

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9104

Bijvoegsel Stert. d.d. 04-11-1998, nr. 211

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN GEWIJZIGDE
BEPALINGEN VAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET LOODGIETERS-,
FITTERS-, CENTRALE VERWARMINGSBEDRIJF EN HET
KOELTECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Stichting Samenwerkende Metaal en Technische Bedrijfstakingen (MTB) namens de Vereniging van Nederlandse Installatiebedrijven en de Nederlandse vereniging van ondernemingen op het gebied van koudetechniek en luchtbehandeling NVKL als partijen te ener zijde mede namens FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond en de Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening als partijen te ander zijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Loodgieters-, fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het koeltechnisch installatiebedrijf, 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 Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bedenkingen 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 besluiten van 4 juli 1997 (Stcrt 1997, nr. 127), 22 augustus 1997 (Stcrt 1997, nr. 162) en 12 augustus 1998 (Stcrt 1998, nr. 154) voor zover daarin werd overgegaan tot het algemeen verbindendverklaren van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Loodgieters-, fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het koeltechnisch installatiebedrijf, zulks met inachtneming van hetgeen onder V en VI is bepaald;

II. Verklaart algemeen verbindend tot en met 28 februari 1999 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Loodgieters-, fitters-, en centrale verwarmingsbedrijf en het koeltechnisch installatiebedrijf alsmede de daarbij behorende statuten en het reglement van de Stichting Werkgelegenheidsfonds Metaal en Technische Bedrijfstakingen, zulks met inachtneming van hetgeen onder III, IV, V en VI is bepaald:

VOORWOORD

4. Plaatsing van kwetsbare groepen
Partijen bij deze CAO vragen bijzondere aandacht van de werkgevers voor het scheppen van plaatsingsmogelijkheden ten behoeve van kwetsbare groepen zoals langdurig werklozen, jeugdige en vrouwelijke werknemers alsmede voor gehandicapte werknemers.
Daarnaast is het de bedoeling dat in de ondernemingen preventieve maatregelen worden getroffen om te voorkomen dat werknemers uitvallen wegens arbeidsongeschiktheid.
Nadere informatie omtrent de WAGW kan worden verkregen bij de werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij deze CAO.

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**

Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

DEEL A

I. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Werkgever

Onder werkgever in deze overeenkomst wordt verstaan de in Nederland wonende natuurlijke persoon of de in Nederland gevestigde rechtspersoon, dan wel de maatschap, de vennootschap onder firma of de commanditaire vennootschap gevormd door twee of meer zodanige natuurlijke en/of rechtspersonen gezamenlijk, alsmede de in het Rijk in Europa gevestigde nevenvestiging van een daarbuiten wonende natuurlijke persoon en/of een daarbuiten gevestigde rechtspersoon (al dan niet geconstitueerd naar of vallend onder buitenlands recht), waarvoor op grond van artikel 1, eerste lid onder b, van de Handelsregisterwet 1918 een verplichting tot inschrijving in het Handelsregister bestaat.

Artikel 2

Werknemer

1. Onder werknemer wordt verstaan degene die in dienst van een werkgever tegen salaris arbeid verricht.
2. Deze overeenkomst is niet van toepassing op:
 - a. directeuren en adjunct-directeuren;
 - b. degene die in hoofdzaak werkzaamheden verricht waarvan het functieniveau uitgaat boven het niveau van functiegroep 11 (salarisgroep J);
 - c. degene die weliswaar voorkomt op de salarislijst van de onderneming doch geen werkzaamheden verricht ten behoeve van de onderneming;
 - d. degene die in een elektrotechnisch nettenbouwbedrijf voor grondwerk per karwei en/of voor beperkte duur in dat karwei of een reeks van karweien met een maximum van drie maanden is aangenomen, met dien verstande dat op de grondwerker in vaste dienst deze CAO wel van toepassing is.
3. Ten aanzien van
 - a. de werknemer wiens functie onregelmatige werktijden meebrengt

- zijn niet van toepassing de artikelen 17, 18, 18a, 21, 33, 33a, 33b, 34, 35, 42, 43, 44 en 45;
- b. de werknemer wiens functie niet overeenkomstig het bepaalde in artikel 10 is in te delen, zijn niet van toepassing de artikelen 31 lid 1, 33, 33a, 33b, 34, 35, 41, 41a, 42, 43 en 44.

