

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8884

Bijvoegsel Stert. d.d. 20-11-1997, nr. 224

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN GEWIJZIGDE
BEPALINGEN VAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET HOGER PERSONEEL IN
DE METAAL- EN ELEKTROTECHNISCHE INDUSTRIE**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Stichting Raad van Overleg in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie namens de Vereniging FME-CWM, vereniging van ondernemingen in de Metaal-, Kunststof-, Elektronica- en Elektrotechnische Industrie en aanverwante sectoren als partij te ener zijde mede namens de Industriebond FNV, de CNV Industrie- en Voedingsbond, de VHP Metalelektro en De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Hoger Personeel in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat de wijziging van genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Nederlandse Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bezwaren zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

I. Trekt in zijn besluit van 13 februari 1997 (Stcrt. 1997, nr. 33), voor zover daarin werd overgegaan tot het algemeen verbindend verklaren van artikel X.1 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Hoger Personeel in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie, zulks met inachtneming van hetgeen onder IV en V is bepaald;

II. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 maart 1998 artikel X.1 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Hoger Personeel in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie zoals dit artikel door partijen is gewijzigd en zulks met inachtneming van hetgeen onder III, IV en V is bepaald:

Artikel X.1 wordt gelezen als volgt:

„Artikel X.1

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever is verplicht aan de arbeidsongeschikte werknemer die geen recht heeft op een Ziektebewuitkering een aanvulling op de wettelijk verplichte loondoorbetaling te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen de wettelijk verplichte loondoorbetaling en 100% van het volledige Ziektebewdagloon¹⁾. Indien de periode gedurende welke de loondoorbetaling verplicht is, langer duurt dan 52 weken ten gevolge van te late aangifte als bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektebew, vervalt de aanvullingsverplichting indien en voor zover de te late melding door de werknemer is veroorzaakt.
2. Over de eerste twee dagen waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt hoeft door de werkgever aan de werknemer geen loon te worden betaald en geen aanvulling te worden verstrekt, en na die dagen hoeft geen aanvulling op de wettelijk verplichte loondoorbetaling te worden verstrekt indien:
 - de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - de werknemer is opgenomen in een gevangenis of werkinrichting.
3. Over de eerste dag waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt hoeft door de werkgever aan de werknemer geen loon te

¹⁾ Noot van partijen: Zie bijlage P bij de CAO voor de samenstelling van het Ziektebewdagloon.

**Metaal- en Elektrotechnische Industrie
Hoger Personeel 1997/1998
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

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.

4. De werkgever zal geen gebruik maken van de wettelijke mogelijkheid met de werknemer overeen te komen bij ziekmelding een vakantiedag af te boeken.
5. De werkgever is gerechtigd, zo nodig in afwijking van het gestelde in de leden 1 t/m 4 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.
6. Voorts is de werkgever verplicht aan de volledig arbeidsongeschikte werknemer na het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid gedurende één jaar aanvullingen op de AAW-WAO-uitkeringen te verstrekken tot 94% van het netto bedrag, dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij gedurende dat jaar 100% van het volledige Ziektewetdagloon zou hebben ontvangen. Wanneer als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid de AAW/WAO-uitkeringen lager zijn dan 70%, zullen, behoudens het bepaalde in lid 7 van dit artikel, de volgens de vorige volzinnen berekende aanvullingen evenredig lager zijn.
Toelichting bij de laatste volzin van lid 6.
Bij een AAW/WAO-uitkering van bijvoorbeeld 28% (de huidige arbeidsongeschiktheidsklasse 35-45%) bedraagt de aanvulling 28/70 maal de bruto aanvulling bij volledige arbeidsongeschiktheid.
7. Wanneer als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid de AAW/WAO-uitkeringen lager zijn dan 70% dan wel er geen AAW/WAO-uitkeringen worden ontvangen en de werknemer (daarnaast) WW-uitkeringen ontvangt, is de werkgever verplicht aan de werknemer na het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid gedurende één jaar aanvullingen op de AAW/WAO-uitkeringen en de WW-uitkeringen tezamen te verstrekken tot 94% van het netto bedrag, dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij gedurende dat jaar 100% van het volledige Ziektewetdagloon zou hebben ontvangen.

Op de WW-uitkeringen kunnen toegepaste kortingen op de aanvullingen in mindering worden gebracht.

