maximaal 24 maanden als bedoeld in artikel 67 lid 1 zou hebben verdiend in de functie waarin hij werkzaam was toen hij arbeidsongeschikt werd.

Aantekening:

Voorbeelden van de berekening van het hier bedoelde bedrag ineens:

1. Werknemer heeft een salaris van € 2000,- en raakt arbeidsongeschikt. Na zes maanden reïntegreert de werknemer bij een andere werkgever met een salaris van €1500,-. De resterende periode van artikel 67 CAO bedraagt 24 minus 6 maanden, zijnde 18 maanden. Het verschil in salaris is €2000,- minus €1500,- zijnde €500,-. Berekend over 18 maanden geeft dit een bedrag van €9000,-. 30% van €2000,- over 18 maanden is €10.800,-. Het berekende bedrag valt binnen de "30%-regel"; derhalve is het te betalen bedrag ineens €9000,-.
  2. Zelfde situatie als onder 1 alleen nu bedraagt het salaris na reïntegratie €1000,-. Het verschil in salaris is dan €1000,-. Berekend over een periode van 18 maanden geeft dit een bedrag van €18.000,-. Echter het te betalen bedrag ineens is gemaximeerd op €10.800,- (de 30%-regel); derhalve is het te betalen bedrag ineens in dit geval €10.800,-.
  3. Werknemer heeft een salaris van €2000,- en raakt arbeidsongeschikt. Na 14 maanden reïntegreert de werknemer bij een andere werkgever met een salaris van €1000,-. Daarnaast ontvangt de werknemer als gevolg van die arbeidsongeschiktheid een WAO-uitkering van €400,-. De resterende periode van artikel 67 CAO bedraagt 24 minus 14 zijnde 10 maanden. Het verschil in salaris is €2000,- minus €1000,- plus €400,- WAO-uitkering, zijnde €600,-. Berekend over 10 maanden geeft dit een bedrag van €6000,-. 30% van €2000,- over 10 maanden is €6000,-. Het berekende bedrag valt binnen de "30%-regel"; derhalve is het te betalen bedrag ineens €6000,-.
- b. De werkgever bij wie de werknemer als bedoeld in lid 5 uit dienst treedt, ontvangt van de Vakraad een bedrag van maximaal €2500,- indien het reïntegratiebedrijf beschikt over het Borea Keurmerk Reïntegratie.
- c. De werkgever die een bedrag van de Vakraad ontvangt als bedoeld in sub b, betaalt een bedrag van €1000,- aan de werknemer als bedoeld in lid 5 tenzij door de Vakraad een ander bedrag wordt vastgesteld. Dit bedrag komt bovenop de eventuele betaling ex sub a.

Aantekening:

Voor de voorwaarden waaronder het onder sub b bedoelde bedrag kan worden uitgekeerd kan contact worden opgenomen met de Vakraad (zie artikel 7 CAO).

7. Indien de arbeidsgehandicapte werknemer hem in het kader van reïntegratie aangeboden passende arbeid bij de eigen of een nieuwe werkgever niet accepteert, geldt het volgende:
- a. De loondoorbetaling kan worden beëindigd. Dit geldt niet wanneer de werknemer voor de eerste keer sinds zijn arbeidsongeschiktheid is aangevangen gebruik maakt van zijn recht op het aanvragen van een second opinion bij het UWV conform artikel 7:629a BW. In dat geval is de werkgever gehouden gedurende ten hoogste vier weken na de aanvraag van de second opinion 70% te betalen van het bedrag dat hij ex artikel 67 CAO aan de werknemer moet doorbetalen. Tevens zal de werkgever de kosten van de second opinion dienen te betalen.
  - b. Alleen indien de werknemer na de second opinion als bedoeld in sub a in het gelijk wordt gesteld, is de werkgever gehouden de resterende 30% van de salarisdoorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 67 CAO alsnog te voldoen over de periode van ten hoogste vier weken als bedoeld in sub a.
  - c. Indien de arbeidsgehandicapte werknemer in dezelfde periode van arbeidsongeschiktheid ook een tweede aanbod van passende arbeid afwijst, kan de loondoorbetaling opnieuw worden beëindigd. In geval de werknemer een second opinion bij UWV aanvraagt, vindt het gestelde in sub a en b toepassing als zijnde een voorschot met dien verstande dat wanneer de werknemer bij deze second opinion in het ongelijk wordt gesteld, de werkgever het over die periode van ten hoogste vier weken betaalde voorschot mag verrekenen dan wel terugvorderen.

## VAKANTIEBIJSLAG IN GEVAL VAN LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

### Artikel 68

De werknemer die onafgebroken arbeidsongeschikt is, behoudt gedurende maximaal 24 maanden zijn aanspraak op vakantiebijslag, zulks onder aftrek van de vakantie-uitkering welke hem toekomt krachtens enige wettelijk voorgescreven verzekering. Voor de werknemers van 65 jaar of ouder geldt deze aanspraak niet.

Aantekening:

Zie voor vakantierechten bij langdurige arbeidsongeschiktheid artikel 7:635 BW lid 3 in bijlage 11F.

### Artikel 68a

Vervallen.

## **XI. PENSIOEN- EN OVERLIJDENSUITKERING**

### **PENSIOENFONDS**

#### **Artikel 69**

1. In dit artikel wordt verstaan onder:  
"pensioenfonds": de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek, gevestigd te 's-Gravenhage;  
"pensioenreglement": het pensioenreglement van het pensioenfonds, zoals dat door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is goedgekeurd; \*)  
"werknemer": de persoon bedoeld in artikel 2, die deelnemer is in de zin van het pensioenreglement.
2. Behoudens de in het pensioenreglement genoemde gevallen is de werkgever voor elke werknemer de krachtens genoemde reglement vastgestelde premie verschuldigd. De werkgever heeft voor de helft van de door hem verschuldigde premie recht van verhaal op de werknemer, zulks door middel van inhouding bij elke uitbetaling van het salaris.

#### Aantekeningen:

1. Voor de gevallen waarin de werkgever van premiebetaling is vrijgesteld, dan wel voor de werknemer geen premie verschuldigd is, zij verwezen naar het pensioenreglement.
2. Voor de niet georganiseerde werkgever, alsmede voor de bij hem in dienst zijnde werknemers, geldt, op grond van de desbetreffende beschikking van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid eveneens de verplichting tot deelneming in het pensioenfonds, behoudens de in de beschikking gemaakte uitzonderingen.
3. Van het overlijden van een werknemer doet de werkgever mededeling aan de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek ter verkrijging van een eventueel weduwe- en/of wezenpensioen.

\*) Dit reglement is verkrijgbaar bij de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek,  
Postbus 5210, 2280 HE Rijswijk (ZH)

### **OVERLIJDENSUITKERING**

#### **Artikel 70**

Bij overlijden van de werknemer is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen als bedoeld in artikel 7:674 BW een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer toekwam direct voorafgaande aan diens overlijden. Deze uitkering heeft betrekking op de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond.

#### Aantekening:

Zie bijlage 11H voor de relevante tekst van artikel 7:674 BW.

## XII. ONDERWIJS

### PARTIEEL LEERPLICHTIGE WERKNEMER

#### Artikel 71

Tussen de werkgever en de jeugdige werknemer, die ingevolge paragraaf 2a van de Leerplichtwet partieel leerplichtig is, geldt een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur als bedoeld in artikel 18, zulks onder aftrek van het aantal dagen per week waarop de werknemer verplicht is onderwijs te volgen, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

#### Aantekening:

De partiële leerplicht begint als de reguliere leerplicht afloopt. De reguliere leerplicht eindigt wanneer tenminste 12 volledige schooljaren zijn volgemaakt óf aan het einde van het schooljaar waarin de minderjarige de leeftijd van 16 jaar heeft bereikt. De partiële leerplicht eindigt na twee jaar vanaf vorenbedoelde tijdstippen. Partieel leerplichtigen zijn dus in de regel leerlingen van 16 en 17 jaar. Zie voorts bijlage 8A.

### PART-TIME-ONDERWIJS

#### Artikel 72

1. De werkgever kan met een werknemer die niet partieel leerplichtig is en die een opleiding volgt via de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen leerlingwezen) in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs een arbeidsovereenkomst sluiten met een normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, zoals bedoeld in artikel 18, dan wel met een kortere wekelijkse arbeidsduur. Voor de regeling van de arbeidsvoorwaarden wordt verwezen naar bijlagen 8a en 8b.
- 2a. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid geldt ten aanzien van de werknemer van 18 jaar en ouder met wie de werkgever een leerarbeidsovereenkomst heeft gesloten voor het volgen van een Opleiding Niveau II als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs (voorheen primair leerlingwezen), met ingang van 1 september 1999 dat de wekelijkse scholingsdag volledig wordt doorbetaald indien een werkweek van gemiddeld 32 arbeidsuren (4 dagen feitelijke arbeid verrichten, 1 dag school) is overeengekomen.  
Hierbij geldt als voorwaarde dat de werknemer op de tijden waarop het betreffende onderwijs niet wordt gevolgd, en waarop wel salaris wordt betaald, werkzaam is bij de werkgever. Indien met de werknemer, als bedoeld in dit lid, een kortere werkweek dan 32 arbeidsuren wordt overeengekomen, dan dient de scholingsdag naar evenredigheid te worden doorbetaald, onder de voorwaarde als bepaald in de vorige volzin.
- 2b. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid geldt ten aanzien van de werknemer van 17 jaar en ouder met wie de werkgever een leerarbeidsovereenkomst heeft gesloten voor het volgen van een Opleiding Niveau II als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs (voorheen primair leerlingwezen), met ingang van 1 september 2000 dat de wekelijkse scholingsdag volledig wordt doorbetaald indien een werkweek van gemiddeld 32 arbeidsuren (4 dagen feitelijke arbeid verrichten, 1 dag school) is overeengekomen.  
Hierbij geldt als voorwaarde dat de werknemer op de tijden waarop het betreffende onderwijs niet wordt gevolgd, en waarop wel salaris wordt betaald, werkzaam is bij de werkgever. Indien met de werknemer, als bedoeld in dit lid, een kortere werkweek dan 32 arbeidsuren wordt overeengekomen, dan dient de scholingsdag naar evenredigheid te worden doorbetaald, onder de voorwaarde als bepaald in de vorige volzin.

#### Aantekeningen:

1. In het algemeen zal de werkgever bij de ondertekening van de leer(arbeids)overeenkomst weten of er voor de leerling al dan niet gelegenheid bestaat tot het volgen van dagonderwijs.
  2. Ongeoorloofd schoolverzuim komt voor rekening van de leerling.
  3. De berekeningswijze waarop de scholingsdag naar evenredigheid dient te worden doorbetaald bij een kortere werkweek dan 32 arbeidsuren is als volgt:  
(aantal (gemiddelde) arbeidsuren per week : 32) x 100%  
Voorbeelden:
    - Bij een gemiddeld aantal arbeidsuren per week van 24 (3 dagen feitelijk werken) dient 75% van de wekelijkse scholingsdag te worden doorbetaald.
    - Bij gemiddeld 16 arbeidsuren per week dient 50% van de wekelijkse scholingsdag te worden doorbetaald;
    - Bij gemiddeld 8 arbeidsuren per week dient 25% van de wekelijkse scholingsdag te worden doorbetaald.
3. De werkgever kan bedingen, dat de werknemer tijdens diens opleiding de dienstbetrekking niet zal mogen beëindigen of dat de werknemer na zijn examen nog een bepaalde tijd in dienst zal moeten blijven, met dien verstande dat het verbod tot opzegging niet langer kan gelden dan tot uiterlijk één jaar na het - al dan niet met goed gevolg - afleggen van het examen in het kader van de Wet educatie

- en beroepsonderwijs. Een overeenkomst als bedoeld in de vorige zin dient schriftelijk te worden aangegaan en wel voor de feitelijke deelneming van de leerling aan de opleiding.
4. De werknemer die de dienstbetrekking beëindigt voor het in lid 3 bedoelde tijdstip, is schadeloosgesteld. De schadeloosstelling blijft beperkt tot het uit hoofde van de leden 1 en 2 doorbetaalde salaris (als bedoeld in artikel 31 CAO), vermeerderd met de kosten welke de werkgever eventueel ten behoeve van de werknemer heeft gemaakt in verband met diens deelneming aan de opleiding, zoals boeken, reisgeld e.d.

Aantekening:

Het verdient aanbeveling de bepaling van lid 4 te herhalen in de schriftelijke overeenkomst, bedoeld in lid 3.

## **VERPLICHTE SCHOLING**

### **Artikel 72a**

Indien de werkgever de werknemer verplicht scholing te volgen buiten zijn dienstrooster, ontvangt de werknemer een compensatie.

## **INDIVIDUEEL SCHOLINGSRECHT WERKNEMERS 45 JAAR EN OUDER**

### **Artikel 73**

Aan de werknemer van 45 jaar en ouder zal voor de looptijd van deze CAO één individuele scholingsdag worden toegekend waarbij het salaris over de scholingsdag wordt doorbetaald door de werkgever en de cursus wordt gegeven in het kader van de activiteiten van het betreffende Opleidings- en Ontwikkelingsfonds.

## **XIII. WERKGELEGENHEID**

### **WERKGELEGENHEID**

#### **Artikel 74**

1. Indien er door natuurlijk verloop vacatures ontstaan zal de werkgever er naar streven deze te doen vervullen, zulks in het kader van handhaving van de werkgelegenheid.
2. De werkgever zal bij het ontstaan van vacatures in zijn bedrijf de bij hem in dienst zijnde werknemers in de gelegenheid stellen daarnaar te solliciteren.
3. Indien in de vacatures op de wijze als aangegeven in lid 2 niet kan worden voorzien, zal de werkgever deze terstond aanmelden bij het voor hem in aanmerking komende Arbeidsbureau; hierbij dienen de vacante functies en de aan de werknemers te stellen eisen voor de vervulling daarvan duidelijk te worden omschreven.
4. Het in lid 3 gestelde geldt ook voor part-time-functies.
5. Zodra in een vacature is voorzien, meldt de werkgever deze af bij het betreffende Arbeidsbureau.
6. Het is de werkgever niet toegestaan tegen beloning arbeid te doen verrichten door een niet tot zijn personeel behorende werknemer, tenzij deze schriftelijk toestemming van zijn werkgever heeft verkregen.
7. De werkgever, die ter voorziening in een tijdelijk tekort aan arbeidskrachten gebruik wil maken van de diensten van een uitzendbureau, zal hiervan mededeling doen aan het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie.

Aantekening:  
Zie voorts bijlage 9.

#### **Artikel 74a**

Vervallen.

#### **Artikel 74b**

Vervallen.

### **KINDEROPVANG**

#### **Artikel 74c**

1. Er is een Stichting "Stichting Kinderopvangregeling Metaal en Techniek."
2. De werknemer met één of meer kinderen in de leeftijd van 0 tot 13 jaar kan van de regeling van deze Stichting gebruik maken.

Aantekening:  
Deze regeling is - in hoofdlijnen - opgenomen in bijlage 10.

## **XIV. SLOTBEPALINGEN**

### **AFWIJKING VAN DEZE OVEREENKOMST**

#### **Artikel 75**

Aanvragen om vergunning tot afwijking van deze overeenkomst worden ingediend bij de Vakraad. De w.v. en de v.v. die zijn betrokken bij deze CAO hebben een procedure-afspraken gemaakt in verband met de behandeling van deze aanvragen waarbij met de hieromtrent gemaakte afspraken in de Stichting van de Arbeid rekening wordt gehouden.

### **DUUR VAN DE OVEREENKOMST**

#### **Artikel 76**

1. Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 mei 2005.
2. Deze overeenkomst eindigt op 31 januari 2008 zonder dat enigerlei opzegging vereist zal zijn.
3. Bij haar beëindiging blijft het in artikel 6 genoemde orgaan belast met de afdoening van de aanhangige zaken.

### **VREDESPlicht**

#### **Artikel 76a**

1. De werknemersorganisaties betrokken bij deze CAO verplichten zich om tijdens de duur van deze overeenkomst in elk geval geen werkstakingen, tot doel hebbende wijziging te brengen in het bij deze overeenkomst bepaalde, toe te passen, noch daarvan de toepassing door haar leden te gedogen.
2. Indien bij een of meer v.v. het voornemen bestaat tot werkstaking of andere acties, niet vallend onder lid 1, die het normaal functioneren van de onderneming zullen belemmeren, geeft (geven) die v.v. daarvan kennis aan de Stichting Vakraad en de desbetreffende werkgever. Na deze kennisgeving zal tussen de partijen bij deze overeenkomst zo spoedig mogelijk overleg plaatshebben over het voornemen tot, de mogelijke gevolgen van, en de mogelijkheden tot het vermijden van de werkstaking en andere acties. Het voornemen tot werkstaking of andere acties zal, na de kennisgeving aan de Stichting Vakraad, niet binnen vier weken worden uitgevoerd.
3. De w.v. en hun leden passen tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting op de leden der v.v. toe zolang de v.v. of de leden der v.v. geen werkstaking of andere acties bij één of meer werkgevers toepassen.
4. Dit artikel is niet van toepassing op het afgesproken overleg omtrent artikel 40 CAO.

**DEEL B**



## INHOUD

77.	Werkings sfeer .....	5
78.	Stichting Sociaal Fonds Metaal en Techniek.....	6
79.	Vakantiefonds .....	7
80.	Afwijkende bepalingen bij toepassing van het vakantiefonds .....	7
81.	Procedure bij geschillen .....	7
82.	Gereedschapsvergoeding .....	7
83.	Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Technisch Installatiebedrijf .....	7
84.	Arbeidsvoorwaarden leerlingen .....	8
84a.	Arbeidsovereenkomst voor HBO- dan wel WO-Studenten.....	8
85.	Werking artikel 35 CAO (Salarisverhoging in verband met functiejaren).....	8
BIJLAGEN .....		<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
1.	Veiligheid .....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
2.	Fusie, sluiting en reorganisatie .....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
3.	Beroepsprocedure bij indelingsgeschil .....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
3A.	Procedure bij geschil over dienstrooster .....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
4A.	Voorbeeld van een aanstellingsbrief .....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
	Toelichting bij de voorbeeld-aanstellingsbrief .....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
4B.	Voorbeelden inzake omzetten salarisverhogingen ex artikel 41 in vrije tijd .....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
4C.	Hoe wordt een gewerkt uur vergoed?.....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
4D.	Voorbeelden met betrekking tot ruilen ex artikel 30.....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
5.	Ontslagrecht.....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
6.	Vakantiefonds .....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
6A.	Statuten vakantiefonds.....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
7.	Gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid .....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
7A.	Doktersbezoek.....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
8A.	Voorlichting betreffende de arbeidsvoorwaarden van werknemers die onderwijs volgen .....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
8B.	Arbeidsovereenkomst leerlingen .....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
8C.	Arbeidsovereenkomst HBO- dan wel WO-Studenten.....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
9.	Werkgelegenheid .....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
10.	Regeling met betrekking tot kinderopvang voor werknemers in de Metaal en Techniek .....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
10A.	Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie .....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
	Wetsartikelen .....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
11A.	Wetsartikelen Arbowet.....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
11B.	Artikel 27 Wet op de ondernemingsraden (instemmingsrecht OR).....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
11C.	Te verstrekken schriftelijke gegevens door de werkgever .....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
11D.	Vergoeding van schade.....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
11E.	Minimuminkomen .....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	
11F.	Geen opbouw vakantiedagen indien geen recht op loon 8 uit-zonderingen .....	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
	<b>gedefinieerd.</b>	

- 11G. Verjaren van vakantieaanspraken ..... **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**
- 11H. Overlijdensuitkering ..... **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**
- 11I. Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA) ..... **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**
- 11J. Loon bij ziekte, zwangerschap en bevalling ..... **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**
- 11K. Artikelen arbeidstijdenwet ..... **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**
- 11L. Opgave door werkgever van (minimum-)loon (-bedrag)..... **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**
- 11M. Opzegtermijn ..... **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**
- 11N. Wet arbeid en zorg..... **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**



## XV. BIJZONDERE BEPALINGEN

### WERKINGSSFEER

#### Artikel 77

1. Deze overeenkomst geldt voor werkgevers in de bedrijfstak en werknemers in de tak van het Technisch Installatiebedrijf waaronder wordt verstaan:
  - a. het ontwerpen 1\*), aanleggen, wijzigen, demonteren, herstellen, beheren, onderhouden, en/of bedrijfsvaardig opleveren van elektrotechnische zwak- en sterkstroominstallaties (elektrotechnisch installatiebedrijf);
  - b. het ontwerpen 1\*), aanleggen, wijzigen, demonteren, herstellen, beheren, onderhouden, en/of bedrijfsvaardig opleveren van elektrotechnische- en elektronische installaties ten behoeve van signalering van en/of beveiliging tegen onbevoegde toegang, kwaadwillig gedrag en persoonlijke en/of materiële schade (elektrotechnisch beveiligingsinstallatie bedrijf);
  - c. het ontwerpen 1\*), aanleggen, wijzigen, demonteren, herstellen, beheren, onderhouden, en/of bedrijfsvaardig opleveren van installaties op het gebied van aarding en kathodische bescherming (aardingsbedrijf);
  - d. het ontwerpen 1\*), aanleggen, wijzigen, demonteren, herstellen, beheren, onderhouden, en/of bedrijfsvaardig opleveren van toestellen en installaties voor ontvangst, opslag, registratie, en/of distributie van signalen, en/of impulsen welke geschikt zijn en/of worden gebruikt voor de overdracht van geluid en/of beeld(en), elektronische geluidsversterkerinstallaties, alsmede bijbehorende hulptoestellen of onderdelen (radio- en televisie installatie- en reparatiebedrijf);
  - e. het ontwerpen 1\*), aanleggen, wijzigen, demonteren, herstellen, beheren, onderhouden, en/of bedrijfsvaardig opleveren van installaties ten behoeve van ontvangst, bewerking, opslag en/of distributie van signalen, alsmede van overdracht van informatie (installatiebedrijf voor - collectieve - antennes, kabeltelevisie, telematica en overige (tele)communicatie);
  - f. het ontwerpen 1\*), aanleggen, wijzigen, demonteren, herstellen, vervaardigen, beheren, onderhouden, en/of bedrijfsvaardig opleveren van lichtinstallaties met gasontladingsbuizen van hoge spanning, waaronder begrepen het monteren en demonteren van deze buizen, alsmede algemene reclameverlichtings installaties voor zover deze niet binnen een pand functioneren (lichtreclamebedrijf);
  - g. het ontwerpen 1\*), aanleggen, herstellen, wijzigen, demonteren, vervaardigen, beheren, onderhouden, en/of bedrijfsvaardig opleveren van elektrische-distributenetten, straat- en terrein verlichting, elektrotechnische bewegwijzeringinstallaties, elektrotechnische verkeersregel-, verkeersmeting- en verkeerscontrole-installaties en elektrotechnische parkeerregelininstallaties (elektrotechnisch nettenbouw- en buiteninstallatiebedrijf);
  - h. het ontwerpen 1\*), aanleggen, wijzigen, demonteren, herstellen, beheren, onderhouden, en/of bedrijfsvaardig opleveren van elektrotechnische- en elektronische installaties, of onderdelen daarvan ten behoeve van ontvangst, distributie, zichtbare en/of hoorbare overdracht van informatie, alsmede informatieverwerking en regeling van industriële productieprocessen of andere mechanische bedrijfsvoorzieningen (communicatie- en industriële automatiseringsinstallatiebedrijf);
  - i. het ontwerpen, aanleggen, wijzigen, demonteren, herstellen, beheren, onderhouden, en/of bedrijfsvaardig opleveren van elektrotechnische installaties ten behoeve van exposities, beurzen, evenementen of feestverlichting (tentoonstellingsinstallatiebedrijf);
  - j. het met het oog op het gebruik van huishoudelijke elektrotechnische verbruikstoestellen bedrijfsmatig aanleggen, wijzigen, herstellen, onderhouden, en/of bedrijfsvaardig opleveren van een aansluitpunt op een bestaande eindgroep van een sterkstroominstallatie (elektro-aansluitbedrijf);
  - k. het ontwerpen, aanleggen, wijzigen, demonteren, herstellen, beheren, onderhouden, en/of bedrijfsvaardig opleveren van elektrotechnische en elektronische installaties en/of onderdelen daarvan aan boord van zich op zee bevindende objecten welke niet over een eigen voortstuwing beschikken (elektrotechnisch off-shore installatiebedrijf).
  - l. het ontwerpen 1\*), aanleggen, veranderen, herstellen, onderhouden, ontstoppen en/of bedrijfsvaardig opleveren van binnenriolering tot 0,5 meter buiten de gevel alsmede hierbij opgedragen werkzaamheden aan de buitenriolering tot de perceelgrens;
  - m. het ontwerpen 1\*), vervaardigen, aanbrengen, herstellen of onderhouden van uit aluminium, zink, lood of koper bestaande dakbedekkingen of onderdelen daarvan, bekledingen aan of op bouwwerken, afvoerpijpen voor regenwater of onderdelen daarvan;
  - n. het ontwerpen 1\*), aanleggen, veranderen, herstellen, onderhouden en/of bedrijfsvaardig opleveren van installaties voor gas- of watervoorziening of gedeelten daarvan;
  - o. het ontwerpen 1\*), aanleggen, veranderen, herstellen, onderhouden en/of bedrijfsvaardig opleveren van brandleidingen of sprinklerinstallaties;
  - p. het ontwerpen 1\*), aanleggen, veranderen, herstellen, onderhouden en/of bedrijfsvaardig opleveren van of sanitaire installaties of gedeelten daarvan;
  - q. het ontwerpen 1\*), monteren, repareren, onderhouden en/of bedrijfsvaardig opleveren van installaties of onderdelen daarvan voor centrale verwarming, warmwatervoorziening, luchtbehandeling, ventilatie en koeling;
  - r. het ontwerpen 1\*), plaatsen en monteren of repareren en/of bedrijfsvaardig opleveren van koel- en vriesinstallaties en installaties voor luchtbehandeling en ventilatie (deze laatste in koeltechnische zin).
- 1\*) Onder ontwerpen wordt verstaan, uitgaande van een programma van eisen, het omzetten van dit programma in een technische specificatie, waaronder mede wordt verstaan schets of blauwdruk, inclusief de daarbij behorende software (bijv. besturingssystemen). Ontwerpen wordt alleen dan tot de werkingssfeer van werkgever geacht te behoren indien dit plaatsvindt ten behoeve van door werkgever zelf aan te leggen, te wijzigen, te demonteren, te herstellen, te onderhouden, of bedrijfsvaardig op te leveren installaties.
2. Deze bepaling geldt mede voor werkgevers en werknemers in ondernemingen waarin, ongeacht haar economische functie, uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf wordt uitgeoefend van:

- a. het wikkelen of herstellen van elektrotechnische machines en gebruiks- en verbruikstoestellen voor sterk- en zwakstroominstallaties (elektrotechnisch wikkeldbedrijf);
  - b. het monteren en bedraden van elektrotechnische- en elektronische apparatuur van bedienings-, schakel- en signalerings panelen (elektrotechnisch paneelbouwbedrijf);
  - c. het demonteren, repareren, monteren, vervangen, wijzigen, onderhouden, en gebruiksgereed opleveren van apparaten, installaties, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken (elektrotechnisch reparatiebedrijf).
3. Tot de in lid 2 sub a t/m c vermelde takken van bedrijf behoren alleen ondernemingen waarin, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, in de regel gedurende minder dan 1.200 uren per week door bij die onderneming in dienst zijnde werknemers werkzaamheden worden verricht.
  4. Een onderneming die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot de in lid 2 sub a t/m c vermelde takken van bedrijf, behoort, indien het bedoelde aantal arbeidsuren per week in die onderneming, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2 of 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, ten minste heeft bedragen onderscheidenlijk 1.200, 2.000 of 3.000, na afloop van die periode met inachtneming van het hierna in lid 5 bepaalde, tot de metaalindustrie.
  5. De in lid 4 bedoelde onderneming behoort tot de metaalindustrie met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de in lid 4 genoemde perioden.
  6. Ondernemingen waarin de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in lid 2 sub a t/m c vermelde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de Sector Metaal en Technische Bedrijfstakken (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid) doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Sector Metaalindustrie of Sector Elektrotechnische Industrie (voorheen te zamen Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie) had moeten plaatsvinden, blijven behoren tot de Metaal en Technische Bedrijfstakken.
  7. In geval van rechtsopvolging van een onderneming als hiervoor in de leden 4 en 6 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in de leden 4 en 6 bepaalde, aangenomen dat sprake is van eenzelfde aansluiting.
  8. Indien een onderneming als bedoeld in lid 6, in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Organisatiewet Sociale Verzekering overgaat naar de Sector Metaalindustrie of Sector Elektrotechnische Industrie (voorheen te zamen Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie), behoort die onderneming met ingang van dezelfde datum tot de metaalindustrie.
  9. De Commissie Werkingssfeer\*) ziet toe op de toepassing van de met betrekking tot de indeling en overgang van ondernemingen in de leden 3 t/m 8 gestelde regelen.

\*) De Commissie Werkingssfeer is samengesteld door de Stichting Raad van Overleg in de Metaalindustrie en de Stichting Vakraad Metaal en Techniek. Het secretariaat van de Commissie Werkingssfeer is gevestigd: Postbus 5210, 2280 HE Rijswijk (ZH), telefoon 070-3160325. In de Commissie hebben tevens zitting, het bedrijfspensioenfonds voor de Metaalindustrie en de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek.

## STICHTING SOCIAAL FONDS METAAL EN TECHNIEK

### Artikel 78

1. Er is een Stichting Sociaal Fonds Metaal en Techniek (SFM).
2. De stichting heeft ten doel het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de Metaal en Techniek. Activiteiten zijn het bevorderen van:
  - a. het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten die gericht zijn op optimale werkgelegenheid in de Metaal en Techniek;
  - b. het adviseren, geven van voorlichting en informatie over voorschriften, die uit de cao Metaal en Techniek voortvloeien en/of andere voorschriften die op het terrein van de arbeidsvoorwaarden/ -verhoudingen en/of de vaktechnische ontwikkeling liggen;
  - c. het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg, met uitzondering van het cao overleg, tussen sociale partners ten behoeve van de werkgevers en werknemers in de Metaal en Techniek
  - d. het bevorderen van een goede toepassing van de wet- en regelgeving op sociaal-economisch terrein in de Metaal en Techniek;
  - e. opleidings-, scholings- en vormingsactiviteiten in het kader van de arbeid ten behoeve van de werknemers en de werkgevers in de Metaal en Techniek;
  - f. het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de bevordering van goede arbeidsomstandigheden en medezeggenschap in de Metaal en Techniek;
  - g. het (doen) verrichten van en informeren over onderzoek op de hierboven onder a t/m e genoemde terreinen met het oog op het ontwikkelen van beleid;
  - h. het (doen) verrichten van en informeren over onderzoeken en projecten in het kader van de bevordering van de professionaliteit op het terrein van de arbeid van de Metaal en Techniek;
  - i. en voorts de werkzaamheden van de stichting in het kader van de uitvoering van de in de statuten, reglementen en CAO genoemde activiteiten.
3. De uitvoering van de in lid 2 omschreven doeleinden wordt nader geregeld in de daartoe nevens deze CAO overeengekomen CAO Werkgeversbijdrage Sociaal Fonds Metaal en Techniek.

## VAKANTIEFONDS

### Artikel 79

1. De doorbetaling van het salaris over 15 vakantiedagen en de betaling van de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 56 lid 1 respectievelijk artikel 59 geschiedt in geld dan wel op de wijze als aangegeven in het reglement van het Vakantiefonds voor de Metaalnijverheid.
2. Het in lid 1 bedoelde reglement, dat als bijlage 6 bij deze CAO is gevoegd, wordt vastgesteld door de Vakraad. Wijzigingen behoeven de goedkeuring van de Vakraad.
3. Het is de werkgever en de werknemer niet toegestaan arbeid te (doen) verrichten gedurende de 15 vakantiedagen als bedoeld in lid 1.
4. Kiest de werkgever na 1 mei 1999 voor uitbetaling via het Vakantiefonds dan is artikel 2 van het reglement van het Vakantiefonds van toepassing. Daarin is bepaald dat de werkgever en de deelnemende werknemers slechts tot het Vakantiefonds kunnen toetreden, nadat zij een verklaring hebben overlegd, waaruit blijkt dat zij feitelijk akkoord gaan met de 100% waardering voor de loonheffing van de opgebouwde vakantie rechten.  
Voor zover er sprake is van een voor deze regeling nieuwe werkgever (dit is een werkgever die voor 1 mei 1999 niet rechtens bestond) kan de werkgever en de deelnemende werknemers tot het vakantiefonds toetreden, waarbij, indien zij niet binnen een redelijke termijn (dat wil zeggen binnen een half jaar na het moment van ontstaan) hun keuze om deel te nemen in het Vakantiefonds hebben gemaakt, toetreding slechts mogelijk is, nadat zij een verklaring hebben overlegd, waaruit blijkt dat zij feitelijk akkoord gaan met de 100% waardering voor de loonheffing van de opgebouwde vakantie rechten.  
Indien voornoemde partijen binnen genoemde redelijke termijn hun keuze tot deelname kenbaar hebben gemaakt, vindt de overgangswaarderingsregeling (1999: 77,5%) toepassing

## AFWIJKENDE BEPALINGEN BIJ TOEPASSING VAN HET VAKANTIEFONDS

### Artikel 80

1. Het bepaalde in de leden 4 en 5 van artikel 57 geldt niet voor ondernemingen die gebruik maken van de regeling van het Vakantiefonds voor de Metaalnijverheid, voor zover betrekking hebbende op te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen die deel uitmaken van de 15 vakantiedagen waarvoor bij dit fonds vakantiegeld is gereserveerd.
2. In het geval dat de minimum vakantiebijslag, bedoeld in artikel 60 niet geheel gedekt is door de uitkering van het Vakantiefonds, dient het verschil door de werkgever in contanten te worden uitbetaald.

## PROCEDURE BIJ GESCHILLEN

### Artikel 81

In geval van geschil over de uitlegging of nakoming van deze overeenkomst, wordt geen staking of uitsluiting toegepast, doch wordt het geschil voorgelegd aan de burgerlijke rechter.

#### Aantekening:

In geval van een geschil tussen werkgever en werknemer betrekking hebbende op hun verhouding bij de arbeid, is het gewenst dat de partij die een rechtsvordering wenst in te stellen, alvorens hiertoe over te gaan, de contracterende organisatie waarvan de wederpartij lid is van het geschil in kennis stelt.

## GEREEDSCHAPSVERGOEDING

### Artikel 82

De werkgever verstrekt de werknemer een redelijke vergoeding voor het door de werknemer zelf aangeschafte en naar de richtlijnen van de onderneming benodigde gereedschap, behoudens in die gevallen waarin de werkgever het gereedschap ter beschikking stelt.

## OPLEIDINGS- EN ONTWIKKELINGSFONDS TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF

### Artikel 83

1. Er is een stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Technisch Installatiebedrijf.
2. De stichting heeft ten doel:
  - a. het (doen) verrichten van scholingsactiviteiten, ontwikkelen van lesmateriaal, vormings- en ontwikkelingswerk, en het informeren hierover, ten behoeve van Werkgevers en Werknemers, teneinde een goede werking van de arbeidsmarkt in de bedrijfstak te bewerkstelligen en de inzetbaarheid van de Werknemers te verbeteren;
  - b. het (doen) bevorderen en stimuleren van de opleiding van jeugdigen en anderen in het (beroeps)onderwijs ten behoeve van de bedrijfstak, alsmede het voorlichten hierover;
  - c. het (doen) waarborgen, bevorderen, ontwikkelen en verzorgen van bij-, her-, na- en opscholing van werkgevers en werknemers die in de bedrijfstak werkzaam zijn, alsmede het voorlichten hierover, om op deze wijze de vakbekwaamheid van werkgevers en werknemers in de bedrijfstak te bewerkstelligen respectievelijk te verhogen en het (doen) verbeteren van de arbeidsmarktpositie van de Werknemers;
  - d. het (doen) verzorgen van werkgelegenheidstrajecten voor arbeidsgehandicapten, mensen zonder werk of met werkloosheid bedreigde werknemers door middel van het aanbieden van een (vak-)opleiding ter vervulling van vacatures in de bedrijfstak;

- e. het (doen) bevorderen van de arbeidsdeelname van vooral vrouwen in de bedrijfstak en blijvende arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen in de bedrijfstak door het leveren van een bijdrage aan kinderopvang in de bedrijfstak;
  - f. het doen van onderzoek naar en vertalen van het belang voor de bedrijfstak van (nieuwe) technologische ontwikkelingen op het vakgebied;
  - g. het (doen) verrichten van en informeren over onderzoek verband houdend met de hierboven genoemde terreinen met als doel het ontwikkelen van beleid op bedrijfs- en sectorniveau in de bedrijfstak;
  - h. zonodig de inzet van deskundigheid, die het bestuur ondersteunt bij zijn activiteiten en die tevens voorlichting en informatie met name op het gebied van scholing, vorming, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarktbeleid aan ondernemingen in de bedrijfstak kan verstrekken.
3. De uitvoering van voormelde doelomschrijving wordt nader geregeld in de daartoe nevens deze CAO's overeengekomen CAO Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Technisch Installatiebedrijf (OTIB) en de CAO Koeltechnisch Onderwijs (SKO).  
Voor OTIB is artikel 77 lid 1a tot en met 2 a tot en met c van toepassing, en voor SKO, lid 1r.

## **ARBEIDSVORWAARDEN LEERLINGEN**

### **Artikel 84**

In afwijking van de artikelen 13, 14, 18 en 71, kan onder gebruikmaking van de modelovereenkomst, zoals opgenomen in bijlage 8B, een dienstbetrekking worden aangegaan voor hetzij onbepaalde tijd, hetzij voor de duur van de opleiding via de beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs. Indien er sprake is van een deeltijd-arbeidsovereenkomst dient een minimale werktijd van 30,4 uur per twee weken te zijn opgenomen. De werknemer heeft aanspraken op arbeidsvoorwaarden die in overeenkomstige verhouding staan tot de aanspraken die kunnen worden gemaakt bij een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 18 lid 1.

## **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HBO- DAN WEL WO-STUDENTEN**

### **Artikel 84a**

In afwijking van de artikelen 13, 14 en 71 kan onder gebruikmaking van de modelovereenkomst, zoals opgenomen in bijlage 8C, een dienstbetrekking worden aangegaan voor de duur dat werknemer in het kader van zijn/haar afstuderen aan een instelling voor Hoger beroeps- dan wel wetenschappelijk onderwijs werkzaamheden verricht ten behoeve van werkgever.

## **WERKING ARTIKEL 35 CAO (SALARISVERHOOGING IN VERBAND MET FUNCTIEJAREN)**

### **Artikel 85**

Het gestelde in artikel 35 CAO geldt niet indien de werknemer aantoonbaar slecht heeft gefunctioneerd.

Aldus overeengekomen te Rijswijk (ZH) en aldus getekend:

aan de ene zijde,  
de werkgeversorganisatie,  
werkgeversvereniging of w.v.

**UNETO-VNI,  
Zoetermeer**

w.g.  
ing S.J. Heeres  
(voorzitter)

w.g.  
A. Foppen  
(secretaris)

**de Nederlandsde vereniging van  
ondernemingen op het gebied van de  
koudetechniek en luchtbehandeling  
NVKL, gevestigd te Zoetermeer.**

w.g.  
drs J.C. de Bruijne  
secretaris

aan de andere zijde,  
de werknemersorganisaties,  
werknemersverenigingen of v.v.

**te FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht**

w.g.  
J. Berghuis  
(Landelijk bestuurder Metaal & Techniek)

**CNV BedrijvenBond, gevestigd te Houten;**

w.g.  
J. Jongejan  
(voorzitter)

w.g.  
H. Wegman  
(landelijk onderhandelaar)

**De Unie, Vakbond voor industrie en  
dienstverlening; gevestigd te Houten**

w.g.  
J.P.H. Teuwen  
(voorzitter)

w.g.  
J.O. Verbaan  
(voorzitter bedrijfspgroep Metaal & Techniek)

## **BIJLAGE 1**

### **VEILIGHEID**

Zie artikel 8 CAO

1. De veiligheid in de onderneming is een zeer belangrijke zaak, waartoe zowel op de werkgever als op de werknemer verplichtingen rusten. Veel van deze verplichtingen vloeien voort uit wettelijke voorschriften, terwijl andere verplichtingen worden ingegeven door de zorgvuldigheid die een ieder in acht heeft te nemen t.o.v. het leven en goed van een ander.
2. De werkgever heeft de verplichting de lokaliteiten waarin wordt gewerkt alsmede het gereedschap en de machineriën waarmee wordt gewerkt zodanig te doen zijn dan er redelijkerwijs, in verband met de aard van het werk, een voldoende bescherming bestaat voor de werknemer tegen ongevallen en gezondheidsschade. Het is in dat verband dan ook noodzakelijk dat t.a.v. situaties waarin gevaar te duchten zou zijn, aanwijzingen en instructies inzake de veiligheid door de werkgever worden gegeven. In de bedrijven waarin asbest of asbesthoudende producten worden bewerkt of verwerkt, zullen de bepalingen van de Asbestbesluiten worden nageleefd. Indien in een bedrijf met gevaarlijke chemische stoffen wordt gewerkt, zullen de vereiste maatregelen worden getroffen ter voorkoming van gezondheidsschade. Bij een geschil over de vraag of een chemische stof al dan niet gevaar kan opleveren voor de gezondheid, is de mening van de Arbeidsinspectie beslissend.
3. Anderzijds heeft de werknemer de verplichting van de aanwijzingen en instructies van de werkgever kennis te nemen en deze op te volgen en de door de werkgever ter beschikking gestelde beschuttingsmiddelen te gebruiken. Voorts wordt van de werknemer verwacht dat, indien naar zijn oordeel sprake is van situaties die de veiligheid en/of gezondheid in gevaar kunnen brengen, hij de werkgever hiervan op de hoogte brengt.
4. Duidelijk verschillen de omstandigheden van bedrijf tot bedrijf. Vandaar dat hier een taak ligt zowel voor de werkgever als voor de werknemer om, uitgaande van de aard van de onderneming, de daarin verrichte arbeid en van hetgeen in samenhang daarmee redelijkerwijs kan worden gevergd hetzij in de personeelsvertegenwoordiging hetzij in de ondernemingsraad de veiligheid en daarmee verband houdende zaken met elkander te bespreken. Zo kunnen zich in een onderneming werkzaamheden voordoen met een uitzonderlijk hoog ongevalrisico, waartegen niet altijd afdoende veiligheidsmaatregelen te treffen zijn, in welk geval alsdan gedacht zou kunnen worden aan het afsluiten van een extra ongevallenverzekering ten behoeve van de werknemer en/of personen voor wie hij kostwinner is.

## **BIJLAGE 2**

### **FUSIE, SLUITING EN REORGANISATIE**

De grondgedachte van artikel 9 is deze dat, ingeval de werkgever voornemens is een fusie aan te gaan met een ander bedrijf, dan wel indien hij het voornemen heeft het bedrijf geheel of gedeeltelijk te sluiten of wel het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren, hij de werkgeversorganisatie waarbij hij is aangesloten, alsmede de vakverenigingen van dat plan tijdig in kennis stelt.

De bedoeling van deze regeling is de mogelijkheid te scheppen voordat de eventuele fusie, sluiting en/of reorganisatie een feit is, de gevolgen daarvan voor de in het bedrijf werkzame personen in de besluitvorming te betrekken. Dit betekent dat de informatie aan de werkgevers- en werknemersorganisaties op een zodanig tijdstip dient te geschieden dat enerzijds te verwachten valt dat de plannen doorgang zullen vinden doch dat het anderzijds nog mogelijk is voor de w.v. en v.v. een reële inbreng te leveren, opdat eventuele nadelige gevolgen voor de werknemers zoveel mogelijk worden tegengegaan of verminderd.

Het zal duidelijk zijn dat elke fusie, sluiting en/of reorganisatie zijn eigen achtergronden heeft, die in zeer grote mate worden bepaald door de financiële positie en draagkracht van de daarbij betrokken bedrijven. Dit heeft ook zijn weerslag op het al dan niet kunnen realiseren van voorzieningen voor het personeel. Vandaar dat de eventueel te treffen voorzieningen van geval tot geval verschillend zullen zijn en niet voor elke fusie, sluiting en/of reorganisatie dezelfde zullen of kunnen zijn.

Wanneer dan ook onderstaand een aantal van mogelijke voorzieningen wordt genoemd, heeft een en ander alleen betekenis als voorbeeld en niet als een opsomming van hoe dan ook en te allen tijde te treffen maatregelen. Binnen de ruimte die de financiële middelen van het bedrijf daartoe laten zal nagegaan moeten worden of, en zo ja welke, voorzieningen getroffen zullen kunnen worden. In dit verband wordt speciale aandacht gevraagd voor de werknemers van 55 jaar en ouder, indien de te nemen besluiten voor hen ontslag met zich zouden brengen. Gebleken is namelijk dat deze werknemers somtijds, op grond van hun leeftijd, moeilijk te bemiddelen zijn in een op het ontslag aansluitende passende werkkring, zodat de fusie e.d. voor hen extra hard kan aankomen.

Als voorbeelden voor onderwerpen waaraan in het kader van een fusie e.d. met betrekking tot de positie van het personeel aandacht zou kunnen worden besteed worden genoemd:

a. ingeval herplaatsing binnen de onderneming of het concern mogelijk is o.a.:

- her-, om- en bijscholing
- verhuizing
- overgang van pensioenverzekering en ziektekostenverzekering
- afwikkeling van verleende voorschotten en leningen
- studiekostenregelingen
- huurwoningen
- gratificatie- en winstdelingsregelingen
- loon- en salarisafbouwregelingen

b. ingeval beëindiging van het dienstverband onvermijdelijk is o.a.:

- verzuim voor sollicitatie
- reiskosten voor sollicitatie
- bemiddeling bij andere werkgevers
- inschakeling van het Regionale Bestuur voor de Arbeidsvoorziening
- verhuizing
- pensioenverzekering en ziektekostenverzekering
- afwikkeling van verleende voorschotten en leningen
- studiekostenregelingen
- huurwoningen
- gratificatie- en winstdelingsregelingen
- concurrentiebeding.

## **BIJLAGE 3**

### **BEROEPSPROCEDURE BIJ INDELINGSGESCHIL**

1. Indien de werknemer van mening is dat de door de werkgever vastgestelde functie-indeling niet juist is, kan hij schriftelijk bezwaar indienen bij de werkgever. De werknemer kan daarbij zijn v.v. inschakelen
2. De werkgever bevestigt de ontvangst van het bezwaarschrift en neemt het in behandeling.
3. De werkgever deelt zijn standpunt schriftelijk en gemotiveerd mee aan de werknemer.
4. Indien dit standpunt niet leidt tot overeenstemming of wanneer de werkgever niet binnen 2 maanden na het indienen van het bezwaarschrift zijn standpunt schriftelijk heeft kenbaar gemaakt vullen werkgever en werknemer, in overleg, het vragenformulier in dat door de w.v. en v.v. is vastgesteld ten behoeve van het onderzoek naar de functie-inhoud van functies in de Metaal en Techniek. De werknemer kan ook hierbij zijn v.v. inschakelen. Zowel de werkgever als de werknemer dienen dit formulier te ondertekenen. Indien dit formulier uitsluitend door de werknemer is ondertekend zal de Vakraad de werkgever verzoeken mee te werken aan de procedure. De werkgever is gehouden aan dit verzoek van de Vakraad te voldoen. Dit vragenformulier is verkrijgbaar bij de Vakraad.
5. Het ingevulde en ondertekende vragenformulier dient gezonden te worden naar de Vakraad. Op basis van de bevindingen van de indelingscommissie doet de Vakraad schriftelijk een bindende uitspraak met betrekking tot de functie-indeling.

6. Indien de uitspraak van de Vakraad leidt tot een hogere indeling dan werkt dit terug tot de datum waarop de werknemer zijn bezwaar schriftelijk bij de werkgever heeft ingediend.

## **BIJLAGE 3A**

### **PROCEDURE BIJ GESCHIL OVER DIENSTROOSTER**

1. De werknemer die van mening is dat bij het vaststellen van het dienstrooster onvoldoende rekening is gehouden met zijn persoonlijke omstandigheden, dient – eventueel bijgestaan door zijn v.v. - schriftelijk bezwaar in bij de werkgever.
2. De werkgever bevestigt de ontvangst van het bezwaarschrift en deelt – daarbij eventueel bijgestaan door zijn w.v. – binnen twee weken zijn standpunt schriftelijk mee aan de werknemer.
3. Indien deze uitwisseling van standpunten niet tot overeenstemming leidt of wanneer de werkgever zijn standpunt niet binnen twee weken schriftelijk aan de werknemer kenbaar maakt, kan het geschil worden voorgelegd aan de Commissie Dienstroosters van Vakraad. Daarvoor moeten werknemer en werkgever in gezamenlijk overleg zorgen voor een door beide partijen ondertekende schriftelijke weergave van het geschil. Werkgever en werknemer kunnen hierbij (opnieuw) hun w.v. respectievelijk v.v. inschakelen.
4. Indien de werkgever de schriftelijke weergave niet heeft ondertekend, zal Vakraad de werkgever verzoeken om mee te werken aan de procedure. De werkgever is gehouden aan dit verzoek te voldoen.
5. De door beide partijen ondertekende beschrijving van het geschil dient gezonden te worden aan de Vakraad. Op basis van de bevindingen van de commissie die de dienstroosterzaken behandelt, wordt door de Vakraad schriftelijk advies uitgebracht over de wijze waarop in de onderneming met de verschillende belangen zou kunnen worden omgegaan. Dit advies wordt aan beide partijen toegezonden.

**BIJLAGE 4A**

**VOORBEELD VAN EEN AANSTELLINGSBRIEF**

De werkgever .....  
gevestigd te ..... 1)

bevestigt hiermede dat de werknemer  
naam .....  
geboortedatum .....  
wonende te ..... 1)  
is aangesteld in de functie van ..... 2)

zulks onder de volgende voorwaarden:

- a. voor zover in deze aanstellingsbrief niet uitdrukkelijk van het tegendeel blijkt, is op de arbeidsverhouding van bovengenoemde partijen van toepassing de CAO voor. .... 3)
- b. aanvang van het dienstverband ..... 4)
- c. overeengekomen proeftijd ..... 5)
- d. het dienstverband is aangegaan voor ..... 6)
- e. aantal toegekende functie jaren ..... 7)
- f. de functie is ingedeeld in salarisgroep ..... 8)
- g. het overeengekomen salaris bedraagt €.....per ..... 9)
- h. zijn arbeidsduur is per dag/week/4 weken/jaar gemiddeld...uren ..... 10)
- i. hij heeft recht op ... werkuren/dagen betaalde vakantie per jaar ..... 11)
- j. de pensioenregeling geldt van ..... 12)
- k. plaats/plaatsen waar de arbeid wordt verricht ..... 13)
- l. Enz ..... 14)

Aldus gedaan en afgegeven te  
(firmastempel)

de..... 20.....  
(handtekening werkgever)

voor akkoord getekend  
(handtekening werknemer)

Zie voor de noten 1 t/m 14 de toelichting.

## TOELICHTING BIJ DE VOORBEELD-AANSTELLINGSBRIEF

1. Hier volledig adres invullen.
2. Het verdient aanbeveling om naast het noemen van de functie een omschrijving, waar mogelijk, te geven van de werkzaamheden.
3. Hier de naam invullen van de CAO zoals vermeld op de omslag van dit boekje.
4. De datum van indiensttreding.
5. Alleen op te nemen wanneer men wil afwijken van de hoofdregel van artikel 12 lid 1.
6. Invullen: onbepaalde tijd (artikel 13) of: bepaalde tijd van .... tot .... (artikel 14) of: de duur van .... (een overeengekomen taak; artikel 14).
7. Invullen van het aantal functie jaren dat bij indiensttreding wordt toegekend.
8. Alleen in te vullen bij werknemers van 21 jaar of ouder. Zie ook de artikelen 10 en 33.  
Let op: vanaf 1 januari 2000 alleen in te vullen bij werknemers van 22 jaar en ouder.
9. Hier in te vullen het bedrag en de periode waarover -nl. per maand of per vierwekenperiode- en, indien van toepassing, tevens onder toekenning van het aantal functie jaren. In voorkomende gevallen dient het gebruikte begrip salaris te worden onderscheiden in een overeengekomen vast salaris over een maand (of een vierwekenperiode) en overige salarisbestanddelen (b.v. ploegen- en andere toeslagen).
10. In te vullen het gemiddelde aantal uren per dag of per week of per 4 weken of per jaar en het aantal dagen per week.  
Bij wisselende werktijden verwijzen naar het dienstrooster.  
Zie ook artikel 18a lid 1.
11. Zie hoofdstuk VIII, artikel 49 en volgende van de CAO.
12. Hier invullen het Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek of een andere regeling.
13. Indien er sprake is van karweiwerkzaamheden dient de regio waarbinnen de werkzaamheden doorgaans plaatsvinden te worden vermeld.
14. Onder de punten 1. en volgende kunnen andere arbeidsvoorwaarden worden vermeld, zoals reisvergoeding, overwerk, buitengewoon verlof, werkkleding, gereedschapsvergoeding en studie verlof.

## BIJLAGE 4B

### VOORBEELDEN INZAKE OMZETTEN SALARISVERHOGINGEN EX ARTIKEL 41 IN VRIJE TIJD

De beginsituatie is dat de werknemer op 1 januari 2004 €1800,- bruto per maand verdient. De algemene rekenformule "omzettingpercentage x 19,76 uur" geeft het aantal te verkrijgen uren. Het omzettingpercentage wordt berekend door:  $100 - ((\text{salaris}/\text{salaris na cao-verhoging}) * 100)$

#### A. Situatie per 1 februari 2004 (2,50%)

1. Werknemer x die zijn salarisverhoging in geld laat uitkeren.

€1800,- + 2,5% (= €45,-) : €1845,- bruto per maand.

Voor afdracht pensioenpremie, SFM/FMV-premie enz. alsook loonbelasting en Sociale Verzekeringpremies is het bedrag ad €1845,- bepalend.

2. Werknemer y die zijn hele salarisverhoging na overleg met de werkgever in vrije tijd omzet.

€1800,- + 2,5% (= €45,-) :	€1845,- bruto per maand
Brutokorting	€ 45,-
	----- -/-
	€1800,-

Aantal uren dat wordt verkregen:  $100 - ((1800/1845) * 100) = 2,44\%$ , vermenigvuldigd met 19,76 uur geeft dan 48,21 uur.

Voor afdracht pensioenpremie, SFM/FMV-premie enz. is nog steeds de €1845,- bepalend; echter voor loonbelasting en sociale verzekeringpremies is het bedrag ad €1800,- bepalend.

#### B. Situatie per 1 februari 2005 (2,2%)

1. Werknemer x die ook deze verhoging in geld laat uitkeren.

€1845,- + 2,2% (= €40,59): €1885,59 bruto per maand.

Voor afdracht pensioenpremie, SFM/FMV-premie enz. alsook loonbelasting en Sociale Verzekeringpremies is het bedrag ad €1885,59, bepalend.

2. Werknemer y die ook deze verhoging na overleg met de werkgever in vrije tijd omzet.  
€1845,- (immers salarisverhoging per 1 februari 2004 is toegekend) + 2,2% (= €40,59):

	€1885,59 bruto per maand
Brutokorting	€ 40,59
Hij had de salaris- verhoging van 1 februari 2004 ook omgezet in vrije tijd derhalve die brutokorting ook weer meenemen (zie A 2)	€ 45,-
	----- -/-
	€1800,-

Voor afdracht pensioenpremie, SFM/FMV-premie en dergelijke is de €1885,59 bepalend; echter voor loonbelasting en sociale verzekeringpremies is het bedrag ad €1800,- bepalend.

Aantal uren dat wordt verkregen:  $100 - ((1800/1885,59) * 100) = 4,54\%$ , vermenigvuldigd met 19,76 uur geeft dan 89,71 uur.

- C. Ook is het mogelijk dat de werknemer zijn salarisverhoging na overleg met de werkgever gedeeltelijk in geld laat uitbetalen en gedeeltelijk in vrije tijd omzet. De brutokorting wordt dan rechtvaardig toegepast. Stel de werknemer zet zijn salarisverhoging per 1 februari 2004 voor de helft om in vrije tijd en laat de rest uitbetalen:

€1800,- + 2,5% (= €45,-) :	€1845,- bruto per maand
Brutokorting voor de helft (immers de werknemer zet de salarisverhoging voor de helft om in vrije tijd)	€ 22,50--
	----- -/-
	€1822,50

Voor afdracht pensioenpremie, SFM/FMV-premie en dergelijke blijft de €1845,- bepalend. Voor loonbelasting en sociale verzekeringspremies is nu het bedrag ad €1822,50 bepalend.

Aantal uren dat wordt verkregen:  $100 - ((1822,50/1845,00) * 100) = 1,22\%$ , vermenigvuldigd met 19,76 uur geeft dan 24,11 uur.

- D. Ook is het mogelijk dat de werknemer zijn salarisverhoging per 1 februari 2004 na overleg met de werkgever in vrije tijd omzet en de salarisverhoging per 1 februari 2005 in geld laat uitkeren.

#### 1 februari 2004

€1800,- + 2,5% (= €45,-) :	€1845,- bruto per maand
Bruto-korting (immers hele salarisverhoging omgezet in vrije tijd)	€ 45,-
	----- -/-
	€1800,-

Voor afdracht pensioenpremie, SFM/FMV-premie enz. is de €1845,- bepalend; echter voor loonbelasting en sociale verzekeringpremies is het bedrag ad €1800,- bepalend.

Aantal uren dat wordt verkregen:  $100 - ((1800/1845) * 100) = 2,44\%$ , vermenigvuldigd met 19,76 uur geeft dan 48,21 uur.

#### 1 februari 2005

€1845,- + 2,2% (= €40,59) :	€1885,59 bruto per maand
Geén bruto-korting voor deze verhoging immers werknemer liet deze salarisverhoging in geld uitbetalen, wèl bruto-korting uit 2004	€ 45,-
	----- -/-
	€1840,59

Voor afdracht pensioenpremie, SFM/FMV-premie enz. is de €1885,59 bepalend; voor loonbelasting en sociale verzekeringspremies in nu het bedrag ad €1840,59 bepalend.

Aantal uren dat wordt verkregen:  $100 - ((1840,59/1885,59) * 100) = 2,39\%$ , vermenigvuldigd met 19,76 uur geeft dan 47,23 uur.

N.B.: dit zijn geen limitatieve voorbeelden.

Onderstaande reeks geeft aan hoeveel vrije tijd kan worden verkregen indien een werknemer met ingang van mei 2001 conform vorenstaande systematiek zou hebben besloten de salarisverhogingen van de CAO om te zetten in vrije tijd en tevens zou besluiten de salarisverhogingen van 1 februari 2004 en 1 februari 2005 ook in vrije tijd om te zetten. Het salaris dat de werknemer verdiende in april 2001 wordt in deze reeks gesteld op "100".

#### vanaf mei 2001:

1.  $100 + 4,0\% = 104,0$
2.  $100 - / - ((100 / 104,0) * 100) = 3,85$
3.  $3,85 * 19,76 \text{ uur} = 76,08 \text{ uur}$   
(extra uren verhoging mei 2001: 76,08)

#### vanaf maart 2002:

1.  $(100+4,0\%) + 3,5\% = 107,64$
2.  $100 - / - ((100 / 107,64) * 100) = 7,10$
3.  $7,10 * 19,76 \text{ uur} = 140,30 \text{ uur}$   
(extra uren verhoging maart 2002: 64,22)

#### vanaf januari 2003:

1.  $(100+4,0\%+3,5\%) + 0,5\% = 108,18$
2.  $100 - / - ((100 / 108,18) * 100) = 7,56$
3.  $7,56 * 19,76 \text{ uur} = 149,39 \text{ uur}$   
(extra uren verhoging januari 2003: 9,09)

#### vanaf februari 2004:

1.  $(100+4,0\%+3,5\%+0,5\%) + 2,5\% = 110,88$
2.  $100 - / - ((100 / 110,88) * 100) = 9,82$
3.  $9,82 * 19,76 \text{ uur} = 194,04 \text{ uur}$   
(extra uren verhoging februari 2004: 44,66)

#### vanaf februari 2005:

1.  $(100+4,0\%+3,5\%+0,5\%+2,5\%) + 2,2\% = 113,32$
2.  $100 - / - ((100 / 113,32) * 100) = 11,75$
3.  $11,75 * 19,76 \text{ uur} = 232,18 \text{ uur}$

(extra uren verhoging februari 2005: 38,14)

**Totaal aantal verkregen  
uren vrije tijd: 232,18**

## BIJLAGE 4C

### HOE WORDT EEN GEWERKT UUR VERGOED?

Onderstaand vragenschema biedt een handreiking bij het vaststellen welke van de extra-betalingsregelingen c.q. toeslagregelingen die te maken hebben met werktijden, van toepassing zijn.