Artikel 2a

Deeltijdwerk

1. De werkgever zal een verzoek van een werknemer om in deeltijd te gaan werken, positief tegemoet treden.
Hij zal serieus nagaan of er mogelijkheden zijn, danwel op termijn kunnen zijn, om aan het verzoek van de werknemer tegemoet te komen. Indien de werkgever geen mogelijkheden ziet het verzoek van de werknemer in te willigen dan zal hij dit beargumenteerd aan de werknemer meedelen. Een verzoek van de werknemer om in deeltijd te kunnen werken zal door de werkgever niet worden afgewezen dan nadat hij daarover met de werknemer overleg heeft gepleegd.
2. Op werknemers, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week berekend over een periode van maximaal één jaar, zijn de bepalingen van deze CAO naar evenredigheid van dit mindere aantal uren ten opzichte van de gemiddelde 38-urige werkweek van toepassing.

Artikel 3

Metaal en technische bedrijfstakken (voorheen metaalnijverheid)

Onder de Metaal en Technische Bedrijfstakken (voorheen Metaalnijverheid) in deze CAO worden verstaan de takken van bedrijf omschreven in de artikelen 77 van de collectieve arbeidsovereenkomsten voor:

- het carrosseriebedrijf,
- het elektrotechnisch bedrijf,
- de goud- en zilvernijverheid,
- het isolatiebedrijf,
- het loodgieters-, fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en koeltechnisch installatiebedrijf,
- het metaalbewerkingsbedrijf of
- het motorvoertuigenbedrijf en het tweewielerbedrijf.

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

Artikel 4a

**Werkgever in de metaal en technische bedrijfstakken (voorheen
Metaalnijverheid)**

Onder „werkgever in de Metaal en Technische Bedrijfstakken” (voorheen Metaalnijverheid) wordt in deze CAO verstaan de werkgever bij wie het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij de werkzaamheden zoals uitgeoefend in de in artikel 3 genoemde takken van bedrijf, groter is dan het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf, blijvende bij de hiervoren omschreven vergelijking de economische functie van elk der werkzaamheden buiten beschouwing.

Artikel 4b

Werkgever in de bedrijfstak

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

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

Artikel 5

Personeelsvertegenwoordiging

1. Bij de werkgever die 10 of meer werknemers, ongeacht het aantal werkuren, in dienst heeft, maar minder dan 35 werknemers die meer dan $\frac{1}{3}$ van het normale aantal werkuren per week werken, zal een personeelsvergadering worden ingesteld zoals omschreven in artikel

35b van de Wet op de ondernemingsraden voor zover deze Wet op deze ondernemingen van toepassing is.

2. Bij de werkgever die 35 of meer werknemers in dienst heeft die meer dan $\frac{1}{3}$ van het normale aantal uren per week werken, maar minder dan 100 werknemers, zal een ondernemingsraad¹⁾ worden ingesteld krachtens de Wet op de ondernemingsraden voor zover deze wet op deze ondernemingen van toepassing is.
3. Bij de werkgever met 100 of meer werknemers zal een ondernemingsraad worden ingesteld krachtens de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 6

Bedrijfsraad

Voor de in artikel 77 omschreven bedrijfstak kan een bedrijfsraad worden ingesteld.²⁾ De bedrijfsraad regelt zijn samenstelling, taak en werkwijze bij reglement hetwelk de goedkeuring van de MTB behoeft.

Artikel 7

MTB (voorheen vakraad)

Onder MTB wordt verstaan: Stichting Samenwerkende Metaal en Technische Bedrijfstakken (voorheen Stichting Vakraad voor de Metaalnijverheid)

Aantekening:

1. In de MTB werken de werkgevers- en werknemersorganisaties in de Metaal en Technische Bedrijfstakken samen met het doel het bevorderen van goede sociale verhoudingen in de Metaal en Technische Bedrijfstakken. Dit doel wordt onder meer bereikt door het afsluiten van CAO's.