8. Tevens is de werkgever verplicht aan de volledig arbeidsongeschikte werknemer die nadat hij de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt arbeidsongeschikt is geworden – te rekenen vanaf 1 september 1990 – en die direct voorafgaande aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag de laatste 7 jaar als werknemer in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie werkzaam is geweest en die niet aan de SUM-regeling deelneemt, na het tweede jaar van de arbeidsongeschiktheid aanvullingen op de AAW/WAO-uitkeringen te verstrekken. De aanvullingen bedragen 10% van de bruto grondslag die op grond van het reglement Stichting Uittreden Metaal- en Elektrotechnische Industrie wordt gehanteerd voor de berekening van de netto SUM-uitkering. Voorzover van toepassing wordt de bruto grondslag vermeerderd met de in het jaar direct voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag op grond van regelmatige ploegendienst ontvangen ploegentoeslagen alsmede met de op de eerste arbeidsongeschiktheidsdag voor de werknemer geldende toeslag op basis van het Systeem Arbeidsomstandigheden (SAO). Het netto bedrag van de aanvullingen op de AAW/WAO-uitkeringen zal echter tezamen met de netto AAW/WAO-uitkeringen niet hoger zijn dan de netto SUM-uitkering die de werknemer zou hebben gekregen als hij op dat moment aan de SUM-regeling zou hebben deelgenomen. De werkgever is verplicht de aanvullingen op de AAW/WAO-uitkeringen te verstrekken zolang de volledige uitkeringen krachtens de AAW/WAO ter zake van arbeidsongeschiktheid worden verleend. Deze verplichting blijft bestaan indien het dienstverband met de werknemer eindigt. De verplichting aanvullingen op de AAW/WAO-uitkeringen te verstrekken geldt niet voor de werkgever die op enige wijze in een ten minste gelijkwaardige aanvulling voor de werknemer voorziet.
9. 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.
10. De werkgever is verplicht aan de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer die passende werkzaamheden bij de werkgever hervat, gedurende maximaal twee jaren te rekenen vanaf de datum van werkherhaling aanvullingen op de AAW/WAO-uitkeringen te verstrekken. Deze aanvullingen op de AAW/WAO-uitkeringen zijn zodanig dat ze tezamen met het salaris, eventuele andere aanvullingen en/of uitkeringen en de AAW/WAO-uitkeringen, een netto bedrag opleveren dat gelijk is aan het netto bedrag, dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij gedurende die periode 100% van het volledige Ziektewet-dagloon zou hebben ontvangen.

Metaal- en Elektrotechnische Industrie
Hoger Personeel 1997/1998
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

11. Het in de leden 1, 6, 7 en 10 bedoelde Ziektewet-dagloon wordt gewijzigd met de in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie van toepassing zijnde algemene salariswijzigingen.
- 12.¹⁾ De werkgever zal de werknemer de mogelijkheid bieden een risicoverzekering aan te gaan welke een aanvulling geeft op de AAW/WAO-uitkeringen²⁾ tot 70% van het WAO-dagloon. Partijen hebben hiertoe een voorziening voor de bedrijfstak ingesteld. Deze bestaat uit een mantelovereenkomst tussen de ROM en een vijftal verzekeraars. Werkgevers die vallen onder de werkingssfeer van deze CAO alsmede werkgevers die vrijwillig zijn toetreden tot de SUM-regeling kunnen op grond van de mantelovereenkomst op algemeen geldende voorwaarden de risicoverzekering aangaan ten behoeve van de deelnemende werknemers.
- De voorwaarden liggen ter inzage bij de ROM.
De werkgever kan een eigen voorziening treffen nadat hierover overleg is geweest met de v.v.³⁾
- De meerpremie die boven de gemiddelde bedrijfstakpremie moet worden betaald vanwege het hogere risico van de onderneming, is voor 75% voor rekening van de werkgever.
- De gemiddelde bedrijfstakpremie is voor 1996⁴⁾ bepaald op 3,02% van het loondeel tussen het maximum WAO-uitkeringsdagloon op jaarbasis (in 1996: f 75 582,-) en de AAW-grondslag op jaarbasis (in 1996: f 28 304,-).
- Voor 1998 wordt uitgegaan van een gemiddelde bedrijfstakpremie die door deskundigen, door partijen te benoemen, wordt vastgesteld aan de hand van door de verzekeraar(s) aan te leveren relevante gegevens.
- De gemiddelde bedrijfstakpremie is voor 1998 op 2,27% van het loondeel tussen het maximum WAO-uitkeringsdagloon op jaarbasis en de AAW-grondslag op jaarbasis.
- De meerpremie is het gedeelte van de voor de onderneming geldende premie, uitgedrukt in procenten van het loondeel tussen het maximum WAO-uitkeringsdagloon op jaarbasis en de AAW-Grondslag op jaarbasis, dat de voor het betreffende kalenderjaar bepaalde gemiddelde bedrijfstakpremie te boven gaat.

¹⁾ Artikel 7:631 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek blijft onverkort van toepassing.

²⁾ Noot van partijen: Volgens het wetsvoorstel TBA van 28 januari 1993.

³⁾ Bedoeld worden de werknemersorganisaties betrokken bij de CAO.

⁴⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Aanbeveling 1:

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

Bij ontslag van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers zal aan de uitvoering van de richtlijn ten behoeve van de directeurs van de Regionale Bureaus voor de arbeidsvoorziening medewerking worden verleend. Deze richtlijn houdt in dat bij een ontslagaanvraag voor een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer het advies van de GMD zal worden betrokken.

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 WW-commissie een plan van aanpak gericht op de eigen onderneming ontwikkelen.

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

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

**Metaal- en Elektrotechnische Industrie
Hoger Personeel 1997/1998
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

III. Indien en voor zover de onder II opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Nederlandse Staatscourant.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant.

's-Gravenhage, 17 november 1997

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Arbeidsinspectie,*

C. J. Meerhof.