

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET HOGER PERSONEEL IN DE METALEKTRO 2015/2018

Tussen

1. de Vereniging FME-CWM, ondernemersorganisatie voor de technologische industrie, gevestigd te Zoetermeer, hierna te noemen werkgeversvakvereniging of w.v., handelend voor en namens die leden van de w.v. wier onderneming valt resp. zal vallen onder de omschrijving van de werkingsfeer in artikel 1.2 van deze cao,

en

2. de Vereniging VHP2, gevestigd te Eindhoven,
3. de Vereniging FNV, gevestigd te Amsterdam,
4. de Vereniging CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht,
5. de Vereniging De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg,

de verenigingen 2 t/m 5 hierna gezamenlijk te noemen de werknemersvakverenigingen of v.v., handelend voor die leden van de v.v. die met vorengenoemde leden van de w.v. een arbeidsovereenkomst hebben,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten. In deze cao is de cao voor het hoger personeel in de Metalektro inzake de regeling van de arbeidsduur en de werktijden ingaande 1 januari 1985 geïntegreerd.

INLEIDING

1. Partijen hebben de bedoeling in de toekomst deze collectieve arbeidsovereenkomst samen te voegen met de collectieve arbeidsovereenkomst in de MetalektrO, waarbij een punt van overleg zal vormen welke bepalingen in de dan tot stand te brengen ene cao, voor de verschillende categorieën van het personeel van toepassing zullen kunnen zijn.
2. Op het niveau van de ondernemingen kunnen de v.v. en de ondernemingsleiding met elkaar overleg voeren over alle aspecten van de werkgelegenheid, waarbij inbegrepen de effecten van de nieuwe arbeidsduurregeling ingaande 1 januari 1985.
3. Om de kwantitatieve en kwalitatieve instroom te stimuleren, worden binnen de MetalektrO leerlingen met een leerarbeidsovereenkomst (beroepsbegeleidende leerweg, BBL) opgeleid. Onderdeel van de opleiding is een praktijkdeel. Dat deel moet goed aansluiten op de eisen die aan de leerling in de praktijk zullen worden gesteld. Het spreekt voor zich dat het praktijkdeel niet bedoeld is om fluctuaties in het werkaanbod op te vangen.
4. Partijen zullen zich nader beraden over de programmering van het overleg over:
 - integratie van de cao's;
 - middellange termijnbeleid;
 - artikel 43 cao-HP in de MetalektrO.
5. Partijen zien het verzuim wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid in de bedrijven als een blijvend punt van zorg. Zij zijn van mening dat in eerste instantie op het niveau van de onderneming het verzuim dat voortvloeit uit het werk, dient te worden aangepakt.

Het is van belang dat ondernemingen in de bedrijfstak voorkoming van (definitieve) uitval door ziekte nastreven.

Partijen onderschrijven het protocol Aanstellingskeuringen van 1 juni 1995, uitgegeven door KNMG. Dit protocol is bij partijen op te vragen.

Partijen bevelen aan werknemers van 55 jaar en ouder in de gelegenheid te stellen een periodieke keuring te ondergaan.
6. Partijen bevelen aan in het in de onderneming te voeren beleid tevens aandacht te besteden aan de aan het productieproces verbonden milieueffecten. Aanbevolen wordt een intern milieuzorgsysteem in te voeren.
7. Partijen bevelen aan in overleg met de ondernemingsraad een regeling op te stellen voor de behandeling van klachten betreffende aangelegenheden in verband met de arbeid. Indien de behandeling van klachten binnen de onderneming plaatsvindt in het kader van een klachtenregeling, wordt aanbevolen in deze regeling tevens een bepaling op te nemen dat het de werknemer vrij staat zich in de klachtenprocedure en de eventuele beroepsprocedure te laten bijstaan door een door hem gekozen persoon. Partijen wijzen er op dat na de binnen de onderneming openstaande wegen tot behandeling van klachten, nl. de hiërarchische lijn inclusief de bemoeiingen van de personeelsafdeling en het inroepen van hulp van het lid van de ondernemingsraad uit de eigen afdeling, nog de weg via de vakverenigingen openstaat. Voor het juist functioneren van deze laatste mogelijkheid tot behandeling van klachten en daarmee het voorkomen van conflictsituaties is een goede communicatie tussen de v.v. en hun leden van belang.
8. Op de werkgever wordt een beroep gedaan om overwerk waar mogelijk te beperken.
9. Partijen bevelen werkgevers en werknemers aan te doen wat in hun vermogen ligt om conflictsituaties over gewetensbezwaren te voorkomen, onder meer door zo spoedig mogelijk, nadat de werknemer de gewetensbezwarende situatie kenbaar heeft gemaakt, met elkaar in overleg te treden.
10. Partijen achten het van belang dat de ondernemingen in de MetalektrO beschikken over gekwalificeerde werknemers. Zij stellen vast dat loopbaanbeleid gericht op optimale afstemming van de mogelijkheden van de werknemers op de eisen van de onderneming hierbij een belangrijk instrument is. Derhalve bevelen zij aan in de ondernemingen aan loopbaanbeleid aandacht te schenken.
11. Partijen rekenen het tot hun verantwoordelijkheid de toepassing van "Arbeidsvoorwaarden à la carte" in de ondernemingen te stimuleren. Partijen bevelen aan in overleg met v.v. in de onderneming concrete regelingen te treffen die het de werknemer onder bepaalde voorwaarden mogelijk maakt op basis van individuele keuze bepaalde arbeidsvoorwaarden uit te ruilen tegen andere, al dan niet in combinatie met een rekening-courant systeem (zie brochure Arbeidsvoorwaarden à la carte).
12. Partijen bevelen aan in de onderneming extra aandacht te besteden aan het ontwikkelen van integraal ouderenbeleid waaronder o.a. te verstaan:
 - problemen van oudere werknemers, in het bijzonder met betrekking tot leeftijds-, gezins-, en gezondheidsaspecten;
 - in samenhang daarmee voor oudere werknemers passende mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en scholing, waaronder begrepen het gebruik van specifiek cursusaanbod o.m. van de Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding (A+O) in de MetalektrO; alsmede aan problemen van gehandicapten en buitenlandse werknemers.

13. Partijen onderschrijven dat vrouwen en mannen met hetzelfde voor de functie relevante niveau van opleiding en ervaring bij het vervullen van dezelfde functie gelijk moeten worden beloond.

Artikel 1.1 – 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;
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 Wfsv”: het totaal van het loon als omschreven in artikel 16 Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).

Artikel 1.2 – Werkingssfeer

1. De bepalingen betreffende de werkingssfeer zijn opgenomen in bijlage A. Deze bijlage maakt een geïntegreerd onderdeel uit van deze cao. Een onderneming die activiteiten verricht als beschreven in bijlage A valt volgens die bijlage onder de werkingssfeer als in hoofdzaak Metalektro-activiteiten worden verricht.
2. Of in hoofdzaak activiteiten binnen de Metalektro worden verricht, wordt bepaald aan de hand van het aantal arbeidsuren dat door werknemers van de onderneming aan die activiteiten wordt besteed. Van “in hoofdzaak” is sprake als dat gewoonlijk meer dan 50% is van de in de onderneming met de werknemers overeengekomen arbeidsuren.
3. Tot de Metalektro-activiteiten behoren zowel de specifieke activiteiten genoemd in bijlage A als werkzaamheden van werknemers die, in een al dan niet ondersteunende functie - waartoe mede wordt verstaan werknemers in de ‘overhead’ -, werkzaam zijn ten behoeve van die specifieke activiteiten.
4. Voor zover werknemers al dan niet in een ondersteunende functie - waartoe mede wordt verstaan werknemers in de ‘overhead’ - werkzaam zijn zowel ten behoeve van de Metalektro-activiteiten als ten behoeve van andere ondernemingsactiviteiten, wordt het aantal arbeidsuren van deze werknemers naar evenredigheid toegerekend aan de verschillende activiteiten van de onderneming.

Artikel 1.3 – Geen nawerking eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkintreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao(en).

Artikel 1.4 – Deeltijd

De bepalingen in deze cao gaan uit van werknemers die in voltijd (voltijders) werkzaam zijn. Voor werknemers in deeltijd (deeltijders) gelden de in deze overeenkomst opgenomen arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van het aantal door de deeltijder te werken uren op kalenderjaarbasis ten opzichte van de BJA. Het bepaalde in de vorige volzin geldt niet voor de artikelen 40 (kort verzuim) en 49 (vakbondsverlof).

Artikel 2 – Sollicitatie

De werkgever en degenen die bij de sollicitatieprocedure zijn betrokken zijn verplicht ten aanzien van een sollicitatie, indien en voor zover de sollicitant zulks verzoekt, geheimhouding te betrachten.

Artikel 3 – Bevestiging van aanstelling

1. De gesloten arbeidsovereenkomst wordt tussen partijen schriftelijk vastgelegd. In deze schriftelijke bevestiging worden in ieder geval vermeld:
 - a. de datum van ingang van het dienstverband;
 - b. indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
 - c. de functie, dan wel een omschrijving van de belangrijkste te verrichten werkzaamheden;

- d. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - e. de overeengekomen beloning, zowel de periodieke als eventuele éénmalige of bijzondere beloningselementen;
 - f. de salarisgroep, alsmede de plaats van betrokkene daarin, voor zover een ondernemingssalarissysteem van toepassing is;
 - g. de vakantierechten: hierbij is ten minste van toepassing het gestelde in de artikelen 5.3, 5.4 en 5.5 van de cao in de Metalektro;
 - h. de voor de werknemer getroffen of te treffen pensioenverzekering, alsmede het aandeel van de werkgever en werknemer in de daarvoor te betalen premie (zie hiervoor artikel 7.1 van de cao in de Metalektro);
 - i. de financiële regeling die bij arbeidsongeschiktheid zal gelden;
 - j. de bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door werkgever resp. werknemer ten minste in acht te nemen opzegtermijn;
 - k. een eventueel overeengekomen bijdrage van de werkgever in de ziektekostenverzekering en eventuele overeengekomen onkostenvergoedingen;
 - l. de toepasselijke cao.
2. Wijzigingen zullen eveneens schriftelijk worden bevestigd.
 3. Het geheel van de arbeidsvoorwaarden tussen werkgever en werknemer overeengekomen en genoemd in dit artikel dient ten minste gelijkwaardig te zijn aan het betreffende pakket arbeidsvoorwaarden voor de werknemers in de onderneming op wie de cao in de Metalektro van toepassing is.