Correspondentie: Postbus 5210 – 2280 HE Rijswijk
Telefoon: 070-3160325

¹⁾ Noot van CAO-partijen:
Inlichtingen omtrent de instelling van een ondernemingsraad kunnen worden ingewonnen bij de Bedrijfscommissie voor de Metaal en Technische Bedrijfstakken.
Correspondentieadres: Postbus 5210, 2280 HE Rijswijk. Telefoon 070-3160 325.

²⁾ Noot van CAO-partijen:
Correspondentie voor de bedrijfsraad te richten aan: Postbus 5210, 2280 HE RIJSWIJK.

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

Artikel 8

Veiligheid

1. De werkgever zal die maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming, zulks met inachtneming van de wettelijke voorschriften.
2. De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden waarbij aan de wettelijke voorschriften omtrent veiligheid niet is voldaan.
3. Indien werkzaamheden het gebruik van veiligheidsmiddelen noodzakelijk maken, zal de werkgever deze aan de werknemer verstrekken.
4. De werknemer is verplicht eigen veiligheid en die van anderen in acht te nemen, door de werkgever gegeven voorschriften op te volgen, veiligheidsmiddelen te gebruiken en voorgeschreven beveiligingen toe te passen.

Aantekening van CAO-partijen:

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

Artikel 9

Fusie, sluiting en reorganisatie

1. Hetgeen in de navolgende leden van dit artikel wordt bepaald, is van toepassing op de ondernemingen, waarin in de regel ten minste 20 personen werkzaam zijn.
2. De werkgever die fusiebesprekingen voert, dan wel het voornemen heeft het bedrijf geheel of gedeeltelijk te sluiten en/of het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren, dan wel andere plannen heeft die een belangrijke negatieve invloed op de werkgelegenheid zullen hebben, stelt de v.v. daarvan in kennis. De werkgever zal er naar streven collectieve ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.
3. De kennisgeving bedoeld in lid 2 van dit artikel dient plaats te vinden zodra verwacht kan worden dat de eventuele fusie, sluiting en/of reorganisatie wellicht doorgang kan vinden.

4. Gelijk met de eerdergenoemde kennisgeving deelt de werkgever tevens mede de redenen die hem tot zijn besluit hebben gebracht, alsmede welke (sociale) gevolgen hij verwacht, indien en voor zover die gevolgen alsdan reeds te overzien zijn.
5. Te zamen met de v.v. zal door de werkgever, zodra dit noodzakelijk wordt, aandacht worden besteed aan:
 - het tijdstip waarop de personeelsvertegenwoordiging voor het uitbrengen van advies zal worden ingelicht;
 - het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel zal worden ingelicht;
 - de vraag of en in hoeverre voorzieningen genomen kunnen worden opdat zoveel mogelijk de eventueel nadelige gevolgen voor de werknemers worden voorkomen, weggenomen of verminderd.
6. Over de in de leden 2 en 4 van dit artikel genoemde mededelingen en kennisgeving zullen de v.v. geheimhouding betrachten, welke geheimhouding zal duren tot aan het tijdstip waarop het personeel wordt ingelicht, althans ten minste tot aan het tijdstip waarop de personeelsvertegenwoordiging wordt ingelicht.

Aantekeningen:

1. Partijen bevelen de ondernemingen die niet vallen onder het gestelde in lid 1 aan om ter zake van fusie, sluiting en reorganisatie indien mogelijk het gestelde in de leden 2 t/m 6 te volgen.

II. BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND

Artikel 10

Indeling van functies

1. De werkgever deelt de functie van de werknemer in. De werkgever deelt de door hem vastgestelde functie-indeling mee aan de werknemer.
2. De indeling van de functie van de werknemer vindt plaats op basis van het Handboek Functie-indeling voor de Metaal en Technische Bedrijfstakken (voorheen Handboek Functie-indeling voor de Metaalnijverheid) (FC-Handboek), dat onderdeel uitmaakt van deze CAO.
Uiterlijk per 1 juli 1997 dient de werkgever de functie van de werknemer op basis van het FC-Handboek te hebben ingedeeld.
Tot 1 juli 1997 kan de werkgever de functie van de werknemer nog indelen op basis van de Functielijst voor de Metaalnijverheid uit 1977.

Aantekening:

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**

Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

2. Het FC-Handboek is een afzonderlijke uitgave en is te bestellen bij de MTB.
3. Indien de werknemer een functie uitoefent die een samenstelling is van de functies die zijn opgenomen in het FC-Handboek, dan worden in de aanstellingsbrief de samenstellende functies vermeld.
5. Ten aanzien van de introductie van het FC-handboek is artikel 27 Wet op de Ondernemingsraden van toepassing.

Artikel 11

Bevestiging van aanstelling

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer een schriftelijke bevestiging van zijn aanstelling waarin ten minste zijn opgenomen de gegevens als vermeld in bijlage 11c.
2. Bij een aanstellingskeuring dient het protocol aanstellingskeuringen 1995 van de KNMG in acht te worden genomen.

Aantekening:

Dit protocol is te verkrijgen bij de w.v., de v.v., de MTB en bij de Arbo-dienst waar de werkgever bij is aangesloten.

Artikel 12

Proeftijd

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

Artikel 13

Dienstbetrekking voor onbepaalde tijd

De dienstbetrekking wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 13a

Einde dienstbetrekking

Dit artikel geldt tot 1 januari 1999.

Naast de in de wet genoemde mogelijkheden, eindigt de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd met ingang van de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

Artikel 13b

Einde dienstbetrekking

Met ingang van de datum inwerkingtreding van het nieuwe pensioenreglement van het Bedrijfspensioenfonds voor de Metaal en Technische Bedrijfstakken, zijnde 1 januari 1999, treedt dit artikel in werking.

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

- voor de werknemer een pensioenuitkering anders dan een Nabestaandenpensioen een Wezenpensioen of een ANW-pensioen, van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Metaal en Technische Bedrijfstakken ingaat dan wel;
- de werknemer Vroegpensioen ten bedrage van 85% van het laatstgeldende (gemitigeerde) pensioengevend jaarsalaris conform het pensioenreglement*) van vorengenoemd pensioenfonds, inclusief de eventuele pensioenopbouw via de zogeheten overgangsregelingen heeft opgebouwd, waarbij buiten beschouwing blijft hetgeen de werknemer heeft opgebouwd via het Individueel Pensioensparen dan wel
- de werknemer de 65 jarige leeftijd heeft bereikt.

Artikel 14

Dienstbetrekking voor bepaalde tijd

1. in afwijking van het in artikel 13 bepaalde kan uitsluitend schriftelijk een dienstbetrekking worden aangegaan voor een bepaalde tijd. De dienstbetrekking voor bepaalde tijd kan worden aangegaan, hetzij voor een bepaalde periode, hetzij voor een overeengekomen taak.
2. De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde periode kan worden aangegaan voor een periode van maximaal 24 maanden. De beperking tot 24 maanden geldt niet voor het verrichten van werkzaamheden in

*) Noot van CAO-partijen: Dit reglement is verkrijgbaar bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Metaal en Technische Bedrijfstakken, Postbus 5210, 2280 HE Rijswijk.

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**

Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

het buitenland en geldt evenmin voor het verrichten van een over-
eengekomen taak.

3. Is met inachtneming van het bepaalde in het voorgaande lid een dienstbetrekking aangegaan voor een nauwkeurig in de schriftelijke overeenkomst vastgestelde tijd, dan eindigt deze dienstbetrekking op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging als bedoeld in respectievelijk artikel 16a, 16b of 16c vereist is. Ook is dan geen toestemming van de Regionale Directeur voor de Arbeidsvoorziening vereist.
4. Is met inachtneming van het bepaalde in lid 1 een dienstbetrekking aangegaan voor de duur van een overeengekomen taak, waarbij evenwel de tijdsduur nodig voor het uitvoeren van de taak tevoren niet nauwkeurig is aan te geven, dan eindigt deze dienstbetrekking op het moment dat de overeengekomen taak ten volle is uitgevoerd zonder dat toestemming van de Regionale Directeur voor de Arbeidsvoorziening vereist is.
5. Wanneer de vervulling van de overeengekomen taak korter dan een half jaar blijkt te duren, dient de werknemer ten minste één week voor de te verwachten einddatum van de taak op de hoogte te worden gebracht.
Wanneer de vervulling van de overeengekomen taak een half jaar of langer blijkt te duren, dient de werknemer ten minste één maand voor de te verwachten einddatum van de taak op de hoogte te worden gebracht.
6. Indien een dienstbetrekking voor bepaalde tijd maximaal twee keer voor bepaalde tijd is voortgezet en deze dienstbetrekkingen te zamen niet langer duren dan 24 maanden, eindigt de één of tweemaal voortgezette dienstbetrekking van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging als bedoeld in respectievelijk artikel 16a, 16b of 16c en zonder dat toestemming van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening is vereist.

Aantekening:

1. In lid 6 wordt met een voortgezette dienstbetrekking bedoeld de voortgezette dienstbetrekking als omschreven in artikel 7:668 lid 4 B.W.

Artikel 15

Dienstbetrekking met werknemers van 65 jaar of ouder

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

Aantekeningen:

2. Toepasselijkheid van de CAO.
 - a. Aangezien artikel 33 van de CAO geldt voor werknemers beneden de 65-jarige leeftijd, dient de beloning van de werknemer die deze leeftijd heeft overschreden, uitdrukkelijk te worden overeengekomen. Het is de bedoeling dat de werknemer voor gelijke arbeid niet in netto-inkomen achteruit gaat.
 - b. De verplichting van de werkgever tot inhouding en betaling van pensioenpremie geldt slechts voor werknemers beneden de 65-jarige leeftijd (artikel 69 CAO).
 - c. De overige CAO-bepalingen blijven van toepassing, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Artikel 16a

Opzegging (in geval van salarisbetaling per maand)

Met ingang van de inwerkingtreding van de wet flexibiliteit en zekerheid, vervalt dit artikel.

1. De werknemer wiens salarisbetaling per maand plaatsvindt (zie art. 31), dient een opzeggingstermijn in acht te nemen van:

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**

Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

- a. ten minste één maand, indien de dienstbetrekking korter dan vier jaar heeft geduurd;
 - b. ten minste zes weken, indien de dienstbetrekking vier jaar of langer heeft geduurd.
2. De werkgever dient ten aanzien van een werknemer wiens salarisbetaling per maand plaatsvindt een opzeggingstermijn in acht te nemen van:
 - a. ten minste één maand indien de dienstbetrekking korter dan vier jaar heeft geduurd;
 - b. ten minste twee maanden, indien de dienstbetrekking van vier t/m acht jaar heeft geduurd;
 - c. ten minste drie maanden, indien de dienstbetrekking langer dan acht jaar heeft geduurd.
 3. De opzeggingstermijn krachtens lid 2 wordt verlengd met een week voor elk vol jaar, gedurende hetwelk de werknemer na het bereiken van zijn 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest; de duur van deze verlenging bedraagt ten hoogste 13 weken.
 4. Met inachtneming van het bepaalde in de leden 1, 2 en 3 geschiedt de opzegging zodanig dat het dienstverband afloopt op het einde van een kalendermaand.
 5. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer arbeidsongeschikt is, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaren onafgebroken heeft geduurd.

Aantekeningen:

 1. Lid 5 is niet van toepassing in geval van beëindiging van de dienstbetrekking binnen de proeftijd.
 2. Bij opzegging van de dienstbetrekking met een werknemer die 2 jaar of langer arbeidsongeschikt is, gelden de aanwijzingen op grond van het Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ter uitvoering van artikel 6, derde en vierde lid, BBA 1945, van 14 januari 1993, Stcrt 1993, 11.
 3. Zie bijlage 5 „Ontslagrecht”.
 6. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat een meerderjarige werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten omdat hij – zonder het oogmerk om de krijgsdienst of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten – een verplichting nakomt, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiende uit een ver-

bintenis door hem jegens de overheid aangegaan, ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde.

7. Het in het vorige lid gestelde geldt ten aanzien van de minderjarige werknemer indien het dienstverband op het moment waarop de verhindering aanvangt, ten minste een jaar heeft geduurd.
8. In afwijking van het in de leden 2 en 3 gestelde, kan met vertegenwoordigers schriftelijk een opzeggingstermijn worden overeengekomen van ten minste één maand en ten hoogste zes maanden.

Artikel 16b

Opzegging (in geval van salarisbetaling per vierweken periode)

Met ingang van de inwerkingtreding van de wet flexibiliteit en zekerheid, vervalt dit artikel.

1. De werknemer wiens salarisbetaling per vierwekenperiode plaatsvindt (zie art. 31), dient een opzeggingstermijn in acht te nemen van:
 - a. ten minste vier weken, indien de dienstbetrekking korter dan vier jaar heeft geduurd;
 - b. ten minste zes weken, indien de dienstbetrekking vier jaar of langer heeft geduurd.
2. De werkgever dient ten aanzien van een werknemer wiens salarisbetaling per vierwekenperiode plaatsvindt een opzeggingstermijn in acht te nemen van:
 - a. ten minste vier weken, indien de dienstbetrekking korter dan vier jaar heeft geduurd;
 - b. ten minste acht weken, indien de dienstbetrekking van vier t/m acht jaar heeft geduurd;
 - c. ten minste twaalf weken, indien de dienstbetrekking langer dan acht jaar heeft geduurd.
3. De opzeggingstermijn krachtens lid 2 wordt verlengd met een week voor elk vol jaar, gedurende hetwelk de werknemer na het bereiken van zijn 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest; de duur van deze verlenging bedraagt ten hoogste 13 weken.
4. Met inachtneming van het bepaalde in de leden 1, 2 en 3 geschiedt de opzegging zodanig dat het dienstverband afloopt op het einde van een vierwekenperiode.
5. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat de werkne-

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**

Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

mer arbeidsongeschikt is, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaren onafgebroken heeft geduurd.

Aantekening:

1. Lid 5 is niet van toepassing in geval van beëindiging van de dienstbetrekking binnen de proeftijd.
6. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat een meerderjarige werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten omdat hij – zonder het oogmerk om de krijgsdienst of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten – een verplichting nakomt, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan, ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde.
7. Het in het vorige lid gestelde geldt ten aanzien van de minderjarige werknemer indien het dienstverband op het moment waarop de verhindering aanvangt, ten minste een jaar heeft geduurd.
8. In afwijking van het in de leden 2 en 3 gestelde, kan met vertegenwoordigers schriftelijk een opzeggingstermijn worden overeengekomen van ten minste vier weken en ten hoogste zes maanden.

Artikel 16c

Opzegging

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

1. De werknemer dient een opzeggingstermijn in acht te nemen van één maand.
2. De werkgever dient de volgende opzeggingstermijnen in acht te nemen:
 - a. één maand, indien de dienstbetrekking korter dan vijf jaar heeft geduurd;
 - b. twee maanden, indien de dienstbetrekking vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd;
 - c. drie maanden, indien de dienstbetrekking tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd;

- d. vier maanden, indien de dienstbetrekking vijftien jaar of langer heeft geduurd.
3. Ten aanzien van de werknemer die op het tijdstip van het vervallen van artikel 16a respectievelijk artikel 16b, de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt dient de werkgever, in afwijking van het bepaalde in het tweede lid, de volgende opzeggingstermijn in acht te nemen:
- een week voor elk vol jaar dat de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer heeft geduurd, tot ten hoogste 13 weken; deze termijn wordt verlengd met een week voor elk vol jaar dat de dienstbetrekking na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar en voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar heeft geduurd; deze verlenging bedraagt ten hoogste 13 weken.
4. Met inachtneming van het bepaalde in de leden 1, 2 en 3 geschiedt de opzegging zodanig dat het dienstverband afloopt op het einde van de betalingsperiode als bedoeld in artikel 31 lid 1.
- Aantekening:
4. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en voor wie op 1 januari 1999 een langere opzegtermijn volgens artikel 16a of 16b gold dan volgens artikel 16c, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.
5. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer arbeidsongeschikt is, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaren onafgebroken heeft geduurd.
- Aantekening:
1. Lid 5 is niet van toepassing in geval van beëindiging van de dienstbetrekking binnen de proeftijd.
6. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat een meerderjarige werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten omdat hij – zonder het oogmerk om de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten – een verplichting nakomt, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan, ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde.
7. Het in het vorige lid gestelde geldt ten aanzien van de minderjarige werknemer indien het dienstverband op het moment waarop de verhindering aanvangt, ten minste een jaar heeft geduurd.
- Aantekening:
- Het opzeggingsverbod als bedoeld in lid 6 en lid 7 geldt gedurende de tijd dat de Nederlandse of buitenlandse werknemer de militaire dienstplicht vervult.
8. In afwijking van het in de leden 2 en 3 gestelde, kan met vertegen-

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

woordigers schriftelijk een opzeggingstermijn worden overeengekomen van ten minste één maand en ten hoogste zes maanden.

III. ARBEIDSTIJDEN

Artikel 17

Definities

1. Onder „dagelijkse werktijd” wordt verstaan de tijd waarin de werknemer volgens zijn dienstrooster arbeid verricht.
2. a. Onder dienstrooster wordt verstaan het schema, waarin de voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd en de ADV-tijd zijn vastgelegd.
b. In afwijking van het gestelde onder 2a wordt bij „flexibele werktijd” (zie artikel 18a lid 2 sub b) in het dienstrooster de ADV-tijd niet vastgelegd.
3. Onder „ADV-tijd” wordt verstaan: de tijd waarop ten gevolge van arbeidsduurverkortening niet wordt gewerkt.
4. Onder „overuren” wordt verstaan: uren waarin wordt gewerkt buiten het dienstrooster. Als overuren worden echter niet beschouwd verschoven uren als bedoeld in lid 5.
5. Onder „verschoven uren” wordt verstaan:
 - a. uren gedurende welke een werknemer werkt buiten zijn dienstrooster, voor zover de werknemer in vier achtereenvolgende weken, met inbegrip van genoemde uren, niet langer werkt dan het aantal werkuren volgens zijn dienstrooster;
 - b. uren gedurende welke, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging of, bij gebreke hiervan, met de werknemers, buiten het dienstrooster wordt gewerkt, met het tevoren vaststaande doel om bepaaldelijk aangewezen uren, waarop niet wordt gewerkt of waarop niet zal worden gewerkt, in te halen;
 - c. uren, gedurende welke een werknemer werkt buiten zijn dienstrooster, doch binnen het aantal uren waarop hij op basis van zijn dienstrooster zou hebben gewerkt, ten gevolge van het feit dat de werkzaamheden door omstandigheden in het bedrijf van de opdrachtgever van de werkgever niet binnen zijn dienstrooster kunnen worden verricht.

6. Onder „jaar” wordt verstaan een aaneengesloten periode van 365 dagen; ingeval van een schrikkeljaar 366 dagen.
7. Onder „week” wordt verstaan een periode van 7 aaneengesloten dagen.

Artikel 18

Arbeidsduur

1. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt, berekend over een periode van maximaal één jaar, gemiddeld 38 uren, met inachtneming van het gestelde in artikel 17.
Voor de werknemer die op grond van een bestaande regeling minder dan dit gemiddelde aantal uren per week werkt geldt het overeengekomen aantal uren.
2. Voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gelden ook de uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op nieuwjaarsdag, de 2e paasdag, de Hemelvaartsdag, de 2e pinksterdag, de beide Kerstdagen, de nationale feestdag (30 april) en de dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, voor zover deze dagen vallen op een dag binnen het dienstrooster, evenals de uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op de kort-verlofdagen als bedoeld in artikel 61, en op de vakantiedagen.
3. De werkgever stelt de werknemer voor een periode van minimaal één maand in kennis van het voor de werknemer geldende dienstrooster.
In afwijking van vorenstaande kan, in overleg met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij gebreke hiervan, met de werknemers, tussentijds het dienstrooster worden gewijzigd indien deze tussentijdse wijziging het gevolg is van een wijziging van de vorm van arbeidsduurverkorting.
Aantekening:
Dit houdt in dat, in maanden uitgedrukt, de werknemer uiterlijk 31 december het dienstrooster moet weten tot 1 februari, uiterlijk 31 januari het dienstrooster tot 1 maart enz.
4. De werkgever kan, in overleg met de v.v., en onder handhaving van het op het tijdstip van invoering geldende niveau van arbeidsvoorwaarden, een dienstrooster invoeren waarbij op vier dagen per week, welke dagen uitsluitend kunnen betreffen de dagen van maandag t/m vrijdag, gedurende maximaal 9,5 uren per dag arbeid wordt verricht.
5. Als regel wordt des zaterdags geen arbeid verricht.
Aantekening:

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

Ingeval regelmatig op zaterdag moet worden gewerkt, pleegt de werkgever overleg met de personeelsvertegenwoordiging.

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

Artikel 18a

Vormen van arbeidsduurverkorting

1. De keuze van de vorm van arbeidsduurverkorting alsmede de wijziging van de keuze dient tot stand te komen in overleg met de ondernemingsraad. Bij gebreke van een ondernemingsraad komt de arbeidsduurverkorting tot stand na overleg met de personeelsvertegenwoordiging dan wel het personeel.
Indien de werknemer in deeltijd gaat werken dient in de arbeidsovereenkomst tot uitdrukking te komen of ADV in tijd dan wel in geld wordt genoten.
Aantekening:
Voorbeeld, uitgaande van een gemiddelde arbeidsduur van 10 uur per week:
Indien de werknemer 10/38 van het op hem van toepassing zijnde tabsalaris verdient, wordt de ADV geacht in geld te zijn genoten.
Indien de werknemer 10/40 van het op hem van toepassing zijnde tabsalaris verdient, wordt de ADV geacht in tijd te zijn genoten.
2. Gekozen kan worden uit één of meer van de volgende mogelijkheden, waarbij ADV-tijd niet kan worden ingeroosterd op zon- en feestdagen als bedoeld in artikel 19 lid 1:
 - a. ADV-blokken
 - 8 uren aaneengesloten ADV-tijd per 4 weken;
 - 4 uren aaneengesloten ADV-tijd per 2 weken;
 - 2 uren aaneengesloten ADV-tijd per week.
 - b. flexibele werktijd
een week van minimaal 34 en maximaal 42½ uren waarbij per dag minimaal 0 uur en maximaal 9 uren kan worden gewerkt.
 - c. ADV-dagen

Deze mogelijkheid staat alleen open voor de werkgever die werkzaamheden verricht op bouwwerken.

De (gedeelten van) ADV-dagen worden, tenzij in overleg met de ondernemingsraad, dan wel de personeelsvertegenwoordiging, c.q. het personeel anders wordt overeengekomen, vastgesteld op die (gedeelten van) dagen waarop het bouwwerk in verband met ADV niet toegankelijk is.

Eventuele resterende (gedeelten van) ADV-dagen dienen in overleg met de ondernemingsraad, dan wel de personeelsvertegenwoordiging, dan wel het personeel te worden vastgesteld.

d. vrije keuze

In afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 2a t/m c kan worden gekozen voor een andere vorm van arbeidsduurverkorting. