

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE METALEKTRO 2004/2007

Tussentijdse wijzigingen per 1-1-2006

Artikel 1.1	Definities
Artikel 1.1a	Loonsom Wfsv
Artikel 4.10	Ziektekostenverzekering
Artikel 6.4	Uitkering bij arbeids(on)geschiktheid
Artikel 9.5	Vervroegd uittreden

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. "Werknemer": degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7: 610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten, dan wel, al dan niet als thuiswerker, - anders dan in de zelfstandige uitoefening van een bedrijf of beroep - in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht.
 2. "Werkgever": de natuurlijke of rechtspersoon voor wie een werknemer als bedoeld in lid 1 arbeid pleegt te verrichten.
 3. "W.v.": de werkgeversvakvereniging, genoemd in de aanhef van deze overeenkomst.
 4. "V.v.": de werknemersvakverenigingen, genoemd in de aanhef van deze overeenkomst.
 5. "Raad van Overleg in de Metalektro": de Stichting Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) gevestigd te 's-Gravenhage. De Raad van Overleg is gerechtigd tot de taken die hem krachtens deze overeenkomst zijn opgedragen.
 6. "Loonsom Coördinatiewet Sociale Verzekering": het totaal van het loon als omschreven in de artikelen 4 tot en met 8 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering 1997, met dien verstande dat de in artikel 6.4 van de CAO in de Metalektro bedoelde arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en werkloosheidsuitkeringen die via de werkgever worden betaald, alsmede de in genoemd artikel bedoelde aanvullingen hiertoe niet worden gerekend.
 - 6a. "Loonsom Wfsv": het totaal van het loon als omschreven in artikel 3.1.1.1. Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).
 7. "Feestdagen": Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de Nationale Feestdag (30 april).
 8. "De Basis Jaarlijkse Arbeidsduur (BJA)": het saldo van het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met:
 - het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar,
 - de vakantiedagen als bedoeld in art. 5.3 eerste en tweede volzin van deze CAO,
 - de feestdagen die niet op zaterdag of zondag vallen,
 - 13 roostervrije dagen (104 vrije roosteruren),vermenigvuldigd met 8 uren.¹
- ¹ De BJA bedraagt in 2004: 1752 uur
De BJA bedraagt in 2005: 1744 uur
De BJA bedraagt in 2006: 1736 uur
De BJA bedraagt in 2007: 1728 uur
9. "Voltijd": een/het aantal te werken uren (op kalenderjaarbasis) gelijk aan de BJA.
10. "Deeltijd": een/het aantal te werken uren (op kalenderjaarbasis) minder dan de BJA.
11. "Dienstrooster": het voor de werknemer vastgestelde rooster van werktijden en rusttijden, vrije roosteruren en vakantietijden.
12. "Normale werkdag": de volgens het vastgestelde rooster door de werknemer op een kalenderdag te werken uren.
13. "Vrije roosteruren": uren waarop de werkgever de werknemer binnen het dienstrooster vrijstelt van dienst.
14. "Meeruren": de gewerkte uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt boven de BJA.

15. **“Overuren”**: De gewerkte uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt:
 - boven het aantal te werken uren volgens dagrooster voor zover het aantal gewerkte uren het aantal van 8 te boven gaat;
 - op feestdagen of op roostervrije zaterdagen en zondagen.De zon- en feestdagen worden geacht te duren van middernacht tot middernacht.
16. **“Afwijkende werktijd”**: een andere werktijd op een kalenderdag dan de werktijd welke voor de betreffende werknemers als normale werkdag is vastgesteld maar waarbij het aantal uren volgens het rooster van die dag niet wordt overschreden.
17. **“Ploegendienst”**: het verrichten van arbeid in een systeem waarin de werktijden van twee of meer groepen werknemers op elkaar aansluiten of uitsluitend ten behoeve van het overdragen van de werkzaamheden elkaar in geringe mate overlappen. Hierbij zal door de betrokken werknemer in regelmaat (bijvoorbeeld wekelijks) gedurende een langere termijn van dienst worden gewisseld.
18. **“Functiejaren”**: de hele jaren gedurende welke de werknemer werkzaam is geweest in de salarisgroep, waarin hij is ingedeeld te rekenen vanaf het tijdstip waarop hij de voor die salarisgroep geldende minimum leeftijd heeft bereikt of, indien dit op hogere leeftijd het geval is, vanaf het tijdstip waarop hij is ingedeeld in die salarisgroep.
Onder functiejaren worden mede begrepen:
 - de fictieve jaren welke de werkgever aan de werknemer heeft toegekend bij invoering van een salarissysteem in de onderneming;
 - de fictieve jaren welke de werkgever aan de werknemer heeft toegekend op grond van zijn vroegere werkzaamheden in een lagere salarisgroep in dezelfde onderneming, waarbij de hoogte van het salaris in een lagere salarisgroep mede bepalend is;
 - de fictieve jaren welke de werkgever aan een werknemer bij indiensttreding toekent op grond van zijn ervaring in een andere onderneming.
19. **“Salaris”**: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen periodiek te betalen bedrag als vaste beloning voor de werkzaamheden in de door werknemer uitgeoefende functie.
20. **“Jaarsalaris”**: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen periodiek te betalen salaris berekend op jaarbasis.
21. **“Oververdienste”**: hetgeen een werknemer eventueel uit hoofde van een beloningssysteem per periode verdient boven zijn voor dezelfde periode overeengekomen salaris.
22. **“Beloningssysteem”**: een systeem 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 (prestatiebelonings- resp. prestatiebeoordelingssystemen). Bij deze systemen zijn fluctuaties mogelijk. Hieronder vallen derhalve niet vakantietoeslag, winstdeling, gratificatie en andere eindejaarsuitkeringen, alsmede overwerk-, ploegen-, arbeidsomstandigheden- en andere inconveniëntentoeslagen.
23. **“Jaarverdienste”**: het jaarsalaris vermeerderd met de vaste oververdienste, of ingeval van fluctuerende oververdienste de gemiddelde oververdienste van de werknemer in het laatst verstreken kalenderjaar. De jaarverdienste heeft betrekking op het in het kalenderjaar door de werknemer te werken aantal uren, de in lid 7 van dit artikel bedoelde feestdagen, alsmede de voor hem geldende vrije roosteruren en vakantie.
24. **“Maandverdienste”**: het twaalfde deel van de jaarverdienste.
25. **“Uurverdienste”**: 0,58% van de maandverdienste.

Na artikel 1.1 wordt een nieuw artikel 1.1a ingevoegd dat komt te luiden:

Artikel 1.1a – Loonsom Wfsv

Met ingang van 1 januari 2006 wordt in de artikelen 10.3 lid 2 en lid 3, 10.10 lid 2 en lid 3 alsmede 10.11 lid 1 en lid 2 het begrip “Loonsom Coördinatiewet Sociale Verzekering” vervangen door “Loonsom Wfsv”.

Artikel 4.10 (Ziektkostenverzekering) is vervallen

Artikel 6.4 – Uitkering bij arbeids(on)geschiktheid

De leden 1 tot en met 10 gelden vanaf 1 april 2005

1. De werkgever is verplicht aan de arbeidsongeschikte werknemer die geen recht heeft op een Ziektewet-uitkering, gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid een aanvulling op het wettelijk verplichte loon te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 100% van het volledige Ziektewet-dagloon*). Onder Ziektewet-dagloon wordt in dit kader verstaan het Ziektewet-dagloon, voor zover nodig, vermeerderd met het spaarloon.
- *) De samenstelling van het Ziektewet-dagloon is opgenomen op de website van de ROM: www.caometalektro.nl
2. De werkgever is verplicht aan de arbeidsongeschikte werknemer die geen recht heeft op een Ziektewet-uitkering, na de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken het wettelijk verplichte loon te betalen met een maximum van 70% van het maximum Ziektewet-dagloon *).
3. De werkgever kan in overleg met v.v., met inachtneming van het bepaalde in artikel 629 lid 1 B.W., het in lid 1 genoemde percentage verminderen met een aantal procentpunten, indien gewenst verdeeld over verschillende tijdvakken gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid, onder gelijktijdige vermeerdering van het in lid 2 bedoelde wettelijk percentage met hetzelfde aantal procentpunten, indien gewenst eveneens verdeeld over verschillende tijdvakken.
4. Over de eerste twee dagen waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt behoeft door de werkgever aan de werknemer geen loon te worden betaald en geen aanvulling te worden verstrekt, en na die dagen behoeft geen aanvulling op de wettelijk verplichte loondoorbetaling te worden verstrekt indien:
 - de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - de werknemer rechtens zijn vrijheid is ontnomen.
5. Over de eerste dag waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt behoeft door de werkgever aan de werknemer geen loon te worden doorbetaald en geen aanvulling te worden verstrekt in de gevallen en op de voorwaarden als is omschreven in de regeling ter voorkoming van misbruik welke in de onderneming reeds bestaat of na met de ondernemingsraad bereikte overeenstemming door de werkgever wordt vastgesteld.
6. De werkgever zal geen gebruik maken van de wettelijke mogelijkheid met de werknemer overeen te komen bij ziekmelding een vakantiedag af te boeken.
7. Indien en voor zolang de arbeidsongeschikte werknemer naar het oordeel van de werkgever en naar het oordeel van de bedrijfsarts optimaal meewerkt aan zijn herstel en reïntegratie, is de werkgever verplicht aan de werknemer na de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken een aanvulling op het wettelijk verplichte loon te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 80% van het volledige Ziektewet-dagloon *).

8. Indien naar het oordeel van de bedrijfsarts de volledig arbeidsongeschikte werknemer geen duurzaam benutbare mogelijkheden meer heeft, is de werkgever verplicht aan de werknemer na de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken een aanvulling op het wettelijk verplichte loon te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 80% van het volledige Ziektewet-dagloon*).
9. De werkgever is gerechtigd, zo nodig in afwijking van het gestelde in de leden 1 t/m 8 van dit artikel, sancties op te leggen aan de werknemer die de controlevoorschriften overtreedt die zijn neergelegd in een ondernemingsregeling waarin is geregeld hoe de werknemer dient te handelen bij ziekte. De sancties dienen in de regeling te zijn opgenomen.
Deze ondernemingsregeling zal in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.
10. De werkgever is in het kader van zijn goed werkgeverschap gehouden een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer zo mogelijk passend werk aan te bieden. Indien de werkgever geen passend werk beschikbaar heeft, deelt hij dat schriftelijk aan de werknemer mee. In dat geval zal de werknemer begeleiding naar passend werk bij een andere werkgever binnen of buiten de bedrijfstak worden aangeboden. De werknemer zal -met inachtneming van de wettelijke beroepsmogelijkheden- zijn medewerking hieraan verlenen.
11. De werkgever is verplicht aan de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer gedurende maximaal twee jaren te rekenen vanaf de datum van werkhervatting, aanvullingen te verstrekken, indien deze werknemer passende of eigen, aangepaste, werkzaamheden bij de werkgever, dan wel passende werkzaamheden, met het daarbij behorende salaris, bij een andere werkgever hervat. De aanvullingen zijn zodanig dat ze tezamen met het salaris, eventuele andere aanvullingen en/of uitkeringen en de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, gedurende het eerste jaar vanaf de datum van werkhervatting een bedrag opleveren dat gelijk is aan het bedrag, dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij gedurende die periode bij hem 100% van het volledige Ziektewet-dagloon*) zou hebben ontvangen.
Gedurende het tweede jaar vanaf de datum van werkhervatting dienen deze aanvullingen te leiden tot een bedrag gelijk aan 90% van het volledige Ziektewet-dagloon*).
12. De in lid 11 bedoelde aanvullingen bij werkhervatting dienen ook te worden verstrekt aan de werknemer die in overleg met de bedrijfsarts arbeid op arbeidstherapeutische basis verricht.
13. Indien gedurende de referteperiode die voor de vaststelling van het Ziektewet-dagloon geldt, de voor de werknemer geldende arbeidsduur is vermeerderd of verminderd, geldt voor de toepassing van de leden 1, 7, 8 en 11 een fictief Ziektewet-dagloon. Dit fictieve Ziektewet-dagloon is gelijk aan het Ziektewet-dagloon dat zou hebben gegolden indien voor de werknemer gedurende de gehele referteperiode de arbeidsduur had gegolden die voor hem gold op het moment waarop de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.
14. Het in de leden 1, 2, 7, 8, 11 en 13 bedoelde (fictieve) Ziektewet-dagloon wordt gewijzigd met de in de Metalektro van toepassing zijnde algemene salariswijzigingen.

Aanbeveling 1:

In het kader van de reïntegratie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers binnen de bedrijfstak bevelen partijen aan dat de ondernemingen onderzoeken welke functies binnen de onderneming geschikt zijn, dan wel geschikt te maken zijn, om vervuld te worden door (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers.

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

Aanbeveling 2:

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

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

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

Artikel 9.5 – Vervroegd uittreden

Met ingang van 1 januari 2006 geldt de volgende bepaling:

1. De werkgever die aan het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro (mede) vrijstelling heeft gevraagd van deelname aan de in de Metalektro verplicht gestelde pensioenregeling, en aan wie deze vrijstelling is verleend, is verplicht een vervroegde uittredingsregeling te treffen. Op grond van deze regeling kunnen zijn werknemers die voldoen aan de voorwaarden zoals vermeld in artikel 2 van onderdeel B van genoemd Pensioenreglement, vervroegd uittreden met behoud van dezelfde rechten als die welke zijn geregeld in onderdeel B van genoemd pensioenreglement.
Dit geldt niet voor de in de eerste volzin bedoelde werkgever die voor zijn overeenkomstige werknemers een pensioenregeling treft en/of in stand houdt die ten minste de rechten toekent die in onderdeel C en/of onderdeel B van genoemd Pensioenreglement aan de in artikel 2 van onderdeel C en/of onderdeel B van dat reglement genoemde deelnemers worden toegekend.
Onder werknemers die voldoen aan de voorwaarden zoals vermeld in artikel 2 van onderdeel B van genoemd Pensioenreglement, wordt in dit artikel verstaan:
degenen die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7: 610 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek hebben gesloten met de in de eerste volzin bedoelde werkgever en die voldoen aan de volgende voorwaarden;
 - geboren zijn voor 1950;
 - op de laatste dag van de maand van uittreden 60 jaar of ouder zijn doch niet ouder dan 64 jaar en 11 maanden;
 - direct voorafgaand aan de datum van vervroegd uittreden 7 jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest in de Metalektro, dan wel 6 jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest in de Metalektro en totaal ten minste 13 jaar werkzaam zijn geweest in de Metalektro, dan wel 5 jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest in de Metalektro en totaal ten minste 19 jaar werkzaam zijn geweest in de Metalektro.Bij de toetsing van het aantal in de Metalektro gewerkte jaren, worden in de Metaal en Technische Bedrijfstakken gewerkte jaren eveneens meegeteld. Het dienstverband direct voorafgaand aan de uittreding moet echter in de Metalektro zijn doorgebracht. Bovendien worden jaren waarbij de overgangsregeling SUM in het kader van de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro vrijwillig is voortgezet als jaren werkzaam in de Metalektro beschouwd. Dit geldt ook voor de jaren waarin de voortzetting van het deelnemerschap aan die pensioenregeling wegens arbeidsongeschiktheid heeft plaatsgevonden.
Bij de toetsing van het aantal in de Metalektro gewerkte jaren wordt een onderbreking korter dan een jaar niet als onderbreking gezien.
2. De werkgever aan wie de in het eerste lid bedoelde vrijstelling is verleend, is verplicht aan de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro een bijdrage te betalen. De bijdrage is gelijk aan het omslagpremiepercentage over de desbetreffende heffingsgrondslag behorend bij onderdeel B van het Pensioenreglement als bedoeld in het eerste lid. Hierop wordt in mindering gebracht de in enig jaar geldende actuariële contante waarde van de in dat jaar ingegane uitkeringen uit hoofde van de regeling voor zover die in de plaats komt van de regeling als bedoeld in onderdeel B van het Pensioenreglement, vastgesteld volgens regels door de ROM op advies van het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro gesteld. Het in dit lid bedoelde premiepercentage alsmede de wijze van betaling van de bijdrage aan de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro worden jaarlijks door de ROM op

advies van het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro vastgesteld.

- 3. De werknemer is tot 1 januari 2007 aan zijn werkgever een bijdrage verschuldigd in de gezamenlijke kosten van de in het eerste lid bedoelde vervroegde uittredingsregeling respectievelijk (onderdeel van de) ondernemingspensioenregeling en de in het tweede lid bedoelde bijdrage aan de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro. Deze bijdrage bedraagt maximaal 40% van het omslagpremiepercentage over zijn desbetreffende grondslag behorende bij onderdeel B van het Pensioenreglement als bedoeld in het eerste lid.**

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET HOGER PERSONEEL IN DE METALEKTRO 2004/2007

Tussentijdse wijzigingen per 1-1-2006

Artikel 1.1	Definities
Artikel 1.1a	Loonsom Wfsv
Artikel 10	Ziektekostenverzekering
Artikel 11	Uitkering bij arbeids(on)geschiktheid
Artikel 12	Vervroegd uittreden

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. “Werknemer”: degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten;
2. “Werkgever”: de natuurlijke of rechtspersoon voor wie een werknemer als bedoeld in lid 1 arbeid pleegt te verrichten;
3. “W.v.”: de werkgeversvakvereniging, genoemd in de aanhef van deze overeenkomst;
4. “V.v.”: de werknemersvakverenigingen, genoemd in de aanhef van deze overeenkomst;
5. “Raad van Overleg in de Metalektro”: de Stichting Raad van Overleg in de Metalektro, gevestigd te ‘s-Gravenhage.
De Raad van Overleg is gerechtigd tot de taken die hem krachtens deze overeenkomst zijn opgedragen.
6. “Loonsom Coördinatiewet Sociale Verzekering”: het totaal van het loon als omschreven in de artikelen 4 tot en met 8 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering 1997, met dien verstande dat de in artikel 11.1 van de CAO voor het hoger personeel in de Metalektro bedoelde arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en werkloosheidsuitkeringen die via de werkgever wordt betaald, alsmede de in genoemd artikel bedoelde aanvullingen hiertoe niet worden gerekend.
- 6a. “Loonsom Wfsv”: het totaal van het loon als omschreven in artikel 3.1.1.1. Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).

Artikel Na artikel 1.1 wordt een nieuw artikel 1.1a ingevoegd dat komt te luiden:

1.1a – Loonsom Wfsv

Met ingang van 1 januari 2006 wordt in artikel 45 lid 1 en lid 2 het begrip “Loonsom Coördinatiewet Sociale Verzekering” vervangen door “Loonsom Wfsv”.

Artikel 10 (Ziektekostenverzekering) is vervallen

Artikel 11 – Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

De leden 1 tot en met 10 gelden vanaf 1 april 2005

1. De werkgever is verplicht aan de arbeidsongeschikte werknemer die geen recht heeft op een Ziektewet-uitkering, gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid een aanvulling op het wettelijk verplichte loon te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 100% van het volledige Ziektewet-dagloon*). Onder Ziektewet-dagloon wordt in dit kader verstaan het Ziektewet-dagloon, voor zover nodig, vermeerderd met het spaarloon.
- *) De samenstelling van het Ziektewet-dagloon is opgenomen op de website van de ROM: www.caometalektro.nl
2. De werkgever is verplicht aan de arbeidsongeschikte werknemer die geen recht heeft op een Ziektewet-uitkering, na de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken het wettelijk verplichte loon te betalen met een maximum van 70% van het maximum Ziektewet-dagloon *).

3. De werkgever kan in overleg met v.v., met inachtneming van het bepaalde in artikel 629 lid 1 B.W., het in lid 1 genoemde percentage verminderen met een aantal procentpunten, indien gewenst verdeeld over verschillende tijdvakken gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid, onder gelijktijdige vermeerdering van het in lid 2 bedoelde wettelijk percentage met hetzelfde aantal procentpunten, indien gewenst eveneens verdeeld over verschillende tijdvakken.
4. Over de eerste twee dagen waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt behoeft door de werkgever aan de werknemer geen loon te worden betaald en geen aanvulling te worden verstrekt, en na die dagen behoeft geen aanvulling op de wettelijk verplichte loondoorbetaling te worden verstrekt indien:
 - de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - de werknemer rechtens zijn vrijheid is ontnomen.
5. Over de eerste dag waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt behoeft door de werkgever aan de werknemer geen loon te worden doorbetaald en geen aanvulling te worden verstrekt in de gevallen en op de voorwaarden als is omschreven in de regeling ter voorkoming van misbruik welke in de onderneming reeds bestaat of na met de ondernemingsraad bereikte overeenstemming door de werkgever wordt vastgesteld.
6. De werkgever zal geen gebruik maken van de wettelijke mogelijkheid met de werknemer overeen te komen bij ziekmelding een vakantiedag af te boeken.
7. Indien en voor zolang de arbeidsongeschikte werknemer naar het oordeel van de werkgever en naar het oordeel van de bedrijfsarts optimaal meewerkt aan zijn herstel en reïntegratie, is de werkgever verplicht aan de werknemer na de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken een aanvulling op het wettelijk verplichte loon te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 80% van het volledige Ziektewet-dagloon*).
8. Indien naar het oordeel van de bedrijfsarts de volledig arbeidsongeschikte werknemer geen duurzaam benutbare mogelijkheden meer heeft, is de werkgever verplicht aan de werknemer na de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken een aanvulling op het wettelijk verplichte loon te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 80% van het volledige Ziektewet-dagloon*).
9. De werkgever is gerechtigd, zo nodig in afwijking van het gestelde in de leden 1 t/m 8 van dit artikel, sancties op te leggen aan de werknemer die de controlevoorschriften overtreedt die zijn neergelegd in een ondernemingsregeling waarin is geregeld hoe de werknemer dient te handelen bij ziekte. De sancties dienen in de regeling te zijn opgenomen.
Deze ondernemingsregeling zal in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.
10. De werkgever is in het kader van zijn goed werkgeverschap gehouden een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer zo mogelijk passend werk aan te bieden. Indien de werkgever geen passend werk beschikbaar heeft, deelt hij dat schriftelijk aan de werknemer mee. In dat geval zal de werknemer begeleiding naar passend werk bij een andere werkgever binnen of buiten de bedrijfstak worden aangeboden. De werknemer zal -met inachtneming van de wettelijke beroepsmogelijkheden- zijn medewerking hieraan verlenen.
11. De werkgever is verplicht aan de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer gedurende maximaal twee jaren te rekenen vanaf de datum van werkhervatting, aanvullingen te verstrekken, indien deze werknemer passende of eigen, aangepaste, werkzaamheden bij de werkgever, dan wel passende werkzaamheden, met het daarbij behorende salaris, bij een andere werkgever hervat. De aanvullingen zijn zodanig dat ze tezamen met het salaris, eventuele andere aanvullingen en/of uitkeringen en de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, gedurende het eerste jaar vanaf de datum van werkhervatting een bedrag opleveren dat gelijk is aan het bedrag, dat de werknemer zou

hebben ontvangen, indien hij gedurende die periode bij hem 100% van het volledige Ziektewet-dagloon*) zou hebben ontvangen.

Gedurende het tweede jaar vanaf de datum van werkhervatting dienen deze aanvullingen te leiden tot een bedrag gelijk aan 90% van het volledige Ziektewet-dagloon*).

12. De in lid 11 bedoelde aanvullingen bij werkhervatting dienen ook te worden verstrekt aan de werknemer die in overleg met de bedrijfsarts arbeid op arbeidstherapeutische basis verricht.
13. Indien gedurende de referteperiode die voor de vaststelling van het Ziektewet-dagloon*) geldt, de voor de werknemer geldende arbeidsduur is vermeerderd of verminderd, geldt voor de toepassing van de leden 1, 7, 8 en 11 een fictief Ziektewet-dagloon*). Dit fictieve Ziektewet-dagloon*) is gelijk aan het Ziektewet-dagloon*) dat zou hebben gegolden indien voor de werknemer gedurende de gehele referteperiode de arbeidsduur had gegolden die voor hem gold op het moment waarop de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.
14. Het in de leden 1, 2, 7, 8, 11 en 13 bedoelde (fictieve) Ziektewet-dagloon*) wordt gewijzigd met de in de Metalekto van toepassing zijnde algemene salariswijzigingen.

Aanbeveling 1:

In het kader van de reïntegratie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers binnen de bedrijfstak bevelen partijen aan dat de ondernemingen onderzoeken welke functies binnen de onderneming geschikt zijn, dan wel geschikt te maken zijn, om vervuld te worden door (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers. Tevens bevelen partijen aan dat bij vacatures in deze functies, deze vacatures ter bemiddeling worden gemeld bij één of meer organen belast met de reïntegratie van deze werknemers.

Aanbeveling 2:

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

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

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

Artikel 12 – Vervroegd uittreden

Met ingang van 1 januari 2006 geldt de volgende bepaling:

1. De werkgever die aan het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalekto (mede) vrijstelling heeft gevraagd van deelname aan de in de Metalekto verplicht gestelde pensioenregeling, en aan wie deze vrijstelling is verleend, is verplicht een vervroegde uittredingsregeling te treffen. Op grond van deze regeling kunnen zijn werknemers die voldoen aan de voorwaarden zoals vermeld in artikel 2 van onderdeel B van genoemd Pensioenreglement, vervroegd uittreden met behoud van dezelfde rechten als die welke zijn geregeld in onderdeel B van genoemd pensioenreglement. Dit geldt niet voor de in de eerste volzin bedoelde werkgever die voor zijn overeenkomstige werknemers een pensioenregeling treft en/of in stand houdt die ten minste de rechten toekent die in onderdeel C en/of onderdeel B van genoemd Pensioenreglement aan de in artikel 2 van onderdeel C en/of onderdeel B van dat reglement genoemde deelnemers worden toegekend. Onder werknemers die voldoen aan de voorwaarden zoals vermeld in artikel 2 van onderdeel B van genoemd Pensioenreglement, wordt in dit artikel verstaan:

degenen die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7: 610 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek hebben gesloten met de in de eerste volzin bedoelde werkgever en die voldoen aan de volgende voorwaarden;

- geboren zijn voor 1950;
- op de laatste dag van de maand van uittreden 60 jaar of ouder zijn doch niet ouder dan 64 jaar en 11 maanden;
- direct voorafgaand aan de datum van vervroegd uittreden 7 jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest in de Metalektro, dan wel 6 jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest in de Metalektro en totaal ten minste 13 jaar werkzaam zijn geweest in de Metalektro, dan wel 5 jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest in de Metalektro en totaal ten minste 19 jaar werkzaam zijn geweest in de Metalektro.

Bij de toetsing van het aantal in de Metalektro gewerkte jaren, worden in de Metaal en Technische Bedrijfstakingen gewerkte jaren eveneens meegeteld. Het dienstverband direct voorafgaand aan de uittreding moet echter in de Metalektro zijn doorgebracht. Bovendien worden jaren waarbij de overgangsregeling SUM in het kader van de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakingpensioenfonds voor de Metalektro vrijwillig is voortgezet als jaren werkzaam in de Metalektro beschouwd. Dit geldt ook voor de jaren waarin de voortzetting van het deelnemerschap aan die pensioenregeling wegens arbeidsongeschiktheid heeft plaatsgevonden.

Bij de toetsing van het aantal in de Metalektro gewerkte jaren wordt een onderbreking korter dan een jaar niet als onderbreking gezien.

2. De werkgever aan wie de in het eerste lid bedoelde vrijstelling is verleend, is verplicht aan de Stichting Bedrijfstakingpensioenfonds voor de Metalektro een bijdrage te betalen. De bijdrage is gelijk aan het omslagpremiepercentage over de desbetreffende heffingsgrondslag behorend bij onderdeel B van het Pensioenreglement als bedoeld in het eerste lid. Hierop wordt in mindering gebracht de in enig jaar geldende actuariële contante waarde van de in dat jaar ingegane uitkeringen uit hoofde van de regeling voor zover die in de plaats komt van de regeling als bedoeld in onderdeel B van het Pensioenreglement, vastgesteld volgens regels door de ROM op advies van het bestuur van de Stichting Bedrijfstakingpensioenfonds voor de Metalektro gesteld. Het in dit lid bedoelde premiepercentage alsmede de wijze van betaling van de bijdrage aan de Stichting Bedrijfstakingpensioenfonds voor de Metalektro worden jaarlijks door de ROM op advies van het bestuur van de Stichting Bedrijfstakingpensioenfonds voor de Metalektro vastgesteld.
3. De werknemer is aan zijn werkgever tot 1 januari 2007 een bijdrage verschuldigd in de gezamenlijke kosten van de in het eerste lid bedoelde vervroegde uittredingsregeling respectievelijk (onderdeel van de) ondernemingspensioenregeling en de in het tweede lid bedoelde bijdrage aan de Stichting Bedrijfstakingpensioenfonds voor de Metalektro. Deze bijdrage bedraagt maximaal 40% van het omslagpremiepercentage over zijn desbetreffende grondslag behorende bij onderdeel B van het Pensioenreglement als bedoeld in het eerste lid.

**CAO INZAKE FINANCIERING VAN
VERVROEGD UITGETREDENEN IN
DE METALEKTRO 2003/2007,
GEBASEERD OP ARTIKEL 6 VAN
HET REGLEMENT FINANCIERING
VROEGPENSIOENREGELINGEN
VAN DE METAAL- EN
ELEKTROTECHNISCHE INDUSTRIE
DAT DEEL UITMAAKT VAN DE
COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE
METAAL- EN
ELEKTROTECHNISCHE INDUSTRIE
INZAKE VERVROEGD UITTREDEN
1998/2002 (SUM-AFFINANCIERINGS
CAO 2003/2007)**

Tussentijdse wijziging per 1-1-2006

De werkgever is gerechtigd in 2003 en tot 2007 in te houden als bijdrage in de kosten 1,8% van het Grondslagsalaris van de werknemer.

Het in de vorige volzin bedoelde percentage wordt jaarlijks door de Raad van Overleg, op advies van het bestuur van PME, vastgesteld.

De werkgever is alsdan verplicht bij de loonbetalingen op het bruto loon in te houden het aandeel in de bijdrage, dat de werknemer aan zijn werkgever verschuldigd is ter zake van de periode waarop de loonbetaling betrekking heeft. Voorzover de werkgever geen loon aan de werknemer verschuldigd is, moet de werknemer zijn aandeel in de bijdrage aan de werkgever betalen. Geen bijdrage wordt ingehouden op het bruto loon van de werknemer die recht heeft op deelneming aan de in een vóór 1 januari 2003 van kracht geweest zijnde SUM-reglement neergelegde SUM-regeling vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 61-jarige leeftijd wordt bereikt, maar die van dat recht op deelneming geen gebruik heeft gemaakt.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE METALEKTRO INZAKE ARBEIDSMARKT EN OPLEIDING (A+O) 2005/2008

Tussentijdse wijzigingen per 1-1-2006

Artikel 1.	Definities
Artikel 1a.	Loonsom Wfsv
Bijlage I, artikel 5	Overgangsbepaling

Artikel 1 - Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. "werknemer": degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7: 610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten, dan wel - anders dan in de zelfstandige uitoefening van een bedrijf of beroep - in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht;
2. "werkgever": de natuurlijke of rechtspersoon voor wie een werknemer als bedoeld in lid 1 arbeid pleegt te verrichten;
3. "Stichting": De Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro (A+O) gevestigd te 's-Gravenhage;
4. "Raad van Overleg in de Metalektro": de Stichting Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) gevestigd te 's-Gravenhage. De Raad van Overleg is gerechtigd tot de taken die hem krachtens deze overeenkomst zijn opgedragen;
5. "Loonsom Coördinatiewet Sociale Verzekering": het totaal van het loon als omschreven in de artikelen 4 t/m 8 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering 1997, met dien verstande dat de in artikel 6.4 van de CAO in de Metalektro bedoelde arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en werkloosheidsuitkeringen die via de werkgever worden betaald, alsmede de in genoemd artikel bedoelde aanvullingen hiertoe niet worden gerekend.
- 5a. "Loonsom Wfsv": het totaal van het loon als omschreven in artikel 3.1.1.1. Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).

Na artikel 1 wordt een nieuw artikel 1a ingevoegd dat komt te luiden:

Artikel 1a – Loonsom Wfsv

Met ingang van 1 januari 2006 wordt in artikel 4 lid 1 en lid 2 het begrip "Loonsom Coördinatiewet Sociale Verzekering" vervangen door "Loonsom Wfsv".

BIJLAGE I FINANCIERINGSREGLEMENT OPLEIDING VAN LEERLINGEN

(als bedoeld in artikel 3 van deze CAO)

Artikel 5 - Overgangsbepaling 2004-2005

De Werkgever komt voor vergoeding volgens het Financieringsreglement Beroepsopleidingen 2002/2004 in aanmerking indien:

- a. Leerling-werknemers door de Werkgever worden opgeleid die zijn gestart in het schooljaar 2004/2005 én
- b. Aan alle voorwaarden zoals deze zijn opgenomen in het Financieringsreglement Beroepsopleidingen 2002/2004 is voldaan.