Artikel 4 – Voorafgaande uitzendrelaties

In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668a B.W. geldt ten aanzien van de perioden waarin een werknemer, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden meegerekend, 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 7: 668a B.W. (zijnde twee jaar) niet overschreden wordt c.q. doortelt.

Artikel 5 – Gunstiger en andere bepalingen/Flexibilisering

1. De werkgever kan in voor werknemers gunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken.
2. De werkgever kan niet in voor werknemers ongunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken.
3. De werkgever zal in zijn onderneming geldende arbeidsvoorwaarden, die voor alle of één of meer groepen van werknemers in gunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken, niet in ongunstige zin wijzigen dan na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad en de v.v..

Toelichting bij lid 3: Dit lid heeft betrekking op de overlegprocedure bij voorgenomen wijzigingen in arbeidsvoorwaarden voor groepen werknemers. Daarnaast zijn ook op de arbeidsovereenkomsten de algemene bepalingen van het Burgerlijk Wetboek van toepassing zoals genoemd in de artikelen 6: 248 en 6: 258.

4. De werkgever die om belangrijke redenen zoals de continuïteit van de onderneming en/of de daarmee verband houdende werkgelegenheid in zijn onderneming voor alle of één of meer groepen van werknemers wenst af te wijken van het gestelde in lid 2 van dit artikel, kan daartoe overgaan indien daarover op ondernemingsniveau overeenstemming is bereikt met v.v. en w.v. Het resultaat van dit overleg dient te worden gemeld aan de ROM. Voor zover en voor zolang bij de aldus overeengekomen regeling is afgeweken van cao-bepalingen, gelden deze cao-bepalingen niet.
De werkgever stelt de betrokken werknemers schriftelijk in kennis van de met v.v. overeengekomen regeling. De werkgever informeert de betrokken werknemers over de bepalingen van deze cao waarvan wordt afgeweken, vanaf wanneer wordt afgeweken en voor hoelang.
5. De op basis van dit artikel van een vorige cao overeengekomen regeling(en) blijft resp. blijven van kracht, ook na wijziging(en) van de cao bepaling(en) waarvan bij die regeling(en) is afgeweken, zulks met inachtneming van de bij die regeling(en) overeengekomen looptijd.

Artikel 6 – MetalektroB-CAO

1. Bij of krachtens een cao met bij deze overeenkomst betrokken vakverenigingen kan worden afgeweken van de B-bepalingen in deze overeenkomst. Die cao wordt hierna aangeduid als “MetalektroB-CAO”, afgekort “MB-CAO”. Van de A-bepalingen in deze cao kan bij MB-CAO slechts in voor werknemers gunstige zin worden afgeweken.
2. Een bij deze overeenkomst betrokken vakvereniging kan er van afzien betrokken te zijn bij het overeenkomen van de in het vorige lid bedoelde MB-CAO.

3. Voor zover bij MB-CAO is afgeweken van de B-bepalingen in deze overeenkomst, gelden deze niet voor de betrokken werkgever(s) en zijn (hun) werknemers vanaf het moment waarop de desbetreffende MB-CAO van kracht is geworden.
4. Wordt na afloop van een MB-CAO geen nieuwe MB-CAO afgesloten, dan worden de B-bepalingen van deze overeenkomst voor zover daarvan bij MB-CAO was afgeweken van kracht een jaar nadat de looptijd van de MB-CAO is verstreken, tenzij partijen bij de MB-CAO anders overeenkomen.
5. In een MB-CAO kan worden bepaald wat de consequenties zijn van wijzigingen in B-bepalingen van deze cao voor de lopende MB-CAO.
6. De op basis van dit artikel van een vorige cao overeengekomen MB-CAO blijft van kracht, ook na wijziging(en) van de cao bepaling(en) waarvan bij die MB-CAO is afgeweken, zulks met inachtneming van de bij die MB-CAO overeengekomen looptijd en het bepaalde in lid 4 en lid 5.
7. De werkgever stelt de betrokken werknemers schriftelijk in kennis van de gesloten MB-CAO, van de bepaling(en) van deze overeenkomst waarop de afwijking betrekking heeft, van de ingangsdatum en van de duur van de MB-CAO.
8. Partijen bij de in lid 1 bedoelde MB-CAO melden de MB-CAO aan bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en zenden een exemplaar ter informatie aan de Raad van Overleg in de Metalekro.

Artikel 7 – Einde van de arbeidsovereenkomst

1. Opzegging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst gebeurt schriftelijk en zodanig dat de arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van de kalendermaand.

Toelichting bij lid 1:

Voor de werknemer die op het tijdstip van het in werking treden van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (1 januari 1999) 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens deze wet, blijft de oude termijn gelden zo lang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

2. Bij het bereiken door de werknemer van de pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in de Algemene Ouderdomswet (AOW) eindigt de dienstbetrekking zonder dat opzegging nodig is.

Artikel 8 – Indeling van functies in de onderneming / Indeling van functies in de onderneming

1. Indien en voor zover de werkgever besluit gebruik te gaan maken van een systeem van functieclassificatie voor de rangordebepaling van functies, geschiedt dit behoudens het bepaalde in lid 2 met behulp van ISF (Integraal Systeem van Functiewaardering).
2. Indien en voor zover de werkgever besluit bij de rangordebepaling van functies gebruik te gaan maken van een ander systeem van functieclassificatie dan ISF, kan dit slechts geschieden in overleg met de v.v. en w.v. Hetzelfde geldt bij wijziging van het toegepaste systeem of invoering van een nieuw systeem.
3. Bij de toepassing van ISF zullen de volgende groeps grenzen van toepassing zijn:

salarisgroep	L	:	591 - 645 punten ISF
	M	:	646 - 700 punten ISF
	N	:	701 - 760 punten ISF
	O	:	761 - 820 punten ISF
	P	:	821 - 880 punten ISF
	Q	:	881 - 940 punten ISF
4. Bij de toepassing van ISF zal het terzake in de cao Metalekro geregelde eveneens gelden.

Artikel 9 – Salarissen

1.
 - a. Per 1 april 2016 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 2,1%.
 - b. Bij de betaling van het salaris in de maand juli 2016 zal een uitkering ineens plaatsvinden van 0,5% van het jaarsalaris plus de in het jaar 2016 genoten ploegentoeslag bij regelmatige ploegendienst.*) Het jaarsalaris wordt afgeleid van het salaris over de maand juli 2016 plus de persoonlijke toeslag.

Indien aan de werknemer een persoonlijke toeslag is toegekend die, onafhankelijk van toekomstige loonsverhogingen, een dalende lijn vertoont, dienen de eerste twee volzinnen van sub b als volgt te worden gelezen:

“Bij de betaling van het salaris in de maand juli 2016 zal een uitkering ineens plaatsvinden van 0,5% van het jaarsalaris

plus de in het jaar 2016 genoten persoonlijke toeslag en ploegentoeslag bij regelmatige ploegendienst. Het jaarsalaris wordt afgeleid van het salaris over de maand juli 2016.”

De uitkering wordt betaald aan de werknemers die op 1 juli 2016 in dienst zijn van de werkgever en vanaf 1 januari 2016 onafgebroken in dienst zijn geweest van dezelfde werkgever. Voor de werknemers die na 1 januari 2016 in dienst zijn gekomen zal de uitkering ineens worden vastgesteld naar evenredigheid van het aantal gewerkte maanden vanaf 1 januari 2016 tot en met juli 2016.

- c. Per 1 januari 2017 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 1,25%.
- d. Bij de betaling van het salaris in de maand maart 2017 zal een uitkering ineens plaatsvinden van 0,6% van het jaarsalaris plus de in het jaar 2017 genoten ploegentoeslag bij regelmatige ploegendienst.*) Het jaarsalaris wordt afgeleid van het salaris over de maand maart 2017 plus de persoonlijke toeslag.

Indien aan de werknemer een persoonlijke toeslag is toegekend die, onafhankelijk van toekomstige loonsverhogingen, een dalende lijn vertoont, dienen de eerste twee volzinnen van sub d als volgt te worden gelezen:

“Bij de betaling van het salaris in de maand maart 2017 zal een uitkering ineens plaatsvinden van 0,6% van het jaarsalaris plus de in het jaar 2017 genoten persoonlijke toeslag en ploegentoeslag bij regelmatige ploegendienst. Het jaarsalaris wordt afgeleid van het salaris over de maand maart 2017.”

De uitkering wordt betaald aan de werknemers die op 1 augustus 2016 in dienst zijn van de werkgever en vanaf 1 augustus 2016 onafgebroken in dienst zijn geweest van dezelfde werkgever. Voor de werknemers die na 1 augustus 2016 in dienst zijn gekomen zal de uitkering ineens worden vastgesteld naar evenredigheid van het aantal gewerkte maanden vanaf 1 augustus 2016 tot en met maart 2017.

- e. Per 1 augustus 2017 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 1%.
- f. Per 1 januari 2018 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 1,55%.

*) Onder “regelmatige ploegendienst” dient te worden verstaan ploegendienst, die ten minste gedurende 1 jaar is uitgeoefend resp. dient te worden uitgeoefend volgens een rooster, dat vooraf is vastgesteld.

- 2. Het bepaalde in lid 1 geldt niet voor werknemers met een jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag van € 91.000,- bruto of hoger bij voltijd. Voor de berekening van dat bedrag van € 91.000,- wordt uitgegaan van het bruto maandsalaris over de maand waarin de verhoging plaats vindt, waarbij die verhoging niet wordt meegerekend. Dat maandsalaris wordt vermenigvuldigd met 12,96. Het bedrag van € 91.000,- wordt geïndexeerd met de in lid 1 genoemde verhogingen op de daarin genoemde data.

Artikel 10 – Andere inkomstenbestanddelen

Indien en voor zover in de periode vóór 31 december 1984 aan de werknemer een vakantietoeslag is toegekend, zal deze vakantietoeslag ook na 31 december 1984 worden toegekend. De vakantietoeslag wordt verdiend in de periode van 1 juli t/m 30 juni en bedraagt 8% op jaarbasis.

De uitvoering van deze bepaling kan nimmer leiden tot verhoging van aanspraken van de werknemer.