In het schema wordt verwezen naar de CAO-artikelen waarin de regelingen zijn opgenomen. In die artikelen staat wanneer en onder welke voorwaarden de extra-betalingsregeling of toeslagregeling wel of niet van toepassing is. Een verwijzing naar een betalingsbepaling of toeslagregeling in onderstaand schema wil dus niet automatisch zeggen dat deze ook inderdaad van toepassing is. Maar als er een toeslag of extra betaling vanwege werktijden geldt, dan is het wel die waarnaar in het vragenschema verwezen wordt.

Vragenschema:

**1. Valt het gewerkte uur binnen een ploegendienst volgens artikel 20?**

Nee: Door naar vraag 2

Ja: Ploegentoeslagregeling volgens artikel 45 en *geen* dagvenstertoeslag

**2. Valt het gewerkte uur, met inachtneming van artikel 18, binnen het dienstrooster volgens artikel 17 lid 3?**

Nee: Door naar vraag 3

Ja: Door naar vraag 5a

**3. Is het gewerkte uur te beschouwen als een verschoven uur volgens artikel 17 lid 6?**

Nee: Door naar vraag 4

Ja: Door naar vraag 5b

**4. Is het gewerkte uur een reisuur volgens artikel 44?**

Nee: Overwerktoeslag volgens artikel 42 en *geen* dagvenstertoeslag.

Ja: Betaling volgens artikel 44 en *geen* dagvenstertoeslag.

**5a. Valt het gewerkte uur binnen het dagvenster (zie artikel 17 lid 2)?**

Nee: Dagvenstertoeslagregeling volgens artikel 42a.

Ja: Geen dagvenstertoeslag.

**5b. Valt het gewerkte uur binnen het dagvenster (zie artikel 17 lid 2)?**

Nee: Dagvenstertoeslagregeling volgens artikel 42a.

Ja: Betaling volgens artikel 43 en *geen* dagvenstertoeslag.

Hierna staan enkele voorbeelden met betrekking tot de toepassing van verschillende artikelen waarin extra betalingen c.q. toeslagen vanwege werktijden geregeld zijn.

Voorbeeld 1: dienstrooster (waarin pauzes) en overwerk

uur	extra betaling van het uur	situatie
01:00		
02:00		
03:00		
04:00		
05:00		grijs:
06:00		? dagvenster ?
07:00		
08:00		
09:00		? aanvang ?
10:00		dienstrooster
11:00		
12:00		
13:00		
14:00		
15:00		
16:00		einde
17:00		? dienstrooster ?
18:00	toeslag artikel 42	overwerk
19:00	toeslag artikel 42	overwerk
20:00		
21:00		
22:00		
23:00		
24:00		

Voorbeeld 2: dienstrooster (waarin pauzes) buiten dagvenster

uur	extra betaling van het uur	situatie
01:00		
02:00		
03:00		
04:00		
05:00		grijs:
06:00		? dagvenster ?
07:00		
08:00		
09:00		
10:00		
11:00		
12:00		
13:00		? aanvang ?
14:00		dienstrooster
15:00		
16:00		
17:00		
18:00		
19:00	toeslag artikel 42a	
20:00	toeslag artikel 42a	einde
21:00	toeslag artikel 42a	? dienstrooster ?
22:00		
23:00		
24:00		

Voorbeeld 3: ploegendienst (waarin pauzes) buiten dagvenster

uur	extra betaling van het uur	situatie
01:00		
02:00		
03:00		
04:00		
05:00		grijs:
06:00		? dagvenster ?
07:00		
08:00		
09:00		
10:00		
11:00		
12:00		
13:00	toeslag artikel 45	? aanvang ?
14:00	toeslag artikel 45	ploegendienst

15:00	toeslag artikel 45	
16:00	toeslag artikel 45	
17:00	toeslag artikel 45	
18:00	toeslag artikel 45	
19:00	toeslag artikel 45	
20:00	toeslag artikel 45	einde
21:00	toeslag artikel 45	? ploegendienst ?
22:00		
23:00		
24:00		

Voorbeeld 4: dienstrooster (waarin pauzes) met overwerk en reisure

uur	extra betaling van het uur	situatie
01:00		
02:00		
03:00		
04:00		
05:00		grijs:
06:00		? dagvenster ?
07:00		
08:00	toeslag artikel 44	reisuur
09:00		? aanvang ?
10:00		dienstrooster
11:00		
12:00		
13:00		
14:00		
15:00		
16:00		einde
17:00		? dienstrooster ?
18:00	toeslag artikel 42	overwerk
19:00	toeslag artikel 44	reisuur
20:00		
21:00		
22:00		
23:00		
24:00		

## BIJLAGE 4D

### VOORBEELDEN MET BETREKKING TOT RUILEN EX ARTIKEL 30

#### A. Uren kopen

Werknemer A heeft een voltijds dienstverband, een maandsalaris van €1.600,00 en besluit het maximale aantal van 64 uren te kopen. Deze uren kosten hem  $64 \times 0,607\%$  van €1.600,00 = €621,56.

Indien de werknemer er voor kiest om de verrekening via zijn vakantiegeld te laten plaatsvinden, wordt in de maand waarin het vakantiegeld wordt uitbetaald €621,56 in mindering gebracht op het vakantiegeld.

Indien de werknemer kiest voor verrekening per maand, wordt in het jaar waarin de ruilafpraak geldt elke maand €51,79 (€621,56/12) ingehouden op zijn salaris.

De vakantiebijslag wordt berekend over het salaris wat hij heeft verdiend (zie artikel 59 CAO) en dat is in deze situatie 12 maal €1548,21 (dat is €1600,- minus €51,79).

#### B. Uren verkopen

Werknemer B heeft een voltijds dienstverband, werkt in ploegendienst en heeft een maandsalaris van €1.400. Hij spreekt met zijn werkgever af dat hij in een kalenderjaar 32 uren extra zal werken. Daarvoor ontvangt hij  $32 * 0,607\%$  van €1.400,00 = €271,94

Indien de werknemer er voor kiest de verrekening direct te laten plaatsvinden, ontvangt hij bij zijn salarisbetaling voor elk uur dat hij in een maand in het kader van de ruilafpraak extra heeft gewerkt €8,50 (0,607% van €1400,00).

Indien de werknemer kiest voor een periodieke verrekening van de ruilafpraak, ontvangt hij 12 maanden lang €22,66 (€271,94 /12) extra bij de salarisbetaling.

De ploegtoeslag die deze werknemer ontvangt, bedraagt maandelijks

14% van €1.400,00 = €196,00. Dit bedrag van deze toeslag blijft ongeacht de ruilafpraak hetzelfde, namelijk €196,00.

#### C. Uren kopen

Werknemer C en D hebben beiden een dienstverband voor gemiddeld 19 uur per week en ontvangen daarvoor allebei een salaris van €650,00. Het periode- c.q. maand-salaris bij een fulltime dienstverband zou voor hen €1.300,00 bedragen.

Werknemer C besluit om het voor hem maximale aantal van 32 uren te kopen. Deze uren kosten hem  $38 \times \frac{€650,00}{19}$  gedeeld door 19 maal 0,607% maal 32 uren = €252,48.

De werknemer kiest voor een periodieke verrekening en maandelijks wordt bij de salarisbetaling €21,04 ingehouden.

Werknemer D besluit in overleg met zijn werkgever juist om 32 uren vrije tijd te verkopen. Voor deze uren ontvangt werknemer D  $38 \times \frac{€650,00}{19}$  gedeeld door 19 maal 0,607% maal 32 uren = €252,48.

In een van de maanden in het jaar waarop de ruilafpraak van toepassing is, werken werknemer C en D allebei 5 dagen 2 uur over, aansluitend op hun dienstrooster.

De overwerktoeslag die deze werknemers ontvangen bedraagt  $38 \times \frac{€650,00}{19}$  gedeeld door 19 maal 0,78% maal 10= €101,40.

De overwerktoeslag (en andere inkomensgerelateerde toeslagen en salarisbestanddelen, met uitzondering van de vakantiebijslag) wordt in alle gevallen (kopen dan wel verkopen van uren) berekend over het (fulltime) salaris als bedoeld in artikel 31 van deze CAO, in dit voorbeeld  $38 \times \frac{€650,00}{19}$  gedeeld door 19 maal het percentage maal het aantal uren, conform de systematiek van artikel 42 lid 7 CAO.

Bovenstaande voorbeelden zijn niet limitatief.

In alle voorbeelden geldt dat de ruilafpraak geen effect heeft op het salaris dat als grondslag wordt gehanteerd voor de afdracht van pensioenpremie, O&O-premie e.d.

## BIJLAGE 5

### ONTSLAGRECHT

Gelet op het ingrijpende karakter van het ontslagrecht dient zeer zorgvuldig gehandeld te worden. Ten sterkste wordt geadviseerd om VOORAF uw organisatie te raadplegen.

Een arbeidsovereenkomst is de overeenkomst tussen een werkgever en een werknemer, waarbij de laatste zich verbindt tegen verkrijging van een bepaald salaris werkzaamheden naar beste kunnen voor de werkgever te zullen verrichten.

Aan een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd kan wettelijk op verschillende manieren een einde komen. n.l.:

- tijdens de proeftijd;
- na de proeftijd door opzegging met inachtneming van de opzegtermijnen zoals bepaald in artikel 16 CAO en artikel 7:672 BW.;
- met wederzijds goedvinden;
- bij ontslag wegens een dringende reden (zgn. ontslag op staande voet);
- door het overlijden van de werknemer;
- door ontbinding door de kantonrechter.

Onderstaand wordt een toelichting gegeven. In paragraaf 6 wordt aandacht besteed aan de afloop van de dienstbetrekking voor bepaalde tijd.

Ter toelichting geldt het volgende:

#### A. WEDERZIJDIG GOEDVINDEN

Wanneer een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd wordt betekent dit, dat beide partijen met de beëindiging van de dienstbetrekking op een bepaalde datum instemmen. Een opzegtermijn heeft in dit geval niet in acht te worden genomen. Evenmin is een ontslagvergunning van de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie vereist. Dat een werknemer met beëindiging van de dienstbetrekking instemt, moet echter niet te snel worden aangenomen. Daar deze instemming uitdrukkelijk moet blijken en ter voorkoming van eventuele latere moeilijkheden of onduidelijkheden omtrent het "wederzijds goedvinden" verdient het daarom aanbeveling een door beide partijen ondertekende verklaring op te stellen, waaruit een en ander ondubbelzinnig blijkt. Zoals tenslotte vanzelf spreekt dient bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een einafrekening tegen z.g. finale kwijting plaats te vinden, hetgeen impliceert, dat partijen niets meer van elkaar te vorderen hebben.

#### B. ONTSLAG OP STAANDE VOET

Er wordt gesproken over ontslag op staande voet wanneer er tussen werkgever en werknemer een zodanig ernstige gebeurtenis heeft plaats gevonden, dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer geëist kan worden, en de arbeidsovereenkomst derhalve **onmiddellijk** moet eindigen. Het ontslag op staande voet kan zowel gegeven (door de werkgever) als genomen worden (door de werknemer).

Gronden waarop het ontslag moet berusten staan opgesomd in het Burgerlijk Wetboek en dienen bij toepassing **onmiddellijk** en bij voorkeur schriftelijk aan de tegenpartij te worden medegedeeld.

- Gronden tot het geven van ontslag op staande voet voor de werkgever zijn b.v.: hardnekkige weigering aan een redelijk bevel te voldoen, dronkenschap, diefstal.
- Gronden voor de werknemer om ontslag op staande voet te nemen zijn b.v.: niet tijdige betaling van het loon en onjuiste behandeling door de werkgever.

Er zijn meer dan de hierboven genoemde gronden, terwijl de hantering van een grond eigenlijk van geval tot geval bekeken moet worden. Zeker in gevallen van een ontslag op staande voet dient men te allen tijde voor het geven of nemen van zo'n ontslag contact op te nemen met de organisatie waarbij men is aangesloten.

Tenslotte nog dit:

Bij de hier besproken vorm van ontslag is het in principe niet vereist, dat men toestemming vraagt aan de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie, hetgeen bij een normale hierna te bespreken beëindiging van een arbeidsovereenkomst wel moet. Omdat er echter achteraf vaak procedures ontstaan over de vraag of een ontslag op staande voet wel terecht is gegeven, is het verstandig om, indien men ontslag op staande voet wil geven of nemen bij de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie een "ontslagvergunning", voorzover rechtens vereist, te vragen. Men kan daarmee bereiken, dat als de Kantonrechter bij een in procedure over een op staande voet gegeven/genomen ontslag oordeelt, dat het ten onrechte is gegeven of genomen, de schadeplichtigheid niet groter is dan de som van het salaris, dat men bij normale beëindiging had moeten betalen; dus het salaris gedurende de normale opzeggingstermijn.

#### C. BEEINDIGING OP ANDERE WIJZE

Bij het geven van een toelichting omtrent de beëindiging van een arbeidsovereenkomst op andere wijze dan hiervoor vermeld, dient een aantal zaken te worden onderscheiden:

1. Goedkeuring van de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie;
2. Proeftijd;
3. Opzeggingstermijnen;
4. Arbeidsongeschiktheid;
5. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;

## 6. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

### 1. Goedkeuring van de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie

Uitzonderingen daargelaten mag een arbeidsovereenkomst niet zonder vergunning (dus goedkeuring van de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie) worden beëindigd. Deze uitzonderingen zijn de hiervoor onder A en B genoemde gevallen, alsmede bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd en bij het automatische aflopen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarover hieronder meer. Nadat de ene partij bij de arbeidsovereenkomst de andere op de hoogte heeft gebracht van zijn wens, dat hij de arbeidsovereenkomst wil beëindigen, en deze daartegen bezwaar maakt, dient degene, die wenst te beëindigen een verzoek te richten aan de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie om vergunning te verlenen de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Men dient daarbij de redenen voor het verzoek op te geven. Men wacht dan de uitspraak van de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie op het verzoek af. Na verkregen vergunning dient uiteraard door partijen de juiste opzeggingstermijn in acht te worden genomen. Per 1 januari 1999 geldt de verplichting tot het vragen van de ontslagvergunning niet meer voor de werknemer.

### 2. Proeftijd

De proeftijd is een periode die geldt als een soort wederzijdse kennis makingsperiode. De proeftijd kan nimmer langer zijn dan 2 maanden. Indien werkgever en werknemer niets overeenkomen bij de indiensttreding geldt op grond van artikel 12 van de CAO automatisch een proeftijd van 2 maanden. Uitsluitend schriftelijk kan een proeftijd van korter dan 2 maanden of geen proeftijd worden overeengekomen.

Tijdens de proeftijd kan ieder der partijen, zonder enige formaliteit in acht te hoeven nemen de dienstbetrekking beëindigen tegen het einde van de werkdag. Er is dus geen opzeggingstermijn en ook hoeft men geen toestemming aan de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie te vragen.

In sommige gevallen kan het voorkomen, dat de kennismakingsperiode van twee maanden, die de proeftijd mogelijk maakt, te kort is. In dat geval kan tussen partijen een langere kennismakingsperiode worden overeengekomen door de vaststelling van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarover hieronder meer. Deze kennismakingsperiode is dus geen proeftijd.

### 3. Opzeggingstermijnen

Dit zijn de termijnen, die zowel de werknemer als de werkgever in acht moeten nemen bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst, tenzij er sprake is van de situaties onder A of B of bij beëindiging tijdens de proeftijd. De opzeggingstermijnen staan vermeld in artikel 16 van de CAO en artikel 7:672 BW (zie bijlage IIM).

### 4. Arbeidsongeschiktheid

Onder arbeidsongeschiktheid wordt verstaan ziekte, ongeval, gebrek, zwangerschap en bevalling. Het is de werkgever in het algemeen niet toegestaan om een arbeidsovereenkomst tijdens ziekte of ongeval op te zeggen, tenzij de ziekte langer dan twee jaar heeft geduurd. Na het verstrijken van de twee jaar dient overigens nog wel toestemming aan de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie te worden gevraagd, indien de werknemer bezwaar maakt tegen het ontslag.

Met ingang van 1 januari 1991 gelden nieuwe regels ten aanzien van de ontslagbescherming van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers. Werkgevers moeten aannemelijk maken dat zij geen ander werk hebben voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers. Kan een werkgever dat niet, dan krijgt hij geen ontslagvergunning.

Tot 1 januari 1991 moesten de betreffende werknemers aantonen dat er nog een geschikte functie voor hen in het bedrijf was weggelegd.

De Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie moet eerst advies vragen aan de Gemeenschappelijke Medische Dienst (GMD) over de mogelijkheden die de werkgever heeft om de (gedeeltelijke) arbeidsongeschikte werknemer een passende functie aan te bieden. Pas daarna kan de Regionaal Directeur een besluit nemen. Deze verplichting van de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie om advies in te winnen bij de GMD geldt ook voor ontslagaanvragen voor werknemers in de zin van de Wet Rea.

Geadviseerd wordt het een en ander schriftelijk vast te leggen.

Arbeidsongeschiktheid is geen beletsel voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd, bij wederzijds goedvinden en ontslag op staande voet (zie A en B).

Ondanks ziekte of ongeval kan de arbeidsovereenkomst wel worden beëindigd, indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan en wel tegen de overeengekomen aflooptdatum (zie punt 6).

Wanneer de arbeidsongeschiktheid tijdens de opzeggingstermijn is ontstaan, eindigt het dienstverband toch na afloop van de opzeggingstermijn.

De werkgever kan niet opzeggen wanneer de werknemer arbeidsongeschikt is tenzij de arbeidsongeschiktheid is ontstaan nadat de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie het verzoek om toestemming de arbeidsverhouding te beëindigen van de werkgever heeft ontvangen.

### 5. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Artikel 7:667 van het Burgerlijk Wetboek bepaalt, dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan worden beëindigd door opzegging. Het gaat hier om een arbeidsovereenkomst waarvoor tussen partijen geen looptijd of aflooptdatum is afgesproken. Is dit wel geschied, dan is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Nadat de ene bij de arbeidsovereenkomst betrokken partij de andere op de hoogte heeft gesteld van zijn wens de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen en deze daartegen bezwaar maakt, dient degene die beëindiging wenst een verzoek te richten tot de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie om hem een vergunning te verlenen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Deze verplichting geldt met ingang van de inwerkingtreding van de wet Flexibiliteit en Zekerheid niet meer voor de werknemer. Men dient daarbij de motieven voor het verzoek duidelijk te omschrijven. Na verkregen vergunning dient het dienstverband opgezegd te worden met inachtneming van de juiste opzeggingstermijn.

Een ontslagvergunning is niet vereist bij:

- beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden;
- beëindiging van het dienstverband tijdens de proeftijd (duur proeftijd maximaal twee maanden);
- ontslag op staande voet wegens een dringende reden;
- het automatisch aflopen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- het bereiken van de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt;
- het bereiken van 85% vroegpensioen
- het genieten van een pensioenuitkering van het Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek;
- aan het einde van een voortgezet dienstverband voor bepaalde tijd waarvan de totale diensttijd niet langer is geweest dan 36 maanden (zie hieronder punt 6).

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gelden, op grond van artikel 12 van de CAO, de eerste twee maanden over en weer als proeftijd. Uitsluitend schriftelijk kan een kortere of geen proeftijd worden overeengekomen.

#### **6. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

Dit is de arbeidsovereenkomst die wordt aangegaan voor een bepaalde periode van ten hoogste 36 maanden of voor de duur van een overeengekomen taak.

Na afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan deze weer voor een bepaalde tijd worden voortgezet. Dit kan eenzelfde of een andere periode zijn. Ook is het mogelijk om na afloop van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd deze voort te zetten voor onbepaalde tijd.

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die voor de eerste keer tot stand kwam (er heeft dus nog geen verlenging voor bepaalde tijd plaatsgevonden) eindigt automatisch op de afgesproken datum. Een dienstbetrekking voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd indien dat recht voor ieder der partijen schriftelijk is overeengekomen.

Wanneer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een eerste, tweede of derde keer voor bepaalde tijd wordt voortgezet en de arbeidsovereenkomsten te zamen niet langer duren dan 36 maanden eindigt ook de eerste, tweede en derde voortgezette arbeidsovereenkomst automatisch op de afgesproken datum.

Wanneer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na afloop een eerste, tweede of derde keer voor bepaalde tijd wordt voortgezet en de overeenkomsten te zamen langer duren dan 36 maanden, en, de overeenkomsten elkander, al dan niet telkens, met een periode van niet meer dan drie maanden zijn opgevolgd, dient bij de beëindiging van de laatstelijk voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wel vergunning te worden gevraagd aan de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie indien de wederpartij hiertegen bezwaar aantekent, terwijl ook de opzeggingstermijn in acht moet worden genomen, corresponderende met de totale periode (dus inclusief de voortzettingen) dat de overeenkomst heeft geduurd.

Is die periode méér dan 3 maanden dan kan beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd volgend op die periode, zonder formaliteiten plaatsvinden.

In dat geval namelijk, wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd steeds als een aparte overeenkomst beschouwd die zonder enig verband met de voorgaande is, hoewel er in feite toch sprake van een voortzetting (zij het na 3 maanden) is.

Ten aanzien van een overeenkomst van niet meer dan drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer kan ook beëindiging zonder formaliteit plaatsvinden.

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die is aangegaan met een 65-jarige of ouder is tegen de afgesproken afloopdatum altijd te beëindigen zonder dat enige formaliteiten in acht genomen moeten worden.

Dit geldt ook indien het een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft.

Overigens, voor dit hoofdstuk geldt ook het gestelde in hoofdstuk C5 (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd).

Daar waar in deze bijlage wordt gesproken over beëindiging c.q. beëindigen wordt bedoeld de juridische term "opzegging" respectievelijk "opzeggen".

### **RAADPLEEG BIJ ONTSLAGKWESTIES**

#### **TIJDIG UW ORGANISATIE!**

## **BIJLAGE 6**

### **VAKANTIEFONDS**

#### **Artikel 1**

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. de stichting: de stichting Vakantiefonds voor de Metaalnijverheid, statutair gevestigd te 's-Gravenhage.  
Tel.: 070-3160860.  
Corr.adres: Postbus 1060, 2280 CB Rijswijk.
- b. het vakantiegeld: het gederfde salaris over 15 vakantiedagen, plus de vakantiebijslag.
- c. het overeengekomen vaste salaris: het salaris per maand, resp. per vierwekenperiode, voordat daar enige inhouding op is toegepast.

#### **Artikel 2**

1. Ter uitvoering van het bepaalde in artikel 79 van de CAO's, welke in de Metaalnijverheid van toepassing zijn, heft de stichting van de werkgever vakantiegeld per maand, c.q. per vierwekenperiode.
2. De Stichting verstrekt daartoe eenmaal per maand, c.q. per vierwekenperiode een opgaveformulier aan de werkgever voor het per werknemer verschuldigde vakantiegeld.
3. Terugnenden van het opgaveformulier dient te geschieden binnen 14 dagen na afloop van de salarisperiode.  
Indien een werkgever niet voldoet aan deze informatieverplichting zal aan hem ambtshalve een aanslag worden opgelegd.  
Uitbetaling aan de werknemers is bij een ambtshalve aanslag niet mogelijk.
4. Voor werkgevers in wier onderneming uitsluitend of in hoofdzaak de in artikel 77 van de CAO vermelde werkzaamheden worden verricht en niet verplicht deelnemen aan het Vakantiefonds en die zich aanmelden bij het Vakantiefonds na 1 mei 1999 geldt het volgende:  
De werkgever en de deelnemende werknemers dienen het aanvraagformulier voorzien van datum en handtekening van de belastingeenheid, waaronder de werkgever valt, voor deelname bij het Vakantiefonds in te leveren. Nieuwe werkgevers, d.w.z. werkgevers die op 1 mei 1999 nog niet bestonden, die niet verplicht deelnemen aan de regeling van het Vakantiefonds kunnen tot 6 maanden na hun oprichting/ontstaan deelnemen aan het Vakantiefonds zonder dat zij verplicht zijn het aanvraagformulier te doen ondertekenen.

#### **Artikel 3**

1. De Stichting kan, ter dekking van haar administratiekosten, een bijdrage heffen in procenten van het vakantiegeld, als bedoeld in artikel 2.1.
2. Deze bijdrage moet door de werkgever tegelijkertijd met de betaling van het vakantiegeld worden voldaan en mag op generlei wijze op de werknemer worden verhaald.
3. Indien de bijdrage, bedoeld in het 1ste lid van dit artikel verschuldigd is, zal de stichting dat tijdig en onder vermelding van het percentage bekend maken.

#### **Artikel 4**

1. De werkgever is per volle maand, c.q. vierwekenperiode dienstverband van de werknemer vakantiegeld verschuldigd ter grootte van 13,7% van het overeengekomen vaste salaris (bruto) per maand, resp. per vierwekenperiode.
2. Bij een dienstverband van minder dan één maand, c.q. één vierwekenperiode, is het vakantiegeld 13,7% van het in die maand, resp. die vierwekenperiode verdiende vaste salaris (bruto).
3. Voor de werknemer die arbeidsongeschikt is en deswege aanspraak kan maken op een uitkering krachtens de Ziektewet, dan wel op betaling van salaris, is vakantiegeld verschuldigd als aangegeven in lid 1 van dit artikel, met dien verstande dat deze verplichting eindigt zes maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Over de resterende zes maanden van het eerste ziektejaar moet 8% vakantiebijslag worden afgedragen.
4. De werkgever is verplicht het vakantiegeld over de maand juni voor de 10de van die maand aan de stichting te hebben afgedragen.
5. Indien op 30 juni blijkt, dat de werkgever het vakantiegeld, bedoeld in het 4e lid van dit artikel niet verschuldigd was, heeft hij het recht het teveel betaalde met de werknemer te verrekenen.
6. Vakantiegeld is niet verschuldigd voor de dagen dat de werknemer voor herhalingsoefeningen in werkelijke militaire dienst verblijft, dan wel in werkelijke dienst is als noodwachter of politiereservist. \*)

\*) de verplichting wordt dan overgenomen door het Ministerie van Defensie, resp. het Ministerie van Binnenlandse Zaken.

#### **Artikel 5**

1. De Stichting is verplicht het voor de werknemer gestorte vakantiegeld te betalen:
  - a. aan de werknemer, voor zover hij daar recht op heeft;
  - b. aan de erfgenaam of rechtverkrijgenden van de overleden werknemer, voor zover deze daar op het tijdstip van zijn overlijden recht op had.
2. De uitbetaling van het vakantiegeld geschiedt als regel éénmaal per jaar in de maand juni.  
Tussentijdse uitbetaling vindt plaats in de navolgende gevallen:
  - a. bij overlijden van de werknemer;
  - b. bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer, dan wel bij het gebruik van de VUT-regeling door de werknemer;
  - c. bij emigratie van de werknemer;
  - d. bij opkomst in militaire dienst voor eerste oefening van de werknemer.

3. Voortijdige uitbetaling van het tot dan gereserveerde vakantiegeld kan slechts éénmaal per jaar plaatsvinden als de werknemer, in overleg met de werkgever, eerder dan de vastgestelde vakantie met vakantie gaat.

#### **Artikel 6**

Het voor de werknemer gestorte en voor hem geregistreerde vakantiegeld wordt, met inachtneming van het bepaalde in artikel 5.1, ter beschikking van de werknemer gesteld door overschrijving op een door hem opgegeven bank- of postgirorekening.

#### **Artikel 7**

1. De werkgever dient het totaalbedrag van het opgaveformulier, als bedoeld in artikel 2, lid 2, te voldoen binnen één maand na afloop van de betreffende salarisperiode.
2. Bij niet tijdige betaling van het verschuldigde bedrag is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in gebreke.

De Stichting is dan bevoegd te vorderen:

- rente over het verschuldigde bedrag van de dag af dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn en
- vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, vast te stellen op 15% van de vordering met een minimum van f 75,- onverminderd de overige kosten van vervolging, verschuldigd volgens de Wet.

De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente, bedoeld in de artikelen 6:119 en 6:120 van het BW, dat geldt voor de periode waarover de rente door de Stichting wordt gevorderd.

#### **Artikel 8**

De Stichting kan te allen tijde nadere voorschriften uitvaardigen met betrekking tot incassering, registratie en uitbetaling van het vakantie geld.

## **BIJLAGE 6A**

### **STATUTEN VAKANTIEFONDS**

#### **NAAM EN ZETEL**

##### **Artikel 1.1**

De stichting draagt de naam: "Stichting Vakantiefonds voor de Metaalnijverheid", en is gevestigd te 's-Gravenhage, hierna te noemen: "de stichting".

##### **Artikel 1.2**

De stichting is een voortzetting van de op drie en twintig juni negentienhonderd zesendertig in het leven geroepen stichting: Fonds tot regeling der ontvangst en uitbetaling van gelden voor loonderving tijdens feestdagen en vakantie.

##### **Artikel 1.3**

De stichting werd opgericht door afzondering van een kapitaal van éénhonderd gulden (fl 100,--) door:

- a. de Bond van Loodgieters- en Fitterspatroons in Nederland en de Rooms Katholieke Bond van Loodgieters- en Koperslagerspatroons, enerzijds en
- b. de Algemene Nederlandse Metaalbewerkersbond, de Rooms Katholieke Metaalbewerkersbond en de Christelijke Metaalbewerkersbond in Nederland, anderzijds.

#### **DOEL**

##### **Artikel 2.1**

De stichting heeft ten doel de ontvangst en uitbetaling te regelen van gelden voor salarisgeving over vakantiedagen en van gelden voor vakantiebijslag (verder te noemen 'het vakantiegeld') in die bedrijfstakken in de Metaalnijverheid, in welke CAO de uitvoering ervan dwingend aan de stichting is opgedragen.

##### **Artikel 2.2**

Het in het vorige lid omschreven doel kan ook van toepassing worden gebracht voor die bedrijfstakken in de Metaalnijverheid, in welke CAO de uitvoering ervan op basis van vrijwilligheid aan de stichting wordt opgedragen.

#### **BESTUUR**

##### **Artikel 3.1**

Het bestuur van de stichting wordt gevormd door de personen die door de aan de stichting, overeenkomstig artikel 2, lid 1 van deze statuten, deelnemende organisaties van werkgevers en werknemers worden aangewezen.

##### **Artikel 3.2**

Iedere organisatie, als bedoeld in artikel 2, lid 1, wijst één bestuurslid aan, behoudens de "Vereniging van Nederlandse Installatiebedrijven", welke laatste organisatie drie bestuursleden aanwijst.

##### **Artikel 3.3**

Uit de bedrijfstakken, bedoeld in artikel 2, lid 2, kunnen door deze bedrijfstakken tezamen twee bestuursleden worden aangewezen.

##### **Artikel 3.4**

De bestuursleden worden voor onbepaalde tijd benoemd. De besturen van de organisaties, welke een bestuurslid hebben aangewezen, hebben te allen tijde het recht hun vertegenwoordiger in het bestuur van de stichting te ontslaan, te schorsen of door een ander te doen vervangen. Het betrokken bestuur voorziet zo spoedig mogelijk in de vacature van de stichting en kan bij langdurige afwezigheid van het door haar aangewezen bestuurslid een plaatsvervanger aanwijzen. Een niet voltallig bestuur behoudt zijn bevoegdheden.

##### **Artikel 4.1**

Het bestuur van de stichting kiest uit zijn midden een voorzitter en een secretaris, met dien verstande dat deze functies niet mogen worden vervuld door uitsluitend door de werkgeversorganisaties of uitsluitend door de werknemersorganisaties aangewezen bestuursleden. De functie van voorzitter en secretaris worden om de twee jaren wisselend vervuld.

## **Artikel 4.2**

Het bestuur is bevoegd tot vertegenwoordiging van de stichting in en buiten rechte. De vertegenwoordigingsbevoegdheid komt mede toe aan de voorzitter tezamen met de secretaris.

## **Artikel 4.3**

Het bestuur van de stichting kan een Dagelijks Bestuur aanwijzen, bestaande uit de voorzitter en de secretaris, welke laatste tevens plaatsvervangend voorzitter is. Bij verhindering van één van de leden van het Dagelijks Bestuur kan een plaatsvervanger worden aangewezen.

Deze plaatsvervanger dient afkomstig te zijn uit dezelfde groep bestuursleden als waaruit het afwezige bestuurslid afkomstig was.

## **VERGADERINGEN**

### **Artikel 5.1**

Het bestuur van de stichting vergadert zo dikwijls de voorzitter zulks nodig acht, doch tenminste tweemaal per kalenderjaar.

### **Artikel 5.2**

De voorzitter is verplicht binnen twee weken een vergadering bijeen te roepen, indien tenminste drie bestuursleden hem schriftelijk, met redenen omkleed, het verzoek daartoe doen.

### **Artikel 5.3**

Bij stemming in bestuursvergaderingen brengen de aanwezige bestuursleden-werknemers tezamen evenveel stemmen uit als de aanwezige bestuursleden-werkgevers.

Een door een bestuurslid-werknemers uitgebrachte stem heeft de waarde van één/derde van het aantal door de bestuursleden-werkgevers tezamen uitgebrachte stemmen.

### **Artikel 5.4**

Het bestuur van de stichting kan geen besluiten nemen, indien niet tenminste drie/vierde van het aantal bestuursleden aanwezig is. Indien aan dit vereiste niet wordt voldaan, kan niettemin over hetzelfde onderwerp rechtsgeldig worden besloten in de eerstvolgende bestuursvergadering mits hiervan bij de oproeping schriftelijk melding wordt gemaakt en mits voldaan wordt aan het hierna in de artikelen 5.5 en 5.6 bepaalde, doch ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden.

### **Artikel 5.5**

Besluiten in de bestuursvergadering worden genomen bij gewone meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen.

Besluiten tot wijziging van de statuten, c.q. tot ontbinding van de stichting, behoeven een meerderheid van drie/vierde van het aantal geldig uitgebrachte stemmen.

### **Artikel 5.6**

Bij staken van stemmen over een voorstel wordt datzelfde voorstel in de eerstvolgende bestuursvergadering opnieuw in stemming gebracht. Staken de stemmen wederom, dan wordt het voorstel geacht verworpen te zijn.

## **HUISHOUELIJK REGLEMENT**

### **Artikel 6.1**

Het bestuur van de stichting stelt een Huishoudelijk Reglement vast, waarin geen bepalingen kunnen worden gesteld, welke in strijd met de statuten zijn.

### **Artikel 6.2**

Wijzigingen in het Huishoudelijk Reglement behoeven de goedkeuring van twee/derde van het aantal geldig uitgebrachte stemmen.

## **DIRECTEUR**

### **Artikel 7.1**

Het bestuur van de stichting benoemt een directeur, die belast wordt met het financieel beheer van de stichting en de administratie van de stichting voert.

## **Artikel 7.2**

De directeur is voor zijn daden rechtstreeks verantwoordelijk ten opzichte van het bestuur van de stichting.

## **Artikel 7.3**

De aanstelling van andere personeelsleden ten kantore van de stichting geschiedt door de directeur na verkregen goedkeuring van en op voorwaarden te stellen door en onder leiding van het bestuur der stichting.

## **GELDMIDDELEN**

### **Artikel 8**

De geldmiddelen van de stichting bestaan uit:

- a. het vermogen dat blijkt de boeken der stichting aanwezig is en vóór heden stond ten name van de stichting Vakantiezegelfonds voor het Loodgieters- en Fittersbedrijf;
- b. hetgeen werkgevers aan de stichting betalen voor verschuldigd vakantiegeld en administratiekosten;
- c. renten en andere opbrengsten van bezittingen van de stichting;
- d. onvoorziene baten.

### **Artikel 9.1**

Kasgelden kunnen worden gestort op een rekening bij de Postcheque- en girodienst en/of op een rekening bij een of meerdere door het bestuur der stichting aan te wijzen bankinstellingen.

### **Artikel 9.2**

De voor belegging beschikbare gelden mogen niet anders worden belegd dan in waarden die een solide en risicovrij karakter hebben.

De nadere uitwerking, welke beleggingen het kunnen betreffen, wordt geregeld in het Huishoudelijk reglement van de stichting.

### **Artikel 9.3**

Het bestuur van de stichting is bevoegd tot het aanschaffen en vervreemden van een registergoed, dienende als eigen kantoorruimte der stichting.

### **Artikel 9.4**

Het bestuur van de stichting is bevoegd uit het vermogen van de stichting gelden beschikbaar te stellen aan de deelnemende werkgevers en werknemersorganisaties, voor zover door deze organisaties de besteding daarvan wordt aangewend ten behoeve van een ideëel doel en/of scholing en vorming van haar leden.

## **BOEKJAAR**

### **Artikel 10.1**

Het boekjaar van de stichting loopt van één oktober tot en met dertig september.

### **Artikel 10.2**

De boekhouding van de stichting wordt gesteld onder het regelmatig toezicht van een externe registeraccountant, aan te wijzen door het bestuur der stichting.

### **Artikel 10.3**

De directeur is verplicht jaarlijks voor een en dertig december aan het bestuur van de stichting schriftelijk verslag uit te brengen over het afgelopen boekjaar, welk verslag voorzien moet zijn van een verklaring van een externe registeraccountant.

## **STATUTEN WIJZIGINGEN**

### **Artikel 11.1**

Wijzigingen in de statuten der stichting kunnen door het bestuur van de stichting, met inachtneming van het bepaalde in artikel 5.5, worden aangebracht.

### **Artikel 11.2**

Is met inachtneming van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel tot wijziging van de statuten besloten, dan zorgt het bestuur der stichting dat hiervan een notariële akte wordt opgemaakt.

### **Artikel 12.1**

Besluiten tot ontbinding van de stichting kunnen door het bestuur op een uitsluitend voor dat doel bijeengeroepen bestuursvergadering worden genomen.

Een dergelijk besluit heeft de goedkeuring van drie/vierde van het aantal geldige door de bestuursleden uitgebrachte stemmen.

### **Artikel 12.2**

Bij ontbinding van de stichting geschiedt de afwikkeling door het bestuur der stichting of door een of meerdere door het bestuur aan te wijzen personen.

### **Artikel 12.3**

Bij ontbinding van de stichting beslist het bestuur der stichting bij meerderheid van drie/vierde van het aantal geldig uitgebrachte stemmen na vooraf gepleegd overleg en verkregen goedkeuring van de besturen van de in artikel 3.1 bedoelde organisaties, over de bestemming van het eventueel batig saldo.

## **SLOTBEPALING**

### **Artikel 13**

In alle gevallen, waarin de statuten niet voorzien, beslist het bestuur der stichting.

## **BIJLAGE 7**

### **GEDRAGSREGELS BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

Ingevolge de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsverplichting bij Ziekte (WULBZ) behoudt de werknemer voor een tijdvak van tweeënvijftig weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimum, indien die werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling was verhinderd. De WULBZ is per 1 maart 1996 in werking getreden. In deze CAO is afgesproken dat de werkgever 100% van het salaris doorbetaalt met inachtneming van het in artikel 67 van deze CAO bepaalde.

### **TIJDIGE ZIEKMELDING**

Op grond van artikel 66 van de CAO dient de werknemer indien hij arbeidsongeschikt is of wordt, daarvan de werkgever zo spoedig mogelijk en, indien de werknemer niet verschijnt op het werk uiterlijk 09.00 uur 's-ochtends, op de hoogte te stellen op een door de werkgever voorgeschreven wijze.

#### Sancties

Bij niet tijdige melding is de werkgever bevoegd, hetzij de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid aan te merken als een door de werknemer opgenomen verlofdag, hetzij over die dag de doorbetaling van het salaris achterwege te laten. Indien de werknemer zich meer dan een dag te laat meldt, kan de werkgever in aanvulling op de eerder genoemde sanctie het salaris van de werknemer beperken tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon, tot de dag en tijdstip van correcte melding.

### **THUISBLIJVEN**

De werknemer dient thuis te blijven tot de eerste controle heeft plaatsgehad.

Na het eerste bezoek mag de werknemer - als daartegen geen medische bezwaren bestaan buitenshuis gaan maar dient **de eerste drie weken** wel thuis te zijn:

- 's morgens tot 10.00 uur;
- 's middags van 12.00 uur tot 14.30 uur.

Tot het eerste bezoek en tijdens bovengenoemde uren mag de werknemer alleen van huis gaan voor een bezoek aan de behandelend arts of aan de bedrijfsarts\* of om het werk te hervatten.

Indien de arbeidsongeschiktheid onverhoopt langer dan 3 weken zou duren, vervalt de plicht om tijdens de hierboven genoemde uren thuis te zijn, tenzij door de bedrijfsarts anders mocht worden bepaald.

Wanneer de werknemer meent dat daartoe aanleiding is, kan de werknemer de bedrijfsarts vrijstelling vragen van de verplichting gedurende bepaalde uren thuis te zijn.

#### Sancties

Bij niet naleving van deze voorschriften krijgt de werknemer de eerste maal een waarschuwing. Bij een tweede keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris gedurende 3 dagen beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon. Bij een derde en volgende keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris van de werknemer beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon, totdat controle mogelijk is. De beperking tot 70% van het salaris van de werknemer zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

### **BEZOEK MOET MOGELIJK ZIJN**

De werknemer dient bereikbaar te zijn voor controle door of namens de werkgever. Daartoe is het nodig dat de werknemer de werkgever of een door deze aangewezen persoon in de gelegenheid stelt om de werknemer in zijn woning of op het verpleegadres te bezoeken.

Is er - terwijl de werknemer thuis is - iets bijzonders aan de hand (bijvoorbeeld de bel is defect of er is niemand thuis die de deur kan opendoen) dan dient de werknemer maatregelen te treffen, waardoor zij toch toegang tot de woning kunnen krijgen.

De werknemer dient er voor te zorgen, dat als de bedrijfsarts of de medewerker van de Arbodienst hem/haar niet thuis treft, hij op het adres van de werknemer kan vernemen waar de werknemer is.

#### Sancties

Bij niet naleving van deze voorschriften krijgt de werknemer de eerste maal een waarschuwing. Bij een tweede keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris gedurende 3 dagen beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon. Bij een derde en volgende keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris van de werknemer beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon, totdat controle mogelijk is. De beperking tot 70% van het salaris van de werknemer zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

## **HET JUISTE ADRES**

Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld opname in of ontslag uit een ziekenhuis, een sanatorium of een andere inrichting) behoort de werknemer dit binnen 24 uur aan zijn werkgever op te geven.

### Sancties

Bij niet naleving van deze voorschriften krijgt de werknemer de eerste maal een waarschuwing. Bij een tweede keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris gedurende 3 dagen beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon. Bij een derde en volgende keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris van de werknemer beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon, totdat controle mogelijk is. De beperking tot 70% van het salaris van de werknemer zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

## **OP HET SPREEKUR KOMEN**

De werknemer dient aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of een door de bedrijfsarts aangewezen specialist voor een onderzoek gehoor te geven. Dit geldt ook indien de werknemer van plan is de dag na het onderzoek of een latere dag het werk te hervatten.

Als de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft (bijvoorbeeld bedlegerigheid), dan behoort de werknemer dit terstond mee te delen. (Op de oproepkaart is vermeld hoe de werknemer dit kan doen). Vanzelfsprekend dient de werknemer dan, behalve voor bezoek aan de behandelend arts, of in geval van werkhervatting, zijn woning tot het eerstvolgende bezoek van de bedrijfsarts niet te verlaten, teneinde aan laatstgenoemde de gelegenheid te geven de werknemer thuis aan te treffen, wanneer hij de werknemer komt bezoeken.

De werknemer hoeft niet op het spreekuur te verschijnen indien hij inmiddels zijn werkzaamheden heeft hervat.

### Sancties

Bij niet naleving van dit voorschrift kan de werkgever de eerste keer het salaris van de werknemer beperken gedurende 3 dagen tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon. Bij een tweede en volgende keer binnen 1 jaar na de eerste overtreding van dit voorschrift kan het salaris van de werknemer worden beperkt tot 70% totdat de werknemer op het spreekuur verschijnt. De beperking tot 70% van het salaris zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

## **GENEZING NIET BELEMMEREN**

De werknemer dient zich tijdens zijn arbeidsongeschiktheid zodanig te gedragen, dat zijn genezing niet wordt belemmerd (bijvoorbeeld tijdig onder behandeling stellen van een huisarts).

### Sanctie

Indien de bedrijfsarts vaststelt dat de werknemer zich in zodanige mate gedraagt of heeft gedragen dat de genezing in ernstige mate wordt belemmerd kan het salaris worden beperkt tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon.

## **HET VERRICHTEN VAN WERKZAAMHEDEN**

De werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve voor zover het werkzaamheden betreft, welke de werknemer voor het herstel van zijn gezondheid zijn voorgeschreven, dan wel waarvoor de werknemer toestemming heeft ontvangen van de bedrijfsarts.

### Sanctie

Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid zonder toestemming van de bedrijfsarts werkzaamheden voor een derde gaat verrichten, waarbij onder werkzaamheden wordt verstaan werkzaamheden met een beroepsmatig karakter, dan kan de werkgever het salaris beperken tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon, onder aftrek van hetgeen de werknemer met deze werkzaamheden heeft verdiend.

## **HERVATTEN BIJ HERSTEL**

Zodra de werknemer weer in staat is aan het werk te gaan, dient de werknemer de werkzaamheden zo spoedig mogelijk weer aan te vangen en zijn werkgever te informeren op een door de werkgever voorgeschreven wijze.

## **INFORMATIE**

Met inachtneming van de Arboret dient een werkgever een gecertificeerde Arbodienst in te schakelen voor onder andere individuele ziekteverzuimbegeleiding en een arbeidsgezondheidsdeskundig spreekuur. Deze Arbodienst zal onder andere een bedrijfsarts of verzekeringsdeskundige in dienst hebben die de werkgever onder meer zal bijstaan met een werkhervattingsadvies en advisering omtrent verdere reïntegratiemogelijkheden.

De werknemer stelt, desgevraagd door de arts van de Arbodienst, die arts op de hoogte van de aard van de ziekte en verstrekt hem desgevraagd verdere informatie die noodzakelijk is voor het werkhervattingsadvies en de individuele ziekteverzuimbegeleiding. De Arbodienst mag niet zonder uitdrukkelijke toestemming van de werknemer gegevens van medische aard betreffende die werknemer, aan de werkgever verstrekken.

De werknemer is voorts niet verplicht gegevens betreffende de aard van zijn ziekte aan de werkgever te verstrekken, tenzij er sprake is van zwangerschap.

De werkgever is verplicht een reïntegratieplan te maken.

De werknemer is verplicht die informatie te verstrekken die de werkgever nodig heeft om het reïntegratieplan op te stellen.

\* **Onder bedrijfsarts wordt verstaan de geneeskundige die door de werkgever wordt aangewezen om de arbeidsongeschiktheid vast te stellen en te controleren.**

## **BIJLAGE 7A**

### **DOKTERSBEZOEK**

Onder doktersbezoek wordt verstaan een bezoek aan de huisarts, de tandarts, een specialist of een therapeut waarnaar is verwezen.

De werknemer zal trachten doktersbezoek buiten werktijd te laten plaatsvinden.

Als dat niet mogelijk blijkt te zijn zal de werknemer na overleg met de werkgever zoveel mogelijk het doktersbezoek aan het begin of aan het einde van de werkdag plannen.

Werkgever zal het salaris doorbetalen over de tijd die voor het doktersbezoek, binnen de dagelijkse werktijd, nodig is tot een maximum van twee uur. Voor een bezoek aan een specialist geldt een maximum van vier uur. Voor of na het doktersbezoek dient de medewerker de overige uren te werken.

Op verzoek van de werkgever zal de werknemer schriftelijk moeten kunnen aantonen dat het doktersbezoek etc. daadwerkelijk heeft plaatsgevonden.

Het maximale aantal te vergoeden uren zal niet meer dan acht bedragen op jaarbasis. In bijzondere gevallen kan in overleg met de werkgever hiervan worden afgeweken.

Bestaande regelingen blijven gehandhaafd.

## BIJLAGE 8A

### VOORLICHTING BETREFFENDE DE ARBEIDSVOORWAARDEN VAN WERKNEMERS DIE ONDERWIJS VOLGEN

1. De CAO (artikel 71 en 72) maakt onderscheid tussen
  - de werknemer die, op grond van de leerplichtwet, verplicht is onderwijs te volgen; dit is de partieel-leerplichtige werknemer.
  - de werknemer die vrijwillig onderwijs volgt.
2. De partieel-leerplichtige werknemer voldoet aan zijn verplichting door op twee dagen per week onderwijs te volgen op
  - een instituut voor vakopleiding en/of
  - een vormingsinstituut en/of
  - een avondschool. (Wanneer des avonds school wordt gegaan, dient overdag vervangend vrijaf te worden gegeven gelijk aan het aantal gevolgde schooluren tot ten hoogste twee dagen per week.)

Indien de jeugdige werknemer partieel leerplichtig is, omvat de werkweek het aantal dagen ten aanzien waarvan geen verplichting tot onderwijs geldt. Voor het lopende kalenderjaar belooft dit een aantal van drie werkdagen.
3. De werknemer die vrijwillig onderwijs wenst te ontvangen, heeft de keuze gedurende één dag per week
  - de primaire en/of voortgezette vakopleiding te volgen;
  - een opleiding die van belang is voor zijn (te vervullen) functie dan wel een vormingscursus te volgen, zolang hij de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt.

Indien de werknemer vrijwillig onderwijs gaat volgen, dient in overleg tussen de werkgever en de werknemer vooraf bepaald en in de aanstellingsbrief vastgesteld te worden hoeveel uren per week de werknemer gemiddeld werkt. Werkgever en werknemer kunnen derhalve een vijfdaagse of een kortere werkweek overeenkomen.
4. Indien tussen werkgever en werknemer een werkweek van gemiddeld 38 uren is overeengekomen dan geldt:
  - dat de werknemer ten minste moet ontvangen het salaris dat hem op grond van artikel 31 lid 1 in samenhang met artikel 33a dan wel 33b toekomt (derhalve doorbetaling van salaris over de dagen waarop onderwijs wordt gevolgd);
  - dat de werknemer op de dagen waarop geen onderwijs wordt gegeven (schoolvakantiedagen) werkzaam dient te zijn in de onderneming;
  - dat de werknemer aanspraak heeft op vakantiedagen overeenkomstig het bepaalde in artikel 49 e.v.
5. Indien tussen werkgever en werknemer een kortere gemiddelde werkweek dan 38 uren is overeengekomen (vrijwillig onderwijs) dan wel van toepassing is (verplicht onderwijs), dan geldt:
  - dat de werknemer ten minste moet ontvangen een evenredig deel van het deel salaris dat hem op grond van artikel 33a dan wel 33b toekomt;
  - dat de werknemer niet verplicht is in de onderneming werkzaam te zijn gedurende schoolvakantiedagen;
  - dat de werknemer aanspraak heeft op vakantie waarvan de duur bedraagt een evenredig deel van de rechten genoemd in artikel 49 e.v.
6. Uit het vorenstaande volgt dat voor werknemers die part-time onderwijs volgen kan worden gekozen tussen een werkweek van gemiddeld 38 uren en een kortere werkweek dan gemiddeld 38 uren. Bij een werkweek van gemiddeld 38 uren moet de werknemer tijdens de schoolvakantie volgens zijn dienstrooster werken; bij een werkweek van gemiddeld minder dan 38 uren per week heeft de werknemer tijdens de schoolvakantie vrij op de dagen waarop hij anders les zou hebben gehad.

## BIJLAGE 8B

### ARBEIDSOVEREENKOMST LEERLINGEN

Werkgever .....

Gevestigd te.....

en

De heer/mevrouw.....Geboortedatum.....

Wonende te.....

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

#### Artikel 1

1. De arbeidsovereenkomst, waarvan de eerste twee maanden als proeftijd zullen gelden, vangt aan op ....., en wordt aangegaan voor de duur van de tegelijkertijd dan wel voor 1 oktober\*) van dit jaar afgesloten (voortgezette) beroepspraktijkvormingsovereenkomst in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg zoals bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op 1 oktober\*) van dit jaar, indien geen (voortgezette) beroepspraktijkvormingsovereenkomst is afgesloten, danwel tegen het einde van de dag waarop de (voortgezette) beroepspraktijkvormingsovereenkomst rechtmatig is beëindigd.
2. Ongeacht andere mogelijkheden van tussentijdse beëindiging kan deze overeenkomst tussentijds na verkregen toestemming van de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie worden opgezegd en beëindigd.
3. De arbeidsovereenkomst wordt niet geacht te zijn beëindigd indien de werknemer in overleg met de werkgever een aansluitende beroepspraktijkvormingsovereenkomst heeft afgesloten.

\*) Voor deze datum kan, afhankelijk van de praktische situatie, een andere datum worden ingevuld.

#### Artikel 2

Partijen zullen naar beste vermogen alle verplichtingen nakomen, welke voor hen voortvloeien uit deze overeenkomst. Daarnaast zal de werknemer naar beste vermogen de verplichtingen uit de leerovereenkomst nakomen en redelijkerwijs alles doen om de opleiding met goed gevolg te kunnen afsluiten.

#### Artikel 3

De werktijd bedraagt gemiddeld.....uren per 2 weken.

#### Artikel 4

Het overeengekomen salaris voor de in artikel 3 genoemde werktijd bedraagt bruto

€            per 4 weken/maand.

#### Artikel 5

Voor zover niet uitdrukkelijk van het tegendeel blijkt, is op deze arbeidsovereenkomst de collectieve arbeidsovereenkomst voor de in artikel 77 bedoelde bedrijfstak van toepassing.

Aldus gedaan en afgegeven te  
(firmastempel)

dd.....20..  
(handtekening werkgever)

Voor akkoord getekend  
(handtekening werknemer)

Voor akkoord getekend  
(ouder/voogd)

Bovenstaand voorbeeld is een basistekst. Informeer voor meer specifieke voorbeelden bij uw organisatie.

## BIJLAGE 8C

### ARBEIDSOVEREENKOMST HBO- DAN WEL WO-STUDENTEN

Werkgever-----  
gevestigd te-----  
en -----  
De heer/mevrouw-----Geboortedatum-----  
wonende te-----

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

#### Artikel 1

1. De arbeidsovereenkomst, waarvan de eerste twee maanden als proeftijd zullen gelden, vangt aan op \_\_\_\_\_, en wordt aangegaan voor de resterende duur van de opleiding \_\_\_\_\_ aan \_\_\_\_\_, en eindigt van rechtswege op de dag waarop werkgever en werknemer kennis hebben kunnen nemen van de positieve afronding van de opleiding. Indien de bovengenoemde opleiding niet positief wordt afgerond dan wel de afronding langer duurt dan \_\_\_\_\_ jaar eindigt de overeenkomst van rechtswege op \_\_\_\_\_.
2. Ongeacht andere mogelijkheden van tussentijdse beëindiging kan deze overeenkomst tussentijds na verkregen toestemming van de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie worden opgezegd en beëindigd.

#### Artikel 2

Partijen zullen naar beste vermogen alle verplichtingen nakomen, welke voor hen voortvloeien uit deze overeenkomst. Daarnaast zal de werknemer naar beste vermogen en redelijkerwijs alles doen om de opleiding zo snel mogelijk en met goed gevolg te kunnen afsluiten. Werkgever zal werknemer zodanige werkzaamheden laten verrichten dat hiermede een bijdrage wordt geleverd aan de afronding van de opleiding van werknemer.

#### Artikel 3

De werktijd bedraagt gemiddeld ----- uren per week.

#### Artikel 4

Het overeengekomen salaris voor de in artikel 3 genoemde werktijd bedraagt bruto € \_\_\_\_\_ per 4 weken/maand.

#### Artikel 5

Voor zover uit deze arbeidsovereenkomst niet het tegendeel blijkt, is de CAO voor het Technisch Installatiebedrijf van toepassing.

Aldus vastgesteld en afgegeven te  
(firmastempel)

d.d. 20-----  
(handtekening werkgever)

Voor akkoord getekend  
(handtekening werknemer)

Voor akkoord getekend  
(ouder/voogd)

## BIJLAGE 9

### WERKGELEGENHEID

1. Partijen zijn van mening, dat handhaving en -zo mogelijk- uitbreiding van de werkgelegenheid in de Metaal en Techniek een belangrijke zaak is.
2. Handhaving en uitbreiding van de werkgelegenheid moet niet alleen in kwantitatieve zin worden opgevat, maar ook in kwalitatieve zin.
3. Onder werkgelegenheid in kwalitatieve zin wordt mede verstaan werkgelegenheid voor gehandicapten en andere kwetsbare groepen, zoals daar zijn: jeugdigen, vrouwen, oudere werknemers, langdurig werklozen, enz. Daarbij zal ook aandacht worden besteed aan de arbeidsplaatsen en de werkomgeving.  
Bezwarende omstandigheden zullen zoveel mogelijk voorkomen moeten worden.  
Aandacht zal worden besteed aan gezondheid, veiligheid, gevaar, lawaai, zwaarte van de arbeid, enz.
4. Van even grote waarde achten partijen het, dat de bestaande en toekomstige arbeidsplaatsen op passende wijze worden bezet door daarvoor geschikte werknemers. Het is daarom, dat de partijen een groot belang hechten aan het bestaan van een goede vakopleiding, her-, om- en bijscholing, een voor alle partijen bevredigende opvang van de gevolgen van het natuurlijk verloop, enz.
5. Om aan het in de punten 1 tot en met 4 gestelde meer concrete vorm te kunnen geven, zullen partijen tweemaal per jaar bijeenkomen, teneinde de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de Metaal en Techniek in relatie tot de algemene economische ontwikkeling, waaronder investeringen, welke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid, te bespreken.
6. De in punt 5 bedoelde bijeenkomsten zullen zijn vergaderingen van het Algemeen Bestuur van de Vakraad.  
Deze bijeenkomsten zullen mede tot doel hebben een beter inzicht te verkrijgen in te verwachten ontwikkelingen, opdat tijdig de nodige maatregelen genomen kunnen worden. Daartoe zullen geconstateerde ontwikkelingen en verwachtingen onderwerp van bespreking moeten zijn.
7. In het kader van en ter ondersteuning van het overleg in de Vakraad dienen de Bedrijfsraden zich ondermeer te richten op:
  - a. het verkrijgen van meer inzichten in de economische en werkgelegenheidsontwikkeling in de eigen branche;
  - b. het verschaffen van inzicht aan de Vakraad omtrent produktiviteit, produktiviteitsontwikkeling, werkgelegenheid, opleiding, waaronder scholing en her-, om- en bijscholing, veiligheid en veiligheidsverbetering, het scheppen van werkgelegenheid voor jeugdige werknemers en voor kwetsbare groepen, de ontwikkeling van de branche;
  - c. het opstellen van een prognose over de te verwachten ontwikkeling in de branche, met name voor wat betreft de behoefte aan arbeidskrachten, aanwezige en gevraagde functieniveaus, onderlinge vervangbaarheid (ook ten opzichte van andere branches).
8. De voor het overleg benodigde gegevens zullen door de Vakraad of door de bedrijfsraden, daartoe gemachtigd door de Vakraad, worden opgevraagd bij bestaande instituten. Hierbij denken partijen zowel aan instituten, zoals opleidingsorganen, fondsen en uitvoeringsorganen, als aan instituten met een ruimer bereik, zoals het Regionale Bestuur voor de Arbeidsvoorziening, het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf, het Centraal Bureau voor de Statistiek en het Centraal Planbureau.  
Zonodig zullen in gezamenlijk overleg aanvullende gegevens via andere wegen worden verzameld.
9. In het periodiek overleg in de Vakraad kunnen de hierna volgende punten aan de orde komen, waarbij partijen prioriteit zullen geven aan de punten a, b en f.
  - a. de vakopleidingen in al hun facetten
  - b. her-, om- en bijscholing
  - c. het mobiliteitsvraagstuk
  - d. vacature-melding bij de Regionale Besturen voor de Arbeidsvoorziening
  - e. gevolgen van het natuurlijk verloop
  - f. passende arbeid
  - g. verbetering arbeidsomstandigheden
  - h. beperking ziekteverzuim
  - i. bestrijding van beunhazerij
  - j. problemen rond de ontslagverlening.

## BIJLAGE 10

### REGELING MET BETREKKING TOT KINDEROPVANG VOOR WERKNEMERS IN DE METAAL EN TECHNIEK

#### 1. Definities

bedrijfstak:	De bedrijfstakken behorende tot de Metaal en Techniek, zoals omschreven in artikel 3 en de artikelen 77 van de CAO('s) voor: <ul style="list-style-type: none"><li>- het carrosseriebedrijf;</li><li>- de goud- en zilvernijverheid;</li><li>- het isolatiebedrijf;</li><li>- het metaalbewerkingsbedrijf;</li><li>- het motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf;</li><li>- het technisch installatiebedrijf;</li></ul>
bedrijfstakbijdrage:	De vergoeding van kosten van kinderopvang als bedoeld in artikel 16 Wet op de Loonbelasting 1964, die wordt verstrekt door de Stichting;
CAO:	De Collectieve Arbeidsovereenkomsten in de bedrijfstak;
deelnemer:	De werknemer, die uit hoofde van deze regeling een bedrijfstakbijdrage ontvangt;
de wet:	De Wet Kinderopvang (WK), de wettelijke regeling met betrekking tot tegemoetkomingen in de kosten van kinderopvang en waarborging van de kwaliteit van kinderopvang, geldig vanaf 1 januari 2005;
gastouderbureau:	Een organisatie als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub e Wet Kinderopvang;
kindercentrum:	Een organisatie als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub d Wet Kinderopvang;
kinderopvang:	Opvang als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub b en sub c Wet Kinderopvang. Niet tot kinderopvang wordt gerekend alle vormen van toezicht, verzorging en opvoeding van kinderen, vermeld in artikel 1 lid 2 Wet Kinderopvang;
kinderopvangkosten:	Alle kosten die direct aan de opvang en de administratie daarvan kunnen worden toegerekend. Hierin zijn inbegrepen de vervoerskosten van school naar de locatie voor buitenschoolse opvang, maar geen andere kosten voor vervoer. Nadrukkelijk niet inbegrepen zijn de kosten van extra activiteiten op basis van individuele wensen en bemiddelingskosten.
kinderopvang-organisatie:	Een organisatie als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub d en sub e Wet Kinderopvang;
ouder:	De persoon als omschreven in artikel 1 lid 1 sub i Wet Kinderopvang;
partner:	De partner van de werknemer, als omschreven in artikel 2 Wet Kinderopvang;
rijksbijdrage:	De tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang door het Rijk;
stichting:	De Stichting Kinderopvang Metaal en Techniek (SKM);
uitvoerder:	De organisatie die in opdracht van de Stichting zorg draagt voor de uitvoering van deze regeling;
werkgever:	De werkgever in de bedrijfstak als bedoeld in artikel 3 en 77 van de CAO;
werknemer:	Degene die in dienst van de werkgever tegen salaris arbeid verricht, zoals bedoeld in artikel 1 van de in de bedrijfstak geldende CAO's Opleidings- en Ontwikkelingsfonds.

#### 2. Bestuur en uitvoering

1. De Stichting Kinderopvang Metaal en Techniek (SKM) heeft tot doel onderhavige Regeling Kinderopvang uit te (laten) voeren en gelden bestemd voor deze regeling te innen en te beheren. De Stichting is bevoegd nadere uitvoeringsbepalingen vast te stellen, die vervolgens deel uitmaken van deze regeling.
2. De Stichting heeft een overeenkomst met de uitvoerder voor de uitvoering van deze regeling.

#### 3. Inhoud van de regeling

De werknemer in de Metaal en Techniek, die zelf en van wie ook de eventuele partner conform artikel 5 en artikel 6 van de Wet Kinderopvang in aanmerking komt voor een tegemoetkoming van het Rijk, kan een beroep doen op de Stichting voor het ontvangen van de bedrijfstakbijdrage.

Onder kinderopvang wordt verstaan de opvang op kinderdagverblijven, op instellingen voor buitenschoolse opvang en door gastouders, mits de betrokken kinderopvangorganisatie is geregistreerd conform de Wet Kinderopvang.

#### 4. Hoogte en uitkering van de bedrijfstakbijdrage

1. De bedrijfstakbijdrage die aan de werknemer wordt verstrekt, bedraagt ten hoogste 1/6e deel van de aan de werknemer of zijn partner in rekening gebrachte kosten voor kinderopvang van kinderen in de leeftijd van 0 tot en met 12 jaar.
2. De deelnemer is gehouden aan de uitvoerder van de regeling die informatie te verstrekken, die nodig is voor de uitvoering van deze regeling. Jaarlijks verstrekt de deelnemer de uitvoerder uiterlijk op 1 april een kopie van de jaaropgave van de kinderopvangorganisatie. De deelnemer is tevens gehouden om wijzigingen in de kinderopvangsituatie, verandering van werkgever, wijzigingen in het dienstverband en andere relevante wijzigingen in de persoonlijke gegevens direct door te geven aan de uitvoerder van de regeling.

## **5. Uitvoering van de regeling**

1. Totdat de administratie op een andere manier is ingericht, wordt de bedrijfstakbijdrage uitbetaald op basis van declaraties: door de werknemer in te zenden facturen van de kinderopvangorganisatie. Facturen moeten voor declaratie binnen een maand na afloop van elk kwartaal bij de uitvoerder worden ingediend. Aan het eind van het kalenderjaar en bij beëindiging van de deelname aan de regeling worden op basis van de jaaropgave van de kinderopvangorganisatie de feitelijke kinderopvangkosten berekend alsmede op welke bedrijfstakbijdrage de deelnemer aanspraak kan maken. Dit bedrag wordt verrekend met het totaal van de in dat kalenderjaar betaalde bedrijfstakbijdragen. Hierop kan een nabetaling door SKM volgen, of een vordering op de werknemer. Eventueel kan het te vorderen bedrag in mindering worden gebracht op nog uit te keren bedragen.
2. Zodra dit administratief mogelijk is, wordt de bedrijfstakbijdrage betaald door middel van maandelijksse bevoorschotting. De hoogte van het voorschotbedrag wordt bepaald op basis van de door de deelnemer te verstrekken gegevens. Aan het eind van het kalenderjaar en bij beëindiging van de deelname aan de regeling worden op basis van de jaaropgave van de kinderopvangorganisatie de feitelijke kinderopvangkosten berekend alsmede op welke bedrijfstakbijdrage de deelnemer aanspraak kan maken. Dit bedrag wordt verrekend met de betaalde voorschotbedragen. Hierop kan een nabetaling door SKM volgen, of een vordering op de werknemer. Eventueel kan het te vorderen bedrag in mindering worden gebracht op nog uit te keren bedragen.
3. De kosten van de regeling komen voor rekening van de Stichting.  
De Stichting behoudt zich het recht voor deze regeling te wijzigen of de regeling op een andere wijze te laten uitvoeren.

## **6. Aanvang deelname**

De deelname aan de regeling kan niet eerder starten dan vanaf de datum waarop alle door de deelnemer te verstrekken informatie door de uitvoerder is ontvangen. Deelname met terugwerkende kracht is niet mogelijk.

## **7. Einde van de regeling**

Het recht op de bedrijfstakbijdrage vervalt:

- op het moment dat geen gebruik meer wordt gemaakt van kinderopvang;
- op het moment dat door de ontvanger van de bijdrage niet meer wordt voldaan aan het gestelde in artikel 3, eerste volzin;
- op het moment dat de deelnemer geen werknemer meer is in de Metaal en Techniek;
- aan het eind van de periode waarvoor de bijdrage is aangevraagd;
- per de datum waarop deze regeling eindigt, zie onder 8;
- bij beëindiging van de Stichting.

## **8. Looptijd van de regeling**

De regeling kinderopvang is onderdeel van de CAO Metaal en Techniek. De looptijd van de regeling is van 1 juli 2005 tot en met 31 januari 2008.

## **9. Aanvraagprocedure**

Meer informatie over de regeling en de uitvoerder van de regeling is te vinden op het internet: [WWW.SKMKINDEROPVANG.NL](http://WWW.SKMKINDEROPVANG.NL)

Voor de aanvraag dient gebruik gemaakt te worden van door de uitvoerder te verstrekken formulieren.

## **10. Onvoorziene gevallen**

In bijzondere en onvoorziene gevallen beslist de Stichting.

## **11. Overige**

De Stichting zal controle uitoefenen en laten uitoefenen op de naleving van de voorwaarden door middel van een verklaring. De Stichting behoudt zich het recht voor ingeval van niet-naleving van de gestelde voorwaarden het teveel betaalde terug te vorderen, verhoogd met de wettelijke rente.

## **BIJLAGE 10A**

### **REGLEMENT VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE**

#### **Artikel 1**

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.

#### **Artikel 2**

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het "Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie" volledig in te vullen en te ondertekenen.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk op 30 november van het betreffende kalenderjaar het in lid 1 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij worden kopieën van betalingsbewijzen van de kosten van het lidmaatschap of een verklaring van de werknemersorganisatie bijgevoegd. Bij bankafschriften mogen, behoudens naam, adres en afschrijving van kosten van het lidmaatschap, de overige gegevens onleesbaar worden gemaakt. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de salarisbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar of de laatste vierwekenbetaling van dat kalenderjaar.

#### **Artikel 3**

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

#### **Artikel 4**

Indien bij controle door de belastingdienst of de uitvoeringsinstantie voor de werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer indien de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten.

**DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE**

Door de werknemer uiterlijk 30 november van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever.

Ondergetekende, ..... (naam werknemer)

SoFinummer: .....

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij ..... lid van ..... (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie;
- c. verklaart dat de kosten voor het jaar .... (jaartal) die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:

Kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in ..... (jaartal): €.....;

- d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn bruto loon in december \*) .... (jaartal) met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 30 november van het betreffende kalenderjaar);
- f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen voor vakantiegeld;
- g. overlegt als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum: .....

Handtekening: .....

\*) Desgewenst kunnen werkgever en werknemer ook een andere maand of betalingsperiode overeenkomen, behalve de maanden januari en februari.

## **BIJLAGE 11**

### **WETSARTIKELEN**

#### **11A**

### **WETSARTIKELEN ARBOWET**

Onderstaand zijn enige bepalingen uit de Arbeidsomstandighedenwet opgenomen.

#### Artikel 12 ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET (ARBO-WET)

Onverminderd het elders bij of krachtens deze wet bepaalde zijn de werknemers verplicht in verband met de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermindering van gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van hen zelf of van anderen dan wel met het oog op het welzijn. Met name zijn zij verplicht om:

- a. machines, toestellen, werktuigen, gevaarlijke stoffen, transportmiddelen en andere hulpmiddelen op de juiste wijze te gebruiken;
- b. de hun ingevolge deze wet ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze te gebruiken en na gebruik op de daartoe bestemde plaats op te bergen, een en ander voor zover niet krachtens deze wet is bepaald dat werknemers niet verplicht zijn beschermingsmiddelen als vorenbedoeld te gebruiken;
- c. de op werktuigen, toestellen of anderszins aangebrachte beveiligingen niet te veranderen of buiten noodzaak weg te halen en deze op de juiste wijze te gebruiken;
- d. mede te werken aan het voor hen georganiseerde onderricht bedoeld in de artikelen 6, 7 en 8;
- e. de door hen opgemerkte gevaren voor de veiligheid of de gezondheid terstond ter kennis te brengen aan de werkgever of degene, die namens deze ter plaatse met de leiding is belast;
- f. de werkgever en de werknemers, andere personen en diensten, bedoeld in artikel 17, indien nodig, bij te staan bij de uitvoering van hun verplichtingen en taken op grond van deze wet.

#### Artikel 38 ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET

Een werknemer is bevoegd het werk te onderbreken en de onderbreking voort te zetten, indien en zolang naar zijn redelijk oordeel gevaar voor personen als bedoeld in artikel 37, eerste lid, aanwezig is en naar zijn redelijk oordeel het gevaar zo onmiddellijk dreigt dat een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 32 niet tijdig kan optreden. Voor de duur van de onderbreking behoudt de werknemer zijn aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon. Degene die stelt dat de werknemer de aanwezigheid van onmiddellijk dreigend gevaar als bedoeld in de eerste zin op grond van de feiten waarop hij zich beroept, niet naar zijn redelijk oordeel mocht aannemen, moet dit bewijzen. Indien de onderbreking van het werk geschiedt buiten weten van de werkgever, onderscheidenlijk de bij de arbeid betrokken leidinggevende persoon, moet de werknemer de onderbreking terstond bij deze melden. Indien de onderbreking van het werk ter kennis wordt gebracht van de ingevolge artikel 37, eerste lid, bevoegde ambtenaar, geeft deze een bevel krachtens het eerste lid van dat artikel of verklaart hij, zo nodig onder het stellen van een eis als bedoeld in artikel 36, dat de arbeid kan worden verricht. Door de beschikking van de ambtenaar eindigt de bevoegdheid van de werknemer de werkonderbreking voort te zetten.

**ARTIKEL 27 WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN (INSTEMMINGSRECHT OR)**

ZIE ARTIKEL 10 lid 5 CAO

Artikel 27

1. De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:
  - a. een regeling met betrekking tot een pensioenverzekering, een winstdelingsregeling of een spaarregeling;
  - b. een werktijd- of een vakantieregeling;
  - c. een belonings- of een functiewaarderingsysteem;
  - d. een regeling op het gebied van de veiligheid, de gezondheid of het welzijn in verband met de arbeid of het ziekteverzuim;
  - e. een regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid;
  - f. een regeling op het gebied van de personeelsopleiding;
  - g. een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling;
  - h. een regeling op het gebied van het bedrijfsmaatschappelijk werk;
  - i. een regeling op het gebied van het werkoverleg;
  - j. een regeling op het gebied van de behandeling van klachten;
  - k. een regeling omtrent de registratie van, de omgang met en de bescherming van de persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen;
  - l. een regeling inzake voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen;een en ander voor zover betrekking hebbende op alle of een groep van de in de onderneming werkzame personen.
2. De ondernemer legt het te nemen besluit schriftelijk aan de ondernemingsraad voor. Hij verstrekt daarbij een overzicht van beweegredenen voor het besluit, alsmede van de gevolgen die het besluit naar te verwachten valt voor de in de onderneming werkzame personen zal hebben. De ondernemingsraad beslist niet dan nadat over de betrokken aangelegenheid ten minste éénmaal overleg is gepleegd in een overlegvergadering. Na het overleg deelt de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk schriftelijk en met redenen omkleed zijn beslissing aan de ondernemer mee. Na de beslissing van de ondernemingsraad deelt de ondernemer zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de ondernemingsraad mee welk besluit hij heeft genomen en met ingang van welke datum hij dat besluit zal uitvoeren.
3. De in het eerste lid bedoelde instemming is niet vereist, voor zover de betrokken aangelegenheid voor de onderneming reeds inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan.
4. Heeft de ondernemer voor het voorgenomen besluit geen instemming van de ondernemingsraad verkregen, dan kan hij de kantonrechter toestemming vragen om het besluit te nemen. De kantonrechter geeft slechts toestemming, indien de beslissing van de ondernemingsraad om geen instemming te geven onredelijk is, of het voorgenomen besluit van de ondernemer gevegd wordt door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen.
5. Een besluit als bedoeld in het eerste lid, genomen zonder de instemming van de ondernemingsraad of de toestemming van de kantonrechter, is nietig, indien de ondernemingsraad tegenover de ondernemer schriftelijk een beroep op de nietigheid heeft gedaan. De ondernemingsraad kan slechts een beroep op de nietigheid doen binnen een maand nadat hetzij de ondernemer hem zijn besluit overeenkomstig de laatste volzin van het tweede lid heeft meegedeeld, hetzij - bij gebreke van deze mededeling - de ondernemingsraad is gebleken dat de ondernemer uitvoering of toepassing geeft aan zijn besluit.
6. De ondernemingsraad kan de kantonrechter verzoeken de ondernemer te verplichten zich te onthouden van handelingen die strekken tot uitvoering of toepassing van een nietig besluit als bedoeld in het vijfde lid. De ondernemer kan de kantonrechter verzoeken te verklaren dat de ondernemingsraad ten onrechte een beroep heeft gedaan op nietigheid als bedoeld in het vijfde lid.

**TE VERSTREKKEN SCHRIFTELIJKE GEGEVENS DOOR DE WERKGEVER**

## ZIE ARTIKEL 11 CAO

## Artikel 7:655 BW

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijk opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
  - a. naam en woonplaats van partijen;
  - b. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
  - c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
  - d. het tijdstip van indiensttreding;
  - e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
  - f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
  - g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijn of de wijze van berekening van deze termijnen;
  - h. het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
  - i. de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
  - j. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
  - k. indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
  - l. de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.
2. Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen a tot en met j, zijn vermeld in een schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst of in de opgave, bedoeld in artikel 626, kan vermelding achterwege blijven. Voor zover de gegevens, bedoeld in het eerste lid, onderdelen f tot en met i, zijn vermeld in een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze overeenkomst of regeling.
3. De werkgever verstrekt de opgave binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden of zo veel eerder als de overeenkomst eindigt. De gegevens, bedoeld in lid 1, onderdeel k, worden verstrekt voor het vertrek. De opgave wordt door de werkgever ondertekend. Wijziging in de gegevens wordt binnen een maand nadat de wijziging van kracht is geworden, aan de werknemer schriftelijk medegedeeld, tenzij deze voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift, collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.
4. Indien de overeenkomst betreft het doorgaan op minder dan drie dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend verrichten van huishoudelijke of persoonlijke diensten ten behoeve van een natuurlijk persoon, behoeft de werkgever slechts op verlangen van de werknemer de gegevens te verstrekken.
5. De werkgever die weigert de opgave te verstrekken of daarin onjuiste mededelingen opneemt, is jegens de werknemer aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.
6. De leden 1 tot en met 5 zijn van overeenkomstige toepassing op een overeenkomst die de voorwaarden regelt van een of meer arbeidsovereenkomsten die partijen zullen sluiten indien na oproep arbeid wordt verricht, en op het aangaan van een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst, al dan niet gevolgd door andere soortgelijke overeenkomsten, waarbij de ene partij, natuurlijk persoon, zich verbindt voor de andere partij tegen beloning arbeid te verrichten, tenzij deze overeenkomst wordt aangegaan in beroep of bedrijf. Op de in dit lid bedoelde overeenkomsten is artikel 654 van overeenkomstige toepassing.
7. Indien lid 6 van toepassing is, wordt in de schriftelijke opgave, bedoeld in lid 1, tevens vermeld welke overeenkomst is aangegaan.
8. Een beding in strijd met dit artikel is nietig.

**VERGOEDING VAN SCHADE**

Zie artikel 25 CAO

Artikel 7:661 BW

1. De werknemer die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet jegens de werkgever aansprakelijk, tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de betreffende overeenkomst, anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald.
2. Afwijking van het vorige lid en van artikel 170 lid 3 van Boek 6 ten nadele van de werknemer is slechts mogelijk bij schriftelijke overeenkomst en slechts voor zover de werknemer te dier zake verzekerd is.

## MINIMUMINKOMEN

### Artikel 6 Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag

1. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde worden onder loon verstaan de geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking, met uitzondering van:
  - a. verdiensten uit overwerk;
  - b. vakantiebijslagen;
  - c. winstuitkeringen;
  - d. uitkeringen bij bijzondere gelegenheden;
  - e. uitkeringen ingevolge aanspraken om na verloop van tijd of onder een voorwaarde een of meer uitkeringen te ontvangen;
  - f. vergoedingen voor zover zij geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten, die de werknemer in verband met zijn dienstbetrekking heeft te maken;
  - g. bijzondere vergoedingen voor kostwinners en gezinshoofden;
  - h. uitkeringen ingevolge een premiespaarregeling als bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel h, van de Wet op de loonbelasting 1964 of een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32, eerste lid, van de Wet op de loonbelasting 1964;
  - i. eindejaarsuitkeringen.
2. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen andere uitzonderingen dan de in het eerste lid genoemde worden gesteld.
3. Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald, dat tot een daarbij aangewezen categorie behorende niet geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking mede onder loon worden verstaan. Onze Minister stelt de geldswaarde van die inkomsten voor de toepassing van deze wet vast.
4. Onze Minister kan regelen stellen naar welke wordt beoordeeld welke inkomsten moeten worden aangemerkt als uitkeringen of vergoedingen als bedoeld in het eerste lid, onder c-i.

Aantekening:

Het minimumloon voor werknemers van 23 jaar en ouder bedraagt per 1 januari 2003 €1.249,20 per maand, respectievelijk €1.153,20 per vierwekenperiode. Indien deze wettelijke bedragen wijzigen, gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

**GEEN OPBOUW VAKANTIEDAGEN INDIEN GEEN RECHT OP LOON 8 UIT-ZONDERINGEN**

Zie artikel 53 CAO

Artikel 7:635 BW

1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
  - a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
  - b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;
  - c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
  - d. hij, anders dan ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in de leden 2 en 3, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
  - e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet.
2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Wet arbeid en zorg.
4. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie. De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht dan wel bij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten.
5. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
6. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

## **11G**

### **VERJAREN VAN VAKANTIEAANSPRAKEN**

Zie artikel 58 CAO

Artikel 7:642 BW

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

## 11H

### OVERLIJDENSUITKERING

Artikel 7:674 BW

(...)

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

Aantekening:

De werkgever meldt het overlijden van de werknemer bij de Uitvoeringsinstelling waarbij hij is aangesloten.

**WET OP DE (RE)ÏNTEGRATIE ARBEIDSGEHANDICAPTEN (WET REA)****Artikel 2. Arbeidsgehandicapte<sup>1</sup>**

1. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt onder arbeidsgehandicapte verstaan:
  - a. de persoon die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO, de WAZ of de WAJONG;
  - b. de persoon aan wie op grond van een wettelijk voorschrift in verband met ziekte of gebrek een voorziening is toegekend die strekt tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid of ten behoeve van wie een subsidie voor met een voorziening verband houdende kosten is verstrekt;
  - c. de persoon die bij indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking op grond van de WSW behoort tot de doelgroep voor de WSW, doch niet werkzaam is als werknemer in de zin van de WSW of op een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7 van de WSW;
  - d. voor de duur van vijf jaar na de datum van beëindiging van een dienstbetrekking op grond van de WSW, de persoon die arbeid heeft verricht op grond van de WSW;
  - e. voor de duur van vijf jaar na de datum van een herindicatiebeschikking op grond van de WSW, de persoon die na herindicatie niet meer behoort tot de doelgroep van de WSW.
2. De persoon, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a of b, blijft arbeidsgehandicapte in de zin van deze wet voor de periode van vijf jaar na de datum waarop de arbeidsongeschiktheidsuitkering, bedoeld in onderdeel a, in verband met vermindering van de arbeidsongeschiktheid of de voorziening, bedoeld in onderdeel b, is geëindigd.
3. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt tevens onder arbeidsgehandicapte verstaan, de persoon die niet behoort tot een categorie van personen als bedoeld in het eerste en tweede lid, doch ten aanzien van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld, dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.
4. De persoon, bedoeld in het derde lid, blijft gedurende een periode van vijf jaar te rekenen vanaf de datum van vaststelling, arbeidsgehandicapte in de zin van deze wet. Onmiddellijk na afloop van deze periode wordt opnieuw vastgesteld of hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.
5. Voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt niet als arbeidsgehandicapte aangemerkt:
  - a. de persoon, bedoeld in het eerste tot en met vierde lid, vanaf de eerste dag van de maand waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt;
  - b. de persoon die werkzaam is als werknemer in de zin van de WSW of op een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7 van de WSW.
6. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot het derde lid.

**Artikel 3. Vaststelling arbeidsgehandicapte**

1. De vaststelling, bedoeld in artikel 2, derde lid, geschiedt door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen ten aanzien van de persoon die:
  - a. recht heeft op doorbetaling van loon als bedoeld in artikel 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, na daarover geadviseerd te zijn door de arbodienst van de werkgever die het loon bij ziekte van de werknemer doorbetaalt, in welk advies wordt aangegeven of de werknemer, naar het oordeel van de arbodienst, arbeidsgehandicapt is, met toepassing van een voorziening de eigen arbeid kan blijven verrichten, of bij dezelfde werkgever, al dan niet met toepassing van een voorziening, in een andere functie arbeid kan verrichten;
  - b. recht heeft op een uitkering op grond van de ZW, de WW of de WBIA;
  - c. verzekerd is op grond van de WAZ;
  - d. ingezetene is als bedoeld in artikel 3 van de WAJONG en de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt;
  - e. als overheidswerknemer als bedoeld in artikel 1, onderdeel I, van de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen, recht heeft op bezoldiging of uitkering ingeval van ziekte als bedoeld in artikel 1, onderdeel e, van die wet, na daarover op overeenkomstige wijze als bedoeld in onderdeel a, geadviseerd te zijn door de arbodienst van de werkgever die de bezoldiging of de uitkering bij ziekte van de werknemer betaalt;
  - f. als gewezen overheidswerknemer recht heeft op bezoldiging of uitkering in geval van ziekte als bedoeld in artikel 1, onderdeel e, van de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen of recht heeft op een wachtgeld als bedoeld in artikel 1, onderdeel r, van die wet.
2. De vaststelling, bedoeld in artikel 2, derde lid, ten aanzien van de persoon die uitsluitend recht heeft op een uitkering op grond van de Algemene bijstandswet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk

<sup>1</sup> Overgangsbepaling artikel 2, lid 2: zie artikel 76a Wet Rea.

arbeidsongeschikte werkloze werknemers, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen of de Wet inkomensvoorziening kunstenaars geschiedt door het gemeentebestuur van de gemeente, waarin die persoon woonachtig is.

3. De vaststelling, bedoeld in artikel 2, derde lid, ten aanzien van de persoon die uitsluitend recht heeft op een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet en ten aanzien van de persoon voor wie de vaststelling, bedoeld in artikel 2, derde lid, niet is opgedragen aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of de gemeenten geschiedt door het gemeentebestuur van de gemeente, waarin hij woonachtig is, indien hij als werkloos werkzoekende bij de Centrale organisatie werk en inkomen is geregistreerd.

#### **Artikel 4. Bevordering gelijke kansen**

1. Werkgevers, organisaties van werkgevers en organisaties van werknemers hebben tot taak, voorzover dat redelijkerwijs in hun vermogen ligt, gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers voor deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen, gericht op behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid van werknemers.
2. Voor de toepassing van het eerste lid worden onder werknemers mede begrepen diegenen, die beschikbaar zijn of door het treffen van voorzieningen beschikbaar kunnen komen voor het als werknemer verrichten van arbeid.

#### **Artikel 7. Beloning arbeidsgehandicapte werknemer**

1. Iedere arbeidsgehandicapte werknemer heeft jegens zijn werkgever aanspraak op een geldelijke beloning voor de verrichte arbeid die gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij dezelfde arbeidsduur pleegt te ontvangen.
2. Indien de arbeidsprestatie van een arbeidsgehandicapte werknemer in een bepaalde functie ten gevolge van ziekte of gebreken duidelijk minder is dan de arbeidsprestatie, die in de desbetreffende functie als normaal wordt beschouwd, vermindert het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op verzoek van de betrokken werkgever of werknemer de hoogte van de aanspraak op een geldelijke beloning voor de verrichte arbeid naar evenredigheid, zo nodig in afwijking van hetgeen bij en krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is bepaald.
3. Het tweede lid is niet van toepassing op de arbeidsgehandicapte werknemer, werkzaam in openbare dienst. Onder openbare dienst worden mede begrepen de instellingen, diensten en bedrijven door de Staat en de openbare lichamen beheerd. De geldelijke beloning voor de verrichte arbeid van een arbeidsgehandicapte werknemer, werkzaam in openbare dienst, kan in het in het tweede lid bedoelde geval worden verminderd in overeenstemming met de voor de werknemer geldende bezoldigingsvoorschriften.
4. Elk beding waarbij een geldelijke beloning voor de verrichte arbeid wordt overeengekomen die lager is dan de beloning die voortvloeit uit het eerste lid, dan wel lager is dan de beloning, vastgesteld op grond van het tweede of derde lid, is nietig.

**LOON BIJ ZIEKTE, ZWANGERSCHAP EN BEVALLING**

## Artikel 7:629 BW

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de werknemer voor een tijdvak van tweeënvijftig weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in het lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
  - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
  - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
  - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 te verrichten;
  - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 2.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschap- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Bij de vaststelling van de periode van vier weken blijven perioden, waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, buiten beschouwing.
11. Het tijdvak, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
  - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
  - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd;
  - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Ingeval van verlenging op grond van lid 11 kan het tijdvak, bedoeld in lid 1, niet meer dan honderdvier weken bedragen.

## 11K

### ARTIKELEN ARBEIDSTIJDENWET

#### Dagelijkse onafgebroken rusttijd

##### Artikel 5:5

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de jeugdige werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren, waarin de periode tussen hetzij 22.00 uur en 06.00 uur, hetzij 23.00 uur en 07.00 uur begrepen is.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren in een aaneengesloten tijdruimte van 24 uren, welke rusttijd éénmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren. De in de vorige volzin bedoelde tijdruimte vangt aan op het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht.

#### Arbeidstijd

##### Arbeidstijd inclusief overwerk

##### Artikel 5:9

1. Van de artikelen 5:7 en 5:8 kan, uitsluitend ten aanzien van de arbeidstijd worden afgeweken, indien zich een onvoorziene wijziging van omstandigheden, incidenteel en niet-periodiek, voordoet, of de aard van de arbeid, incidenteel en voor korte tijd, dergelijke afwijkingen noodzakelijk maakt. In dat geval verricht de werknemer van 18 jaar of ouder ten hoogste 11 uren per dienst, 54 uren per week en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 45 uren per week arbeid. Indien die arbeid geheel of gedeeltelijk wordt verricht in nachtdienst, geldt met inachtneming van hetgeen in de vorige volzin is bepaald, dat de werknemer van 18 jaar of ouder ten hoogste 9 uren per nachtdienst en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht. Op de afwijking, bedoeld in de eerste volzin, is artikel 5:10, derde lid, onderdelen b en c, en vijfde lid niet van toepassing.  
Indien door toepassing van de eerste volzin arbeid wordt verricht in nachtdienst, welke arbeid eindigt voor of op 02.00 uur zijn de bij of krachtens deze wet gestelde regels ten aanzien van de arbeid in nachtdienst niet van toepassing.
2. Van het eerste lid, tweede tot en met vierde volzin, kan, met inachtneming van het derde lid, slechts bij collectieve regeling worden afgeweken. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de vorige volzin is bepaald, wordt afgeweken van het eerste lid, tweede tot en met vierde volzin, is nietig.
3. Met inachtneming van het eerste lid, eerste volzin, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder ten hoogste 12 uren per dienst, 60 uren per week en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 48 uren per week arbeid verricht. Indien die arbeid geheel of gedeeltelijk wordt verricht in nachtdienst, geldt, met inachtneming van hetgeen in de vorige volzin is bepaald, dat de werknemer van 18 jaar of ouder ten hoogste 10 uren per nachtdienst en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht. Op de afwijking, bedoeld in het eerste lid, eerste volzin, is artikel 5:8, derde lid, onderdeel b, niet van toepassing.  
Indien door toepassing van het eerste lid, eerste volzin, arbeid wordt verricht in nachtdienst, welke arbeid eindigt voor of op 02.00 uur zijn de bij of krachtens deze wet gestelde regels ten aanzien van de arbeid in nachtdienst niet van toepassing.

#### Consignatie

##### Artikel 5:11

1. Onder consignatie wordt in dit artikel verstaan: een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de consignatie uitsluitend een werknemer van 18 jaar of ouder wordt opgelegd.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:
  - a. ten minste gedurende 2 maal een aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren in elke periode van 4 achtereenvolgende weken geen consignatie wordt opgelegd;
  - b. tijdens de bij deze wet en de daarop berustende bepalingen voorgeschreven onafgebroken rusttijd direct voorafgaand aan een nachtdienst en direct volgend op een nachtdienst geen consignatie wordt opgelegd;
  - c. ten hoogste 13 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren en 60 uren per week arbeid verricht;
  - d. ten hoogste gemiddeld 45 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verricht.
4. Indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode van 00.00 uur tot 06.00 uur bestrijkt, organiseert de werkgever in afwijking van het derde lid, onderdeel d, de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste gemiddeld 40 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verricht.
5. Voor de toepassing van het derde en vierde lid vangt de arbeidstijd aan op het moment van oproep als bedoeld in het eerste lid. Indien binnen een half uur na beëindiging van de arbeidstijd die voortvloeit uit een oproep als bedoeld in het eerste lid, opnieuw een dergelijke oproep wordt gedaan, is de tussentijdse arbeidstijd. Indien binnen een half uur één of meer keren arbeid voortvloeit uit een oproep als bedoeld in het eerste lid wordt verricht, wordt de arbeidstijd geacht ten minste een half uur te bedragen.

6. De arbeid die voortvloeit uit een oproep als bedoeld in het eerste lid wordt voor de toepassing van de artikelen 5:3, eerste lid, 5:5, tweede lid, 5:8, eerste lid, onderdelen c en d, en derde lid, onderdelen c en d, en 5:10, tweede en zevende lid, alsmede van de voorschriften krachtens artikel 5:12 ten aanzien van de rusttijd en de pauze, buiten beschouwing gelaten.
7. Op de arbeid die voortvloeit uit een oproep als bedoeld in het eerste lid, is artikel 5:8, eerste lid, onderdeel b, en derde lid, onderdeel b en de bij of krachtens artikel 5:12, gestelde regels ten aanzien van het aantal malen dat arbeid in nachtdienst wordt verricht, niet van toepassing.

#### **Artikel 4.8:3 van het Arbeidstijdenbesluit**

1. Uitsluitend bij collectieve regeling kan in afwijking van artikel 5:11 derde lid, onderdeel a, van de wet dit artikel worden toegepast, indien de aard van de arbeid met zich brengt dat het voor de werknemer te belastend is om in een aaneengesloten periode van 7 maal 24 uur consignatie opgelegd te krijgen. Elk beding waarbij op een andere manier dan in de eerste volzin is bepaald, wordt afgeweken van artikel 5:11 derde lid, onderdeel a, van de wet is nietig.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat de werknemer in elke periode van 4 achtereenvolgende weken:
  - a. ten minste 14 maal een tijdruimte van 24 achtereenvolgende uren geen consignatie wordt opgelegd en
  - b. ten minste 2 maal een aaneengesloten tijdruimte van 48 uren geen arbeid verricht noch consignatie wordt opgelegd.

#### **Artikel 4.8:4 van het Arbeidstijdenbesluit**

1. Uitsluitend bij collectieve regeling kan in afwijking van artikel 5:11, vierde lid, van de wet, het tweede of het derde lid van dit artikel worden toegepast, indien de aard van de arbeid met zich brengt dat de werknemer bij uitzondering consignatie wordt opgelegd dan wel de werknemer na een oproep voldoende compenserende rust wordt geboden, maar de werkgever de arbeid redelijkerwijs niet op een zodanige wijze kan organiseren dat de werknemer ten hoogste de in artikel 5:11, vierde lid, van de wet voorgeschreven gemiddelde arbeidstijd per week arbeid verricht. Elk beding waarbij op een andere manier dan in de vorige volzin is bepaald, wordt afgeweken van artikel 5:11, vierde lid, van de wet is nietig.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat de werknemer in elke periode van 13 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 45 uren per week arbeid verricht, mits hem in elke periode van 4 achtereenvolgende weken ten hoogste 4 maal voor een tijdruimte van ten hoogste 24 achtereenvolgende uren consignatie wordt opgelegd.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer in elke periode van 13 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 45 uren per week arbeid verricht, mits de werknemer:
  - a. in de periode van 00.00 uur tot 05.00 uur arbeid verricht als gevolg van een oproep, hij voordat zijn eerstvolgende dienst aanvangt een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 8 uren waarin hij geen arbeid verricht die een gevolg is van een oproep, of
  - b. in de periode van 05.00 tot 06.00 uur arbeid verricht als gevolg van een oproep, hij in de periode van 24 aaneengesloten uren welke periode aanvangt op 06.00 uur een onafgebroken rust heeft van ten minste 8 uren waarin hij geen arbeid verricht die een gevolg is van een oproep.

11L

**OPGAVE DOOR WERKGEVER VAN (MINIMUM-)LOON (-BEDRAG)**

Artikel 7:626 BW

1. De werkgever is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken van het loonbedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld, van de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden, alsmede van het bedrag van het loon waarop een persoon van de leeftijd van de werknemer over de termijn waarover het loon is berekend ingevolge het bepaalde bij of krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag aanspraak heeft, tenzij zich ten opzichte van de vorige voldoening in geen van deze bedragen een wijziging heeft voorgedaan.
2. De opgave vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer, de termijn waarover het loon is berekend, alsmede de overeengekomen arbeidsduur.
3. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

## 11M

### OPZEGTERMIJN

7:672BW

- Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
- De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
  - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
  - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
  - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
- De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
- Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging, verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging tenminste één maand bedraagt.
- De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
- Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
- Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
- Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
- Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

### ARTIKEL XXI FLEXWET

Voor de werknemer die op het tijdstip van het in werking treden van deze wet 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn van opzegging gold dan volgens deze wet, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

### ARTIKEL 16 C CAO ZOALS DIT ARTIKEL OP 1 JANUARI 1999 GOLD.

Met ingang van de datum van inwerkingtreding van de wet Flexibiliteit en Zekerheid, vervallen de artikelen 16a en 16b en gelden de volgende opzeggingstermijnen:

- De werknemer dient een opzeggingstermijn in acht te nemen van één maand.
  - De werkgever dient de volgende opzeggingstermijnen in acht te nemen:
    - één maand, indien de dienstbetrekking korter dan vijf jaar heeft geduurd;
    - twee maanden, indien de dienstbetrekking vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd;
    - drie maanden, indien de dienstbetrekking tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd;
    - vier maanden, indien de dienstbetrekking vijftien jaar of langer heeft geduurd.
- (.....)
- Met inachtneming van het bepaalde in de leden 1, 2 en 3 geschiedt de opzegging zodanig dat het dienstverband afloopt op het einde van de betalingsperiode als bedoeld in artikel 31 lid 1.

Aantekeningen:

- Ingevolge het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen is opzegging door de werkgever eerst toegestaan na verkregen vergunning van de Regionale Directeur voor de Arbeidsvoorziening. Deze verplichting geldt niet voor de werknemer.
  - Voor de dienstbetrekking aangegaan voor een bepaalde tijd of voor de duur van een overeengekomen taak, wordt verwezen naar artikel 14.
- (.....)
- Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en voor wie op 1 januari 1999 een langere opzegtermijn volgens artikel 16a of 16b gold dan volgens artikel 16c, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

- De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer arbeidsongeschikt is, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaren onafgebroken heeft geduurd.

Aantekeningen:

- Lid 5 is niet van toepassing in geval van beëindiging van de dienstbetrekking binnen de proeftijd.
  - Bij opzegging van de dienstbetrekking met een werknemer die 2 jaar of langer arbeidsongeschikt is, gelden de aanwijzingen op grond van het Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ter uitvoering van artikel 6, derde en vierde lid, BBA 1945, van 14 januari 1993, Stcrt 1993, 11.
- (....)

6. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat een meerderjarige werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten omdat hij - zonder het oogmerk om de krijgsdienst of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten - een verplichting nakomt, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan, ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde.

Aantekeningen:

1. Het begrip "meerderjarigheid" is gebruikt in de betekenis van het Burgerlijk Wetboek. Derhalve wordt als meerderjarig beschouwd:
  - a. de werknemer die de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt;
  - b. de werknemer die de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en gehuwd is (geweest).
2. Zie ook de aantekeningen onder lid 4.
7. Het in het vorige lid gestelde geldt ten aanzien van de minderjarige werknemer indien het dienstverband op het moment waarop de verhindering aanvangt, ten minste een jaar heeft geduurd.

Aantekening:

Het opzeggingsverbod als bedoeld in lid 6 en lid 7 geldt gedurende de tijd dat de Nederlandse of buitenlandse werknemer de militaire dienstplicht vervult.

8. In afwijking van het in de leden 2 en 3 gestelde, kan met vertegenwoordigers schriftelijk een opzeggingstermijn worden overeengekomen van ten minste één maand en ten hoogste zes maanden.

**WET ARBEID EN ZORG****Artikel 7:5**

1. De verlofganger dient uiterlijk vier weken na de aanvang van het verlof een aanvraag om een financiële tegemoetkoming in bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen. Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beschikbaar gesteld aanvraagformulier.
2. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist binnen dertien weken na ontvangst van de aanvraag.
3. Indien de termijn van vier weken, bedoeld in het eerste lid, wordt overschreden, vangt de financiële tegemoetkoming eerst aan op de eerste dag van de kalendermaand volgend op die waarin de aanvraag is ingediend en wordt deze slechts verleend voor de resterende duur van het verlof.

**Artikel 7:6 Toekenning en hoogte financiële tegemoetkoming**

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

**Artikel 7:7 Voorwaarden voor toekenning**

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