Artikel 11 – Uitkering bij arbeids(on)geschiktheid

- 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. Verder wordt voor de bepaling van het Ziektewet-dagloon het privé gebruik van de door de werkgever ter beschikking gestelde auto buiten beschouwing gelaten.

*) 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 Ziektewetuitkering, 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 7: 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 zoals bedoeld in de Algemene Ouderdomswet (AOW) heeft bereikt;
- de werknemer reeds 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 re-integratie, 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 re-integratie 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 re-integratie 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 ziekteverzuim, waarbij gedacht moet worden aan het opzetten van een gericht verzuimbeleid waarvan een aanpak voor de sociaal-medische begeleiding onderdeel uitmaakt.

Artikel 12 – WGA-hiaatverzekering

1. De werkgever is met ingang van 1 januari 2009 verplicht de werknemer een WGA-hiaatverzekering aan te bieden ter dekking van het financiële risico bij arbeidsongeschiktheid van ten minste 35% doch minder dan 80%. Deze verzekering dient de werknemer een aanspraak te verlenen op een periodieke uitkering ter aanvulling op de WGA-vervolguitkering tot uiterlijk de AOW-gerechtigde leeftijd. De hoogte van die uitkering dient gelijk te zijn aan 70% van het Ziektewet-dagloon tot het maximum Ziektewet-dagloon vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage, en verminderd met de WGA-vervolguitkering. De premie tot 1 januari 2011 voor deze WGA-hiaatverzekering is voor rekening van de werknemer. Vanaf 1 januari 2011 komt 50% van de premie voor deze WGA-hiaatverzekering voor rekening van de werkgever. Voor de bepaling van het Ziektewet-dagloon wordt het privé gebruik van de door de werkgever ter beschikking gestelde auto buiten beschouwing gelaten.
2. Indien de werkgever op 1 november 2007 al een WGA-hiaatverzekering aan zijn werknemers heeft aangeboden, dan dient die verzekering ter gelegenheid van de eerste contractsverlenging na 1 januari 2009 aan het bepaalde in het vorige lid te voldoen.
3. De verplichting tot het aanbieden van een WGA-hiaatverzekering geldt niet voor de werkgever die zelf het risico als bedoeld in lid 1 draagt dan wel na advies van de ondernemingsraad besluit daartoe over te gaan.

Artikel 13 – WIA-bodemverzekering

De werkgever is verplicht om met ingang van 1 januari 2009 50% van de premie van een door de ROM te bepalen WIA-bodemverzekering voor zijn rekening te nemen, indien de werknemer deelneemt aan die verzekering.

Toelichting:

Partijen hebben afgesproken dat per 1 januari 2009 in de bedrijfstak een WIA-bodemverzekering wordt aangeboden. Werknemers zal de keuze worden voorgelegd of zij al dan niet aan die verzekering wensen deel te nemen. De WIA-bodemverzekering zal het financiële risico dekken bij arbeidsongeschiktheid van 15% tot 35%. Deze verzekering zal de werknemer een periodieke uitkering verlenen van 100% van het Ziektewet-dagloon tot het maximum Ziektewet-dagloon vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage gedurende een bepaalde periode. Voor de bepaling van het Ziektewet-dagloon wordt het privé gebruik van de door de werkgever ter beschikking gestelde auto buiten beschouwing gelaten.

Artikel 14 – Gedifferentieerde WGA-premie

De werkgever kan gedurende de looptijd van deze cao maximaal 50% van de gedifferentieerde premie voor de WGA die volgens de wettelijke regeling voor verhaal op de werknemer in aanmerking komt op de werknemer verhalen.

Artikel 15 – Pensioen

De werkgever die aan het bestuur van de Stichting Pensioenfonds van de MetalektrO (PME) vrijstelling heeft gevraagd van deelname aan de in de MetalektrO verplicht gestelde pensioenregeling en aan wie deze vrijstelling is verleend, is verplicht om vóór 1 januari 2008 een regeling te treffen en vervolgens in stand te houden die dezelfde voorwaardelijke extra pensioenaanspraken toekent als die in hoofdstuk B van het op 1 januari 2015 geldende pensioenreglement van PME, overeenkomstig het daarbij opgenomen document "Overgangsregeling VPL PME", worden toegekend aan deelnemers geboren in de periode 1950 tot en met 1972. In deze door de werkgever te treffen regeling wordt tevens bepaald, dat bij individuele en collectieve verandering van dienstbetrekking binnen de MetalektrO geen verlies van voorwaardelijke extra pensioenaanspraken zal optreden, echter uitsluitend indien en voor zover in de regeling van de nieuwe werkgever deze aanspraken nog niet (vervroegd) zijn ingekocht en derhalve onvoorwaardelijk zijn geworden.

De financiering van deze overgangsregeling kan plaatsvinden uit een vast te stellen premie. De bijdrage van de werknemer aan deze premie bedraagt maximaal 50% van het verschil tussen deze premie en de voor PME vastgestelde premie voor het voorwaardelijk extra pensioen.

Artikel 16 – Levensloopregeling en verlof

1. Indien de werknemer met verlof wenst te gaan in een geval dat niet bij wet is geregeld*) met gebruikmaking van zijn tegoed

in het kader van de levensloopregeling, dan geldt het bepaalde in de volgende leden.

2. De werknemer kan het verlof zowel in voltijd als in deeltijd opnemen.
 3. De werknemer dient een verzoek van minder dan drie maanden verlof tenminste drie maanden voor het beoogde tijdstip van ingang schriftelijk in bij de werkgever. Een verlof van drie maanden of langer wordt ten minste zes maanden voor dat tijdstip schriftelijk bij de werkgever ingediend.
 4. De werkgever neemt een beslissing op het verzoek na overleg met de werknemer binnen een maand na ontvangst van het verzoek als bedoeld in lid 3.
 5. Indien de werknemer met verlof wil gaan voor een periode van niet langer dan twee jaren direct voorafgaand aan het moment waarop hij met pensioen gaat, willigt de werkgever het verzoek in.
- *) Hierbij wordt bedoeld op bijvoorbeeld onbetaald verlof voor het meer tijd besteden aan de zorg voor hulpbehoevende ouders of voor studie of voor een sabbatical leave en niet aan bijvoorbeeld de volgende, in de Wet arbeid en zorg geregelde, verlofvormen: zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie, kraamverlof, calamiteiten- en kortverzuimverlof, kortdurend zorgverlof en ouderschapsverlof.

Artikel 17 – Vakbondscontributie

1. Leden van de v.v. kunnen in 2016, 2017 en 2018 gebruik maken van een door de werkgever aan te geven faciliteit. De werkgever heeft daarbij de keuze tussen het onderbrengen van de gehele vakbondscontributie binnen de fiscale vrijstelling van de Werkkostenregeling (WKR) of een studiedag door te betalen waar het vakbondslid aan deelneemt en welke dag aantoonbaar wordt georganiseerd door één van de v.v.
2. De werkgever kan er ook voor kiezen een deel van de vakbondscontributie onder te brengen in de WKR en voor het resterende gedeelte een evenredig deel van een studiedag door te betalen.
3. Het vakbondslid dient tijdig een verzoek in te dienen zodanig dat rekening kan worden gehouden met de keuze voor een studiedag of de WKR.

Artikel 18 – Overlijdensuitkering*)

De nagelaten betrekkingen van een werknemer hebben recht op een overlijdensuitkering overeenkomstig het gestelde in artikel 7: 674 van het Burgerlijk Wetboek, met dien verstande dat deze, voorzover nodig in afwijking van artikel 7: 674 B.W., gaat over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond. Deze uitkering, die wordt betaald in een bedrag ineens, komt ten laste van de werkgever voor zover zij niet wordt gedaan door een uitvoeringsorgaan van de Ziektewet respectievelijk WAO respectievelijk WIA.

Toelichting:

Wanneer in vóór 31 december 1970 gesloten individuele arbeidsovereenkomsten op dit punt gunstiger voorwaarden zijn opgenomen, blijven deze voorwaarden krachtens artikel 6: 248 lid 2 B.W. in deze arbeidsovereenkomsten gehandhaafd.

*) Voor de inhoud van artikel 7: 674 B.W. wordt verwezen naar de website van de ROM: www.caometalekro.nl

Artikel 19 – Nevenbedingen

Indien tussen werkgever en werknemer een concurrentiebeding en/of regeling inzake octrooi-, auteurs- of publicatierecht is overeengekomen, zal/zullen die regelingen tussen partijen schriftelijk worden vastgelegd.

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

§1. Arbeidsduur

Artikel 20 – Begrippen / Begrippen

1. “Feestdagen”: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de Nationale Feestdag (27 april).
2. “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, tweede en derde volzin van de cao in de Metalekro,
 - 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 2015: 1720 uur.
De BJA bedraagt in 2016: 1720 uur.
De BJA bedraagt in 2017: 1712 uur.
De BJA bedraagt in 2018: 1712 uur.

In afwijking van het hiervoor vermelde bedraagt de BJA voor de werknemer op wie de overgangsregeling extra vakantie voor senioren als bedoeld in artikel 5.5 van deze cao zoals dat geldt vanaf 1 januari 2009, van toepassing is in 2015 1736 uur, in 2016 1736 uur, in 2017 1728 uur en in 2018 1728 uur.
3. “Vrije roosteruren”: uren waarop de werkgever de werknemer binnen het dienstrooster vrijstelt van dienst.

Artikel 21 – Aanpassing van het aantal roostervrije uren

1. Bij een aantal te werken uren gelijk aan de BJA bedraagt het aantal roostervrije uren 104.
2. De werkgever kan in afwijking van het vorige lid in overleg met de ondernemingsraad voor de gehele onderneming, één of meer afdelingen of één of meer groepen werknemers het aantal roostervrije uren voor een kalenderjaar vaststellen op een lager aantal dan 104 uren (13 dagen) tot en met het minimum van 0 uren. Gaat de werkgever daartoe over, dan wordt het feitelijk salaris van de desbetreffende werknemers voor dat kalenderjaar verhoogd met 0,383% voor elke roostervrije dag (8 uren) die de werkgever lager vaststelt dan het aantal van 13 roostervrije dagen (104 uren) per 1 januari van dat kalenderjaar.
3. De werkgever stelt de desbetreffende werknemers uiterlijk in de maand november voorafgaand aan het betreffende kalenderjaar in kennis van een besluit als bedoeld in lid 2.
4. Het besluit als bedoeld in lid 2 geldt niet voor de werknemer die binnen 3 weken na de kennisgeving van dat besluit aan de werkgever schriftelijk meedeelt, dat hij recht wil blijven houden op 104 vrije roosteruren.

Toelichting: Over de verhoging voor een bepaald kalenderjaar verdient de werknemer vakantietoeslag, indien van toepassing ploegentoeslag, en moet pensioenpremie worden betaald.

Artikel 22 – Aanpassing van de individuele arbeidsduur

1. De werknemer heeft op grond van de Wet flexibel werken (Wfw)^{*} en op de wijze als daar is bepaald recht op vermindering van de arbeidsduur. De werknemer kan in afwijking van de Wfw op dit recht ook een beroep doen:
 - vanaf de datum van indiensttreding,
 - indien de werkgever minder dan 10 werknemers heeft.
- ^{*}) Informatie over de Wet flexibel werken (Wfw) is opgenomen op de website van de ROM www.caometalekro.nl
2. De werknemer heeft in afwijking van artikel 2 Wfw alleen recht op vermeerdering van de arbeidsduur in overleg met de werkgever.
Stemt de werkgever niet in met een vermeerdering van de arbeidsduur, dan moet hij dat schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meedelen.

Artikel 23 – Vrije dagen

1. De werkgever biedt aan de werknemer op diens verzoek de mogelijkheid om door het inzetten van daarvoor beschikbare vrije vakantie- en roostervrije uren, vrije meeruren en/of vrije overuren tijdelijk vier dagen per week te werken bij een voltijds dienstverband. De werkgever hoeft dat niet te doen indien het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. De werkgever zal bij afwijzing van een verzoek om tijdelijk vier dagen per week te werken zijn beslissing binnen vier weken aan de werknemer inhoudelijk gemotiveerd bekend maken.
2. De werkgever en werknemer maken in goed overleg nadere afspraken over het verzoek van de werknemer om vier dagen te werken.
3. Het bepaalde in lid 1 kan nader worden uitgewerkt in een ondernemingsregeling.

Toelichting:

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

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

Artikel 24 – Aanpassing arbeidsduur in de werktijdregeling

De werkgever die van plan is de arbeidsduur per dag in de werktijdregeling te vermeerderen tot boven de 8,5 uur pleegt hierover overleg met de v.v..

§2. Werktijden

Artikel 25 – Begrippen

1. Dienstrooster: het voor de werknemer vastgestelde rooster van werktijden en rusttijden, vrije roostertijden en vakantietijden.
2. Vrije roostertijd: de van dienst vrijgestelde uren, welke als vrije roosteruren voor de werknemer(s) binnen het dienstrooster door de werkgever worden aangewezen.

Artikel 26 – Arbeidstijdenwet (ATW)

Indien de werkgever een werktijdregeling wil gaan invoeren die niet past binnen de normen van de overlegregeling van de tot 1 november 2007 geldende Arbeidstijdenwet en de normen van de op deze wet gebaseerde Arbeidstijdenbesluiten, dan dient hij daarover overeenstemming te bereiken met de bij deze cao betrokken vakverenigingen.

Artikel 27 – Vaststelling dienstrooster

1. De werkgever stelt na overleg met de werknemer het voor hem geldende dienstrooster vast.
2. Ten minste veertien kalenderdagen voor het in werking treden stelt de werkgever de werknemer in kennis van het voor hem geldende dienstrooster. De werkgever kan met de ondernemingsraad een andere termijn overeenkomen.

Artikel 28 – Nadere regels inzake de vaststelling van het dienstrooster

De werkgever zal bij het opnieuw vaststellen van de begin- en eindtijden in de dienstroosters voor de dagdiensten op maandag tot en met vrijdag in beginsel de aanvangstijd niet stellen voor 07.00 uur en de eindtijd niet na 19.00 uur.

Artikel 29 – Vaststelling vrije roostertijden

1. Bij deeltijdarbeid zal het aantal vrije roosteruren naar evenredigheid van het aantal door de werknemer te werken uren op kalenderjaarbasis ten opzichte van de BJA worden vastgesteld. Vrije roosteruren worden verdiend in evenredigheid met de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het kalenderjaar.
2. De vrije roosteruren worden in de vorm van halve diensten volgens het rooster aangewezen. De werkgever kan hiervan op grond van bedrijfseconomische, organisatorische en/of arbeidsmarkttechnische redenen afwijken.
3. De werkgever stelt na overleg met de werknemer de voor hem geldende vrije roosteruren vast.

4. Ten minste veertien kalenderdagen voor het in werking treden van het rooster stelt de werkgever de werknemer van de voor hem geldende vrije roosteruren in kennis. De werkgever kan met de ondernemingsraad een andere termijn overeenkomen.
5. De werkgever mag na overleg met de ondernemingsraad 24 vrije roosteruren, geldend voor alle of nagenoeg alle werknemers gezamenlijk, aanwijzen. Voor het aanwijzen van meer vrije roosteruren voor alle of nagenoeg alle werknemers gezamenlijk is de instemming van de ondernemingsraad vereist, voordat de ondernemingsraad daaraan zijn instemming verleent zal hij de medewerkers raadplegen. Deze laatste verplichting geldt niet voor het vaststellen van de collectief aaneengesloten vakantie.
6. De instemming van de ondernemingsraad is nodig voor wijziging van de in de onderneming gebruikelijke vorm waarin de vrije roosteruren worden aangewezen of de in de onderneming gebruikelijke verdeling van de vrije roosteruren over het jaar, indien de wijziging de gehele onderneming of een afdeling betreft.
7. In afwijking van de leden 4, 5 en 6 is de instemming van de ondernemingsraad niet nodig, indien werkzaamheden buiten eigen bedrijf moeten worden verricht en op de werkplek de werkzaamheden niet kunnen worden uitgevoerd als gevolg van een aldaar geldende regeling van collectief vrijaf. De werkgever zal in dat geval eerst de 24 vrije roosteruren als bedoeld in lid 5 daarvoor gebruiken.
8. Andere afwijkingen van de aanwijzing van vrije roosteruren in de vorm van halve diensten volgens het rooster dan als bedoeld in de leden 6 en 7 vinden plaats na overleg met betrokkene(n).

Toelichting:

Bij arbeidsongeschiktheid op vastgestelde roostervrije dagdelen bestaat geen recht op vervangende vrije roostertijd.

§3. Afwijkingen

Artikel 30 – Tijdsparen

1. De werknemer heeft het recht in het kader van de mogelijkheid tot individueel sparen, na overleg met de werkgever, maximaal 12 roostervrije dagdelen te kapitaliseren en aan te wenden voor de (vroeg)pensioenvoorziening.
2. Het recht van de werknemer als bedoeld in lid 1 is afwezig of beperkt tot minder dan 12 roostervrije dagdelen indien en voor zover de werkgever conform artikel 3.8 lid 5 van de cao in de Metalektro alle of méér dan veertien roostervrije dagdelen voor alle of nagenoeg alle werknemers, waaronder de werknemer, gezamenlijk, heeft aangewezen.
3. Het recht van de werknemer als bedoeld in lid 1 is eveneens afwezig of beperkt tot minder dan 12 roostervrije dagdelen indien en voor zover de werkgever conform artikel 3.8 lid 6 van de cao in de Metalektro alle of méér dan veertien roostervrije dagdelen voor de gehele onderneming of een afdeling, waaronder de werknemer, in een andere vorm dan bedoeld in artikel 3.8 lid 2 van de cao in de Metalektro, aanwendt.
4. Het recht van de werknemer als bedoeld in lid 1 is eveneens afwezig of beperkt tot minder dan 12 roostervrije dagdelen indien en voor zover, ondanks het gestelde in de leden 2 en 3, redelijkerwijs niet van de werkgever gevergd kan worden dat hij dat recht toekent. Is de werkgever dat van oordeel, dan zal hij dat schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meedelen.

Artikel 31 – Tijd verkopen of sparen

1. Op verzoek van de werknemer kunnen werkgever en werknemer afspreken dat de werknemer bovenwettelijke vakantiedagen tot een maximum van 6 dagen per jaar kan verkopen voor andere specifieke doeleinden dan de (vroeg)pensioenvoorziening of een tijdspaarregeling.
2. De werknemer kan bovenwettelijke vakantiedagen sparen tot een maximum van 13 maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Die gespaarde vakantiedagen verjaren niet.

Artikel 32 – Tijdspaarregeling

1. In de onderneming kan in overleg tussen de v.v. en/of de ondernemingsraad en de werkgever een tijdspaarregeling worden ingesteld. Bronnen hiervoor zijn: vrije roostertijd, bovenwettelijke vakantiedagen en overuren.
2. Binnen het kader van een tijdspaarregeling kunnen werkgever en werknemer afspreken dat de werknemer meer dan 6 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar kan sparen in de vorm van tijd of geld.
3. Deelname aan de tijdspaarregeling is voor de werknemer vrijwillig met dien verstande dat de bepalingen in deze cao met

betrekking tot het vaststellen van roostervrije uren, vakantie en overuren dan van toepassing blijven.

4. Gaat de werkgever over tot het instellen van een tijdsparregeling, dan moet hij zekerheid stellen bijvoorbeeld door middel van het oprichten van een fonds en/of herverzekering.
5. De aanspraak van de werknemer op de in het kader van een tijdsparregeling gespaarde vrije uren verjaart niet.

§4. Overige bepalingen

Artikel 33 – Bijzonder verzuim

1. In het kader van de voor de werknemer geldende basis jaarlijkse arbeidsduur (BJA) wordt - met de gevolgen als geregeld in de volgende leden van dit artikel - als gewerkte uren beschouwd het aantal uren gedurende welke hij in afwijking van het voor hem vastgestelde dienstrooster niet heeft gewerkt, of, bij gebreke van een dienstrooster een aantal van 8 uren per werkdag, in geval van:

art. 5.4, 5.5 cao Metalektr	- extra vakantie;
art. 11	- arbeidsongeschiktheid, met uitzondering van de dagen of gedeelten van dagen die overeenkomstig de wensen van de arbeidsongeschikte werknemer zijn vastgesteld en van (de) collectieve vakantiedag(en) waarop de arbeidsongeschikte werknemer vrij wilde zijn van zijn re-integratieverplichtingen;
art. 34	- opleidingsdagen;
art. 37	- compenserende vrije roostertijd;
art. 40	- kort verzuim;
art. 42	- werkloosheid tijdens dienstverband;
art. 49	- bijzonder verlof.

2. Eveneens worden in het kader van de voor de werknemer geldende basis jaarlijkse arbeidsduur (BJA) als gewerkte uren beschouwd de uren, die ingevolge het dienstrooster voor de werknemer reeds waren aangewezen als vakantie, indien hij gedurende deze uren arbeidsongeschikt is.

Artikel 34 – Opleidingsdagen

1. De werknemer heeft elk kalenderjaar recht op 2 opleidingsdagen (16 uren).
2. Opleidingsdagen (-uren) worden verdiend in evenredigheid met de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het kalenderjaar.
3. Opleidingsdagen (-uren) hoeven niet direct in het betreffende kalenderjaar te worden genoten. Het aantal opleidingsdagen (-uren) in het lopende en de niet genoten opleidingsdagen (-uren) in voorafgaande kalenderjaren kan echter niet meer zijn dan 5 dagen (40 uren). Meerdere niet genoten opleidingsdagen vervallen.*)
Werkgever en werknemer kunnen afspreken dat de opleidingsdagen (-uren) op een later moment vervallen.

*) Voorbeeld: de werknemer heeft de opleidingsdagen van 2015 en 2016, samen 4 dagen, in die jaren niet opgenomen. In 2017 komen daar 2 opleidingsdagen bij en zou zijn totaal op 6 opleidingsdagen komen, 1 meer dan het toegestane maximum van 5. Daarom vervalt in 2017 1 dag als de werknemer niet tijdig zijn opleidingsdagen geniet.

4. De werknemer kiest in overleg met de werkgever voor welke opleiding hij opleidingsdagen zal gebruiken.
5. De werkgever en de werknemer stellen in goed overleg de dagen (uren) vast waarop de werknemer de opleiding op een opleidingsdag zal volgen.

Toelichting:

Mocht de werknemer op problemen stuiten bij het gebruik maken van zijn recht op opleidingsdagen, dan kan hij dat ter behandeling melden bij de ROM. Meer informatie is te vinden op de website van de ROM: www.caometalektr.nl

Artikel 35 – Studiekostenregeling

De werkgever stelt een studiekostenregeling vast voor het na 31 december 2008 volgen van een opleiding.

Artikel 36 – EVC (Erkenning van Verworven Competenties)

De werknemer heeft vanaf 1 januari 2008 eenmaal in elke periode van vijf kalenderjaren recht op het door de werkgever vergoeden van gemaakte kosten voor een EVC-test tot een bedrag van ten hoogste € 850 bruto.

§5. Compensatieregeling

Artikel 37 – Niet-genoten vrije roosteruren

1. De werknemer heeft als vergoeding voor niet-genoten vrije roosteruren aanspraak op compenserende vrije uren op tijdstippen, waarop de bedrijfssituatie dit mogelijk maakt en waarop de werknemer ingevolge zijn dienstrooster zou hebben moeten werken. De vaststelling van de tijdstippen geschiedt na overleg met de werknemer door de werkgever. Het verdient aanbeveling het compenserend vrijaf te realiseren binnen het kwartaal. De compensatie geschiedt in de vorm van ten minste halve diensten volgens het rooster.
2. In overleg tussen de werkgever en werknemer kan de aanspraak van de werknemer als bedoeld in lid 1 van dit artikel worden vervangen door een uitbetaling van de niet-genoten vrije roosteruren.
3. Niet-genoten vrije roosteruren die aan het einde van het kalenderjaar niet zijn gecompenseerd in vrije tijd, noch zijn vergoed overeenkomstig het bepaalde in lid 2 van dit artikel, worden overgebracht naar het volgende jaar en in dat jaar aan de werknemer als compenserende vrije roostertijd toegekend, of in overleg met de werknemer wordt 50% van deze uren uitbetaald en het restant aan uren overgebracht naar het volgende jaar en in dat jaar aan de werknemer als compenserende vrije roostertijd toegekend.

Artikel 38 – Vrije roostertijd

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

Artikel 39 – Christelijke Feestdagen en Nationale Feestdag

Op Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de Nationale Feestdag (27 april) wordt, voor zover deze dagen niet vallen op een roostervrije dag, vrijaf gegeven met behoud van salaris. Deze dagen komen niet in mindering op de vakantie.

Artikel 40 – Kort verzuim

1. Aan de werknemer, voor wie wegens bijzondere omstandigheden (kort) verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, wordt dit toegestaan voor zover dit in de onderneming gebruikelijk is.
2. Bij zodanig verzuim wordt het salaris doorbetaald in de hieronder opgenomen gevallen tot de daarbij vermelde duur:
 - a. over 4 dagen: bij overlijden van de levenspartner;
 bij overlijden van een inwonend kind;
 - b. over 2 dagen: bij het huwelijk van de werknemer of
 bij het aangaan van een notariële
 samenlevingsovereenkomst of
 voor registratie van het partnerschap;
 bij het overlijden van een niet inwonend kind;
 bij het overlijden van een van de ouders;
 - c. over 1 dag: bij bevalling van de levenspartner*);
 bij adoptie van een kind;
 bij 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer;
 bij huwelijk van een kind;
 bij overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis van:
 een van de grootouders van de werknemer of
 van de levenspartner;
 een zuster en/of haar levenspartner;
 een broer en/of zijn levenspartner;
 één van de ouders van de levenspartner;
 een zuster van de levenspartner;
 een broer van de levenspartner;

de levenspartner van een kind;
een kleinkind;
bij keuring voor de militaire dienst;

*) Naast het kort verzuim bij de bevalling van de levenspartner heeft de werknemer recht op kraamverlof op grond van wetgeving.

- d. over ten hoogste 1 dag in totaal per kalenderjaar: bij het huwelijk van een broer, zuster of kleinkind, professie van een kind, broer of zuster, priesterwijding van een kind of broer;
- e. over een naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste 1 dag: bij de vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid opgelegde verplichting, welke persoonlijk moet worden nagekomen, voor zover hiervoor van de overheid geen geldelijke vergoeding kan worden verkregen; voor het doen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is; bij ondertrouw.

3. Onder levenspartner als bedoeld in lid 2 wordt verstaan de echtgeno(o)t(e) dan wel hij of zij met wie de werknemer respectievelijk een kind van de werknemer een duurzame levensrelatie onderhoudt en die tevoren als zodanig bij de werkgever bekend is gemaakt door de werknemer.
4. Over eventuele afwijking van de in lid 2 genoemde gevallen, bijvoorbeeld op grond van regionale of plaatselijke gebruiken, zal in de onderneming overleg worden gepleegd.
5. Voor verzuim in verband met bezoek aan huisarts, tandarts, specialist of in verband met nabehandeling na ziekte, dient in de onderneming een regeling te worden getroffen.

Artikel 41 – Kopen van dagen

De werknemer heeft recht tot het kopen van maximaal tien dagen verlof per jaar. De werknemer die deeltijdarbeid verricht heeft recht op verlof zonder behoud van salaris over een evenredig aantal dagen.

De werknemer kan het onbetaald verlof genieten na overleg met de werkgever.

Artikel 42 – Uitkering bij werkloosheid tijdens dienstverband

1. Gedurende de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst wordt de toepassing van artikel 7: 628, eerste lid, B.W. beperkt tot één week. Gedurende deze tijd betaalt de werkgever het salaris.
2. In geval van onderbreking van het werk op grond van de "Algemene Machtiging tot werktijdverkorting bij onwerkbaar weer of ongunstige waterstand" (Beschikking College van Rijksbemiddelaars d.d. 6 december 1945, Stcrt. 1945, nr. 129) geldt dat de toepassing van artikel 7: 628 B.W. wordt beperkt tot één week. Gedurende deze tijd betaalt de werkgever het salaris. De periode van één week geldt voor elke periode van werkonderbreking opnieuw.
3. Bij invoering door de werkgever van een door de bevoegde instantie goedgekeurde tijdelijke werktijdverkorting blijft artikel 7: 628, eerste lid, B.W. geheel buiten toepassing en betaalt de werkgever derhalve geen salaris over de uren waarin geen arbeid is verricht.

Toelichting bij lid 3:

Aan de werkgever wordt aanbevolen om, alvorens tot invoering van tijdelijke werktijdverkorting ex. artikel 8 BBA over te gaan, overleg te plegen met de v.v. en de w.v., alsmede met de ondernemingsraad.

4. Wanneer de werknemer aanspraak heeft op uitkering krachtens de Werkloosheidswet omdat de werkgever ingevolge het bepaalde in de voorgaande leden niet of niet meer verplicht is tot betaling van het salaris, zal de werkgever deze uitkering aanvullen tot het bedrag van het salaris.
5. Aan werknemers op wie het bepaalde in lid 4 niet kan worden toegepast in verband met de voorwaarden gesteld bij of krachtens de artikelen 15 t/m 21 van de Werkloosheidswet*), zal de werkgever in de gevallen als bedoeld in de leden 2 en 3 het salaris doorbetalen.

N.B. De Werkloosheidswet geldt niet voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

*) Deze artikelen bepalen onder andere, verkort weergegeven, dat in het algemeen slechts aanspraak op uitkering volgens de Werkloosheidswet bestaat indien de werknemer:

- a. vijf of ten minste de helft van zijn arbeidsuren per week heeft verloren en
b. in de 36 weken voorafgaand aan de werkloosheid in ten minste 26 weken als werknemer arbeid heeft verricht.

Artikel 43 – Bescherming personeelsvertegenwoordigers

1. De werknemer, die als vertegenwoordiger van het personeel is gekozen in een orgaan van de onderneming, zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer.

Toelichting bij lid 1:

Hierbij is niet alleen gedacht aan ontslag, maar ook aan nadelige invloed op de beloning en promotiemogelijkheden.

2. De werknemer, die meent dat zijn werkgever in strijd handelt met het bepaalde in het eerste lid, kan een beroep doen op de in artikel 10.7 van de Cao in de Metalektro 2015/2018 bedoelde Bemiddelingsprocedure. Daarbij kan het bepaalde in artikel 4 onder A, leden 2, 3, 4 en 5 van bijlage D buiten toepassing blijven.

Artikel 44 – Fusie, reorganisatie, sluiting, inschakelen van organisatiebureaus

1. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, overleg plegen met de ondernemingsraad en de v.v. inlichten ingeval daarbij werknemers zijn betrokken.
De procedure met betrekking tot de uitvoering van en de wijze van informatie aan het personeel over het onderzoek vormt een punt van overleg met de ondernemingsraad.
2. De werkgever die overweegt een fusie aan te gaan zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken.
 - a. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig mogelijk, mede gezien het hierna volgende, de v.v. en de w.v. inlichten over de overwogen maatregelen.
Uiterlijk een week hierna zullen de ondernemingsraad en de werknemers hierover door de werkgever worden ingelicht. In overleg met de v.v. kan van deze termijn worden afgeweken. Tot aan het tijdstip van informatie aan de ondernemingsraad zullen de werkgever, de v.v. en de w.v. de geheimhouding over de overwogen maatregelen in acht nemen.
 - b. Daarna zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de v.v. en de w.v., alsmede met de ondernemingsraad, teneinde deze in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen en hierdoor (eventueel) de beslissing van de werkgever te beïnvloeden.
De werkgever zal de resultaten van dit beraad mededelen aan de Raad van Commissarissen dan wel aan de daarmee vergelijkbare beleidsinstantie.
3. De werkgever die overweegt een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te wijzigen zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken.
 - a. Indien de werkgever verwacht dat bepaalde ontwikkelingen de omvang van de werkgelegenheid in de onderneming in ernstige mate in gevaar zullen brengen, zal hij de v.v. en de w.v. zo spoedig mogelijk hiervan op de hoogte brengen en voor een gesprek uitnodigen.
In dat gesprek zal de werkgever de v.v. en de w.v. inzicht verschaffen in aard en mogelijke consequenties van die ontwikkelingen.
Uiterlijk een week hierna zullen de ondernemingsraad en de werknemers hierover door de werkgever worden ingelicht. In overleg met de v.v. kan van deze termijn worden afgeweken. Tot aan het tijdstip van informatie aan de ondernemingsraad zullen de werkgever, de v.v. en de w.v. de geheimhouding over de overwogen maatregelen in acht nemen.
 - b. Vervolgens zal met de v.v. en de w.v. worden besproken welke voorgenomen maatregelen tot aanpassing van de personeelsbezetting binnen welk tijdsbestek dienen te worden getroffen, waarbij met medewerking van de betrokkenen wat betreft om-, her- en bijscholing, over- en, herplaatsing, er naar zal worden gestreefd om gedwongen ontslagen te voorkomen.
Hierbij zal o.m. worden gesproken over maatregelen die de herplaatsing hetzij binnen het bedrijf hetzij elders kunnen bevorderen en de wijze waarop e.e.a. zal plaatsvinden.
 - c. Voorts zal de werkgever de te treffen maatregelen bespreken met de ondernemingsraad teneinde deze in de gelegenheid te stellen zijn zienswijze naar voren te brengen en hierdoor (eventueel) de beslissing van de werkgever te beïnvloeden. De werkgever zal de resultaten van dit beraad mededelen aan de Raad van Commissarissen dan wel aan de daarmee vergelijkbare beleidsinstantie.

Toelichting bij lid 3:

Partijen gaan er van uit dat de v.v. en de ondernemingsraad voldoende gelegenheid krijgen voor beraad met de werknemers over de te treffen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers voortvloeiende gevolgen.

4. Indien de in de leden 2 en 3 genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten zal de werkgever in overleg met de v.v. en de w.v. een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
In verband hiermede zal, indien de v.v. zulks verzoeken, hierbij tevens het inzicht van het betreffende UWV WERKbedrijf worden gevraagd inzake de plaatsbaarheid van de betrokken werknemers.
Ingeval te verwachten is dat daarbij beëindiging van het dienstverband zal plaatsvinden in een omvang die gevolgen heeft

voor de plaatselijke arbeidsmarkt, zal in het overleg tussen de werkgever, de v.v. en de w.v. de vraag worden betrokken of het wenselijk is ter zake advies van de betreffende regionale raad voor de arbeidsmarkt te vragen.

Artikel 45 – Sociaal Fonds

Er is een “Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro” (SSF). De hierop betrekking hebbende bepalingen zijn opgenomen in de Cao Metalektro 2015/2018.

Artikel 46 – Behandeling van geschillen

- 1. Wanneer er een geschil bestaat betreffende de toepassing of nakoming van deze overeenkomst (waaronder begrepen: beweerde niet-nakoming van bij deze overeenkomst opgelegde verplichtingen), heeft elk der daarbij betrokken partijen, met inachtneming van het in lid 2 genoemde reglement, het recht zich bij gemotiveerd klaagschrift te wenden tot de Geschillencommissie.
Indien de klagende partij van dit recht gebruik maakt is de wederpartij gebonden aan de behandeling van het geschil door de Geschillencommissie.**
- 2. De Geschillencommissie zal het geschil behandelen met inachtneming van het reglement voor de behandeling van geschillen. Voor dit reglement zie bijlage C van de Cao in de Metalektro 2015/2018.**
- 3. De uitspraak van de Geschillencommissie heeft de kracht van een bindend advies.**

Artikel 47 – Bemiddelingsprocedure

1. Bij een klacht van een werknemer of van een groep van werknemers inzake de arbeidsverhouding kan deze alsmede de betrokken werkgever de klacht, met inachtneming van het gestelde in bijlage D van de Cao in de Metalektro 2015/2018, ter bemiddeling (doen) voorleggen aan de Bemiddelingsinstantie voor de Metalektro.
2. Bij verschil van mening tussen één of meer werknemersvakverenigingen enerzijds en een werkgever anderzijds over het in de onderneming gevoerde of te voeren sociaal beleid, kan elk der daarbij betrokken partijen, alsmede de w.v. het meningsverschil, met inachtneming van het gestelde in bijlage D van de Cao in de Metalektro 2015/2018, ter bemiddeling voorleggen aan de Bemiddelingsinstantie voor de Metalektro.
3. Tevens kan (kunnen) een of meer der werknemersvakverenigingen, alsmede de w.v., schriftelijk aan de Bemiddelingsinstantie verzoeken te bemiddelen en/of een oordeel te geven met betrekking tot het in artikel 10.3 van de Cao in de Metalektro 2015/2018 bedoelde voornemen.
4. Ook kunnen, in geval zich een in artikel 10.3 lid 6 van de Cao in de Metalektro 2015/2018 bedoelde conflictsituatie heeft voorgedaan, zowel de betrokken werkgever en/of de w.v., als de v.v. achteraf de Bemiddelingsinstantie verzoeken een oordeel te geven.
5. Indien de aanleiding tot de klacht, het verschil van mening of het voornemen werkstaking of andere acties toe te passen is ontstaan tijdens de looptijd van deze overeenkomst wordt zowel in geval van voorlegging aan de Bemiddelingsinstantie vóór het einde van deze overeenkomst als in geval van voorlegging na het einde van deze overeenkomst, de behandeling van de klacht, het verschil van mening of het voornemen als bedoeld in artikel 10.3 van de Cao in de Metalektro 2015/2018 door de Bemiddelingsinstantie voortgezet resp. aangevangen.
Indien de aanleiding tot de klacht, het verschil van mening of het voornemen werkstaking of andere acties toe te passen is ontstaan na het einde van deze overeenkomst kan de klacht, het verschil van mening of het voornemen als bedoeld in artikel 10.3 van de Cao in de Metalektro 2015/2018 aan de Bemiddelingsinstantie worden voorgelegd indien de bij deze cao betrokken partijen daarmee instemmen.
6. De Bemiddelingsinstantie zal een verzoek zoals bedoeld in de leden 1 t/m 5 behandelen met inachtneming van het reglement Bemiddelingsinstantie dat als bijlage D van de Cao in de Metalektro 2015/2018 aan deze overeenkomst is toegevoegd.

Artikel 48 – Vakbondswerk in de onderneming

1. Als de v.v. aan de onderneming meedelen dat zij het vakbondswerk binnen de onderneming willen effectueren en/of de delegatie voor het overleg over arbeidsvoorwaarden en alle andere voor de werknemers belangrijke zaken die met de v.v. plegen te worden geregeld, (mede) willen laten bestaan uit werknemersleden der v.v. uit de onderneming, zal over de consequenties hiervan met de werkgever overleg worden gepleegd. De v.v. kunnen zich in de onderneming laten vertegenwoordigen door een in die onderneming werkzaam kaderlid, tenzij anders is overeengekomen.
2. In het verband van het in lid 1 bepaalde zal de werkgever, ten behoeve van het onderhouden van de contacten door de v.v.

met hun leden in de onderneming, faciliteiten verlenen.

Over de vraag welke faciliteiten alsmede over de mate en de vorm waarin deze faciliteiten worden verleend zal tussen werkgever en v.v. overleg worden gepleegd.

Hierbij kan onder meer worden gedacht aan:

- het toestaan van aankondigingen op publicatieborden van bijeenkomsten van ledengroepen der v.v. per bedrijf;
- het vrijaf geven aan kaderleden der v.v., werkzaam in ploegendienst voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten der v.v. over bedrijfsaangelegenheden;
- het beschikbaar stellen als regel buiten bedrijfstijd van bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden;
- het alleen in dringende gevallen beschikbaar stellen van bedrijfsruimte in bedrijfstijd voor contacten van leden van de v.v. met degenen die al dan niet werkzaam bij de onderneming een functie in de v.v. vervullen;
- het aantal uren per jaar ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming.

Toelichting:

1. Bij de bepaling van het aantal uren bedoeld onder het laatste gedachtestreepje kan rekening worden gehouden met het aantal georganiseerde in de onderneming.
2. Bij het gebruik maken van de gegeven faciliteiten zullen de in de onderneming geldende spelregels worden gevolgd.
3. a. Indien het in lid 1 genoemde overleg heeft plaatsgehad en faciliteiten zijn verleend, zullen kaderleden der v.v. van de uitoefening van deze vakbondsfunctie geen nadelige gevolgen ondervinden in hun positie als werknemer, mits de namen van bedoelde werknemers door de v.v. van tevoren aan de onderneming schriftelijk zijn meegedeeld.
Onder kaderleden worden verstaan: leden van het bestuur van de bedrijfsleden groepen alsmede in grote ondernemingen: leden van sectiebesturen vallende onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de bedrijfsledengroep en eventuele werknemersleden van een onderhandelingsdelegatie.
- b. Het kaderlid zal niet worden ontslagen indien hij ook niet ontslagen zou worden als hij geen kaderlid zou zijn.
- c. Indien een werkgever voornemens is een kaderlid te ontslaan zal hij daar niet toe overgaan alvorens een gesprek te hebben met de bezoldigde bestuurder van de v.v. waar de werknemer kaderlid is. In dit gesprek zal geprobeerd worden een oplossing voor de gerezen problematiek te vinden.

Een kaderlid dat meent dat zijn werkgever in strijd handelt met het bepaalde in de leden 3a. en b. kan een beroep doen op de Bemiddelingsinstantie.

Indien de Bemiddelingsinstantie in geval van ontslag aan het eind van de ontslagtermijn nog geen uitspraak heeft gedaan wordt het eventueel ontslag opgeschort tot de Bemiddelingsinstantie uitspraak heeft gedaan.

In geval van ontslag wegens dringende redenen ex. artikel 7: 678 B.W. zal het dienstverband worden geacht niet onderbroken te zijn geweest als de Bemiddelingsinstantie van oordeel is dat het ontslag van het kaderlid is gegeven omdat hij kaderlid is.

Toelichting bij lid 3:

Het is een beginsel van goed beleid dat een werknemer, gekozen of benoemd in binnen de onderneming fungerende organen of commissies, 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. Hierbij is gedacht aan nadelige invloed op de beloning en promotiemogelijkheden. Dit beginsel is evenzeer van toepassing op de krachtens gemaakte afspraken daartoe aangewezen vakbondskaderleden. Algemene of bijzondere wettelijke voorzieningen ten aanzien van ontslagverlening zijn in de daarvoor in aanmerking komende gevallen normaal van toepassing. Zoals voorgeschreven in het Reglement Bemiddelingsinstantie (zie bijlage D van de Cao in de Metalektro 2015/2018) dient het verschil van mening eerst aan de wederzijdse organisaties te worden voorgelegd alvorens de Bemiddelingsinstantie kan worden benaderd.

Artikel 49 – Bijzonder verlof voor werknemers die lid zijn van de v.v. / Bijzonder verlof voor werknemers die lid zijn van de v.v.

1. Aan werknemers die lid zijn van de v.v. wordt, mits de aanvraag daartoe tijdig door de v.v. tot de onderneming is gericht, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 vrijaf gegeven met behoud van salaris voor de volgende activiteiten:
 - a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bondscongres, bondsraad, algemene vergadering of het daarmee gelijk te stellen orgaan;
 - b. het deelnemen aan door de v.v. georganiseerde cursussen; in dit geval zal slechts vrijaf worden gegeven indien de bedrijfsbelangen zich daartegen niet verzetten;
 - c. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan cao-onderhandelingen in de Raad van Overleg in de Metalektro.
- *) Van dit artikel kan bij MB-CAO slechts worden afgeweken met betrekking tot de werknemers die lid zijn van v.v. die feitelijk betrokken zijn bij de totstandkoming van de MB-CAO en deze hebben gesloten.**

Toelichting bij lid 1 sub a: Met gelijk te stellen organen worden bedoeld

voor FNV Metaal: Ledenparlement, Sectorraad en Bedrijfsgroepafdeling;

voor CNV Vakmensen.nl:	Sectorraad Industrie, Cao Commissie Metalektro en Distriktskadergroep Industrie/Metalektro;
voor De Unie:	Bestuursraad en landelijk bestuur metaalsector.
Voor VHP2:	Bestuur, ledenraad en beleidcommissies.

- De in lid 1 sub b genoemde verplichting tot het verlenen van bijzonder verlof met behoud van salaris is in beginsel per onderneming beperkt tot 2 dagen per 2 jaar per 9 bij de v.v. georganiseerde werknemers.

Artikel 50 – Uitzendbureaus

De werkgever is verplicht voor in Nederland te verrichten werkzaamheden gebruik te maken van een uitzendbureau dat NEN-gecertificeerd is. Met ingang van 1 januari 2012 dient het uitzendbureau tevens te zijn opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid.

Artikel 51 – Niet in dienst zijnde werknemers / Niet in dienst zijnde werknemers

- De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan niet in dienst zijnde werknemers geen werkzaamheden op elke naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, noch direct noch indirect via (onder)aannemers.
 - Het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruik maken van niet in dienst zijnde werknemers zal ten minste tweemaal per jaar met de ondernemingsraad worden besproken.
 - Onder “niet in dienst zijnde werknemer” wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
- De werkgever zal bij het in lid 1 sub a bedoelde overleg de ondernemingsraad informeren omtrent:
 - naam en adres van degene(n) bij wie de niet in dienst zijnde werknemers in dienst zijn dan wel van degene(n) die de niet in dienst zijnde werknemers ter beschikking stelt (stellen);
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - aantal, namen en leeftijden van de niet in dienst zijnde werknemers;
 - de arbeidsvoorwaarden van de niet in dienst zijnde werknemers.
- De bepalingen in deze cao met betrekking tot de persoonlijke minimum maandverdiensten, de betaling van de overwerktoeslagen, de ploegentoeslagen en de kostenvergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.**
- Wanneer vaststaat dat het totaal van arbeidsvoorwaarden van de niet in dienst zijnde werknemers gemiddeld per functie en leeftijd meer dan 10% ligt boven dan wel 10% beneden dat van de vergelijkbare eigen werknemers in dezelfde salarisgroep, zal de werkgever van deze niet in dienst zijnde werknemers geen gebruik maken resp. het gebruik beëindigen, tenzij in overleg met de v.v. dit verschil in arbeidsvoorwaarden tot ten hoogste 10% wordt teruggebracht. In alle gevallen dient het totaal van arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk te zijn aan het totaal van de arbeidsvoorwaarden van deze cao.
 Bij deze vergelijking van arbeidsvoorwaarden wordt ten aanzien van de niet in dienst zijnde werknemers uitgegaan van het totale inkomen uit deze arbeid, omgerekend naar de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode. Onder dit totale inkomen worden alle, op geld waardeerbare elementen, hoe ook genaamd, begrepen.
 Ten aanzien van de eigen werknemers wordt bij deze vergelijking uitgegaan van het gemiddelde salaris in de salarisgroep, zo nodig afzonderlijk berekend voor werknemers in vergelijkbare leeftijdscategorieën. Hierbij wordt het jaarincome, waarin alle vaste toeslagen en/of vaste gratificaties worden begrepen, vastgesteld en omgerekend naar de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode.

 Onder arbeidsvoorwaarden worden mede begrepen:
 - vakantierechten;
 - vergoedingen voor reizen, reiskosten, koffiegeld, e.d.;
 - andere vergoedingen en toeslagen;
 - het geheel of gedeeltelijk achterwege laten van de inhouding van premies voor sociale verzekeringen en pensioenvoorzieningen;
 - duidelijke, kwantificeerbare verstrekkingen aan de betrokken werknemers zoals kleding, schoeisel en gereedschap;
 - duidelijke, kwantificeerbare voorzieningen voor de betrokken werknemers zoals pensioenvoorziening en ziektekostenverzekering;
 - uitkeringen in het lopende jaar verband houdende met de winst, zodra de hoogte van de uitkering bekend is.
- Het bepaalde in lid 4 is per 1 januari 2014 niet van toepassing op bij de werkgever gedetacheerde werknemers met een jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag van € 60.000,- bruto of meer.
- De werkgever moet zich ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten ervan vergewissen dat het bepaalde in lid de leden

3 en 4 wordt toegepast.

7. Wanneer de werkgever in de ondernemingsraad aantoonbaar dat sprake is van:
- a. aanneming van werk, indien de werkzaamheden geschieden door personeel in dienst van de betreffende (onder)aannemer en waarbij
 1. de (onder)aannemer aansprakelijk is voor het opgeleverde werk;
 2. de werknemers onder rechtstreeks toezicht en verantwoordelijkheid van de (onder)aannemer staan;
 3. de (onder)aannemer economisch risico loopt ten aanzien van prijs, kwaliteit of levertijd;
 - b. collegiaal uitlenen zonder winstoogmerk;
 - c. werkzaamheden door werknemers in dienst van de leverancier terzake van montage ingebruikstelling en onderhoud van een geleverd product;
 - d. een gemeenschappelijk door ondernemers in de Metalektro in stand gehouden arbeidsreserve zonder winstoogmerk, is het bepaalde in de leden 2 tot en met 6 niet van toepassing.
- In dit geval zal de werkgever de ondernemingsraad niettemin informeren omtrent:
- naam en adres van degene(n) bij wie de niet in dienst zijnde werknemers in dienst zijn;
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden.

Artikel 52 – Aanbeveling

Aanbevolen wordt werknemers van 55 jaar en ouder alsmede werknemers die specifieke werkzaamheden of werkzaamheden onder specifieke omstandigheden verrichten, periodiek medisch te laten onderzoeken.

Artikel 53 – Secretariaatskosten op bedrijfstakniveau

Er is een "Stichting Raad van Overleg in de Metalektro"(ROM). De hierop betrekking hebbende bepalingen zijn opgenomen in de Cao Metalektro 2015/2018.

Artikel 54 – Looptijd van de overeenkomst

Deze overeenkomst wordt geacht in werking te zijn getreden op 1 mei 2015 en eindigt op 31 mei 2018 zonder dat daarvoor opzegging nodig is.

Aldus overeengekomen en in vijfvoud getekend:

**VERENIGING FME-CWM,,
ondernemersorganisatie voor
de technologische industrie**

CNV VAKMENSEN.NL

w.g.
mr. I. Dezentjé Hammink-Bluemink,
voorzitter.

w.g.
P.S. Fortuin
voorzitter.

w.g.
drs. P.J.L. Bongaerts,
directeur Belangenbehartiging.

w.g.
P.K. de Jong,
bestuurder.

**VHP 2
VAKORGANISATIE VAN HET
MIDDELBAAR EN HOGER
PERSONEEL**

**DE UNIE, VAKBOND VOOR
INDUSTRIE EN DIENSTVERLENING**

w.g.
G.F.C.M. van Dijk,
voorzitter.

w.g.
R. Castelein,
voorzitter.

w.g.
mr. J. Sauer,
directeur/adviseur
arbeidsverhoudingen.

w.g.
A.H. Meeuwissen,
senior belangenbehartiger.

FNV

w.g.
J.P.M. Brocken,
landelijk bestuurder FNV Metaal.

w.g.
drs. J. van Stigt,
landelijk bestuurder FNV Metaal.

BIJLAGE A. BEHORENDE BIJ DEZE CAO

WERKINGSSFEER

(als bedoeld in artikel 1.2 van deze cao)

Werkingsfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing op arbeidsovereenkomsten gesloten door werkgevers in de Metalektro, die lid zijn van de w.v. en voor en namens wie de w.v. deze overeenkomst heeft afgesloten, met hun medewerkers, die een functie vervullen boven het niveau van de in de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro opgenomen functies.
2. Deze overeenkomst is niet van toepassing op de bestuurders van de onderneming en de functionarissen, die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken.

Toelichting bij lid 2:

Voor de begrippen "bestuurder" en "onderneming" wordt verwezen naar de Wet op de ondernemingsraden, artikel 1 lid 1.

3. Tot de 'Metalektro' behoren – voor zover niet genoemd in lid 4 en 5 – ondernemingen waarin, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, in de regel gedurende ten minste 1200 uren per week door bij die onderneming in dienst zijnde werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 1 van deze overeenkomst*), doch met inachtneming van het gestelde onder 6 t/m 15 en 17, werkzaamheden worden verricht en waarin:

- a. uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend, waaronder onder meer wordt verstaan:
 - 1e het ontwerpen, ontwikkelen, aanleggen, assembleren, construeren, demonteren, draaien, emalleren, forceren, gieten, herstellen, lassen, monteren, onderhouden, persen, pletten, samenstellen, slopen, verscheuren en/of vermalen, smeden, smelten, trekken, vervaardigen, walsen van metaal (waaronder onder meer te verstaan: aluminium, blik, brons, koper, lood, messing, staal, tin, ijzer, zink en legeringen of composities hiervan) of metalen apparaten, drijfwerk, gereedschappen, machines, toestellen, voorwerpen en werktuigen (waaronder mede begrepen kracht- en arbeidswerktuigen, landbouwtractoren, -machines en -werktuigen), alles in de ruimste zin des woords, zoals appendages, automaten, automobielen, beelden, bliksemafleiders, blikwaren, bouten, brandkasten, bromfietsen, bruggen, buizen, capsules, draad, draadnagels, elektriciteitsmeters, elektroden, gaas, gasmeters, haarden, instrumenten (waaronder optische apparaten), jaloezieën, kachels, ketels (o.a. voor centrale verwarming), kinderwagens, klinknagels, kroonkurken, matrassen, matrizen, meubelen, moeren, motoren, motorrijwielen, muziekinstrumenten, ovens, radiatoren, ramen, reservoirs, rolhekken, rollend materieel, rolluiken, rijwielen, schaatsen, schepen, schroeven, schuifhekken, sierhekken, sluitingen, stempels, tanks, taximeters, tuben, uurwerken, watermeters, zonweringen;
 - 2e het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van apparaten, installaties, stoffen, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie of haar componenten afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken;
 - 3e het staalblazen en/of zandstralen;
 - 4e het verzinken en/of vertinnen, voor zover dit niet langs galvanotechnische weg geschiedt;
 - 5e het reviseren van verbrandingsmotoren en/of onderdelen daarvan in de ruimste zin;
- b. uitsluitend of in hoofdzaak het elektrotechnische scheepsinstallatiebedrijf wordt uitgeoefend;
- c. uitsluitend of in hoofdzaak rechtstreeks voor derden het bedrijf wordt uitgeoefend van het:
 1. wikkelen of herstellen van elektrotechnische machines en gebruiks- en verbruikstoestellen voor sterk- en zwakstroominstallaties (elektrotechnisch wikkelbedrijf);
 2. monteren en bedraden van elektrotechnische en elektronische apparatuur van bedienings-, schakel- en signaleringspanelen (elektrotechnisch paneelbouwbedrijf);
 3. demonteren, repareren, monteren, vervangen, wijzigen, onderhouden, gebruiksgereed opleveren van apparaten, installaties, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken (elektrotechnisch reparatiebedrijf);

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

- d. uitsluitend of in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7: 690 B.W. van ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro; echter, niet tot de Metalektro worden geacht te behoren ondernemingen waarin uitsluitend het bedrijf van het ter beschikking stellen van werknemers van derden wordt uitgeoefend indien de betreffende onderneming:

- werknemers voor 25% of meer van de arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers ter beschikking stelt van derden die niet uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen uitoefenen dan wel niet op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro;
 - én voor 15% of meer van het totale premieplichtige loon op jaarbasis werknemers ter beschikking stelt van derden op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7: 691 lid 2 B.W., zoals laatstelijk nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv), gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005. De onderneming heeft aan dit criterium voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling (Belastingdienst), die voor de sociale verzekeringen is belast met het indelen van ondernemingen bij sectoren, als zodanig is vastgesteld;
 - én geen onderdeel uitmaakt van een groep van ondernemingen die geacht wordt te behoren tot de Metalektro;
 - én geen door werkgevers- en werknemers (organisatie(s)) tot stand gebrachte arbeidspool is;
- e. anders dan in hoofdzaak het bedrijf van het be- en/of verwerken van metalen en/of een of meer van de in lid 4 genoemde bedrijven wordt uitgeoefend en daarnaast anders dan in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7: 690 B.W. van ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro, indien in de betreffende onderneming het grootste deel van het totale premieplichtige loon op jaarbasis wordt aangewend ten behoeve van deze activiteiten gezamenlijk.

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

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

Toelichting:

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

4. Ongeacht het aantal arbeidsuren gedurende welke in de regel per week door bij die ondernemingen in dienst zijnde werknemers werkzaamheden worden verricht, worden, behoudens het bepaalde in lid 3 tevens geacht tot de Metalektro te behoren ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak een of meer van de volgende bedrijven worden uitgeoefend:
- a. het walsen van staal;
 - b. het ijzer- en staalgietersbedrijf;
 - c. het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van vliegtuigen;
 - d. het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van liften.

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

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

Toelichting:

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

5. Niet onder de werkingssfeer van deze overeenkomst ressorteren ondernemingen, die weliswaar onder de omschrijving van lid 4 vallen, doch waarop met goedkeuring van de daartoe bevoegde instantie een (algemeen verbindend verklaarde) collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van arbeidsvoorwaarden in de Metaal en Technische Bedrijfstakken (MTB) van toepassing is.
6. Een onderneming, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot de Metalektro, behoort, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week in de onderneming, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2, of 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, minder heeft bedragen dan onderscheidenlijk 1200, 800 of 400, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in lid 7 bepaalde, tot het metaalbewerkingsbedrijf.**)

**) Als bedoeld in artikel 77, eerste lid van het besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 december 1983 (Stcrt 1983, 246).

7. De in lid 6 bedoelde onderneming behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor onder lid 6 genoemde perioden.
8. Ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in lid 3 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid (thans de sector Metaal en Technische Bedrijfstakingen) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot de Metalektro.
9. In geval van rechtsofvolgving van een onderneming als hiervoor in lid 6 en 8 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in lid 6 en 8 bepaalde aangenomen dat sprake is van eenzelfde aansluiting.
10. Indien een onderneming als bedoeld in lid 8 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Regeling Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005, overgaat naar de sector Metaal en Technische Bedrijfstakingen behoort die onderneming met ingang van dezelfde datum tot het metaalbewerkingsbedrijf.
11. Een onderneming, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf, behoort, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week in de onderneming, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2 en 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, ten minste heeft bedragen onderscheidenlijk 1200, 2000 of 3000, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in lid 12 bepaalde, tot de Metalektro.
12. De in lid 11 bedoelde onderneming behoort tot de Metalektro met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor in lid 11 genoemde perioden.
13. Ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in lid 3 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaal en Technische Bedrijfstakingen (MTB) (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie (thans de sector Metaalindustrie en de sector Elektrotechnische Industrie) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot het metaalbewerkingsbedrijf.
14. In geval van rechtsofvolgving van een onderneming als hiervoor in lid 11 en 13 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in lid 11 en 13 bepaalde aangenomen dat sprake is van een zelfde aansluiting.
15. Indien een onderneming als bedoeld in lid 13 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Regeling Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005, overgaat naar de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie behoort die onderneming met ingang van dezelfde datum tot de Metalektro.
16. De Commissie Werkingssfeer*) ziet toe op de toepassing van de met betrekking tot de indeling en de overgang van ondernemingen in lid 6 t/m 15 gestelde regelen.

*) De Commissie Werkingssfeer is samengesteld door de Stichting Raad van Overleg in de Metalektro en de Stichting Vakraad Metaal en Techniek.

Het secretariaat van de Commissie Werkingssfeer is gevestigd:

Postbus 93235, 2509 AE Den Haag, telefoon 070-3160325.

In de commissie hebben tevens zitting, het Pensioenfonds van de Metalektro (PME) en het Pensioenfonds Metaal en Techniek (PMT).

17. Deze overeenkomst is niet van toepassing op:

Nedrain B.V. te Utrecht, Rollepaal B.V. te Dedemsvaart, Océ Technologies B.V. te Venlo, NXP Semiconductors Netherlands B.V. te Nijmegen en Eindhoven en Philips en de met deze vennootschap in concernverband verbonden ondernemingen. De Raad van Overleg in de Metalektro kan te allen tijde deze overeenkomst wel van toepassing verklaren op de in dit lid genoemde ondernemingen indien de grond voor het uitzonderen van de toepassing vervalt. Tijdens de looptijd van deze overeenkomst kan de Raad van Overleg in de Metalektro (bepalingen van) deze overeenkomst desgevraagd niet van toepassing verklaren op andere ondernemingen. Een gemotiveerd schriftelijk verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze overeenkomst dient te worden ingediend bij de ROM (Postbus 407, 2260 AK te Leidschendam). De ROM zal dit verzoek behandelen met inachtneming van het reglement dispensatie. Dit reglement is opgenomen als bijlage B van deze

overeenkomst.

BIJLAGE B.

REGLEMENT DISPENSATIE (ALS BEDOELD IN LID 17 BIJLAGE A WERKINGSFFEER)

Artikel 1

1. De ROM doet uitspraak over een verzoek tot dispensatie als bedoeld in lid 17 van bijlage A Werkingsfeer.
2. De werkgroep Werkingsfeer van de ROM adviseert de ROM over een ingediend dispensatieverzoek.

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

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

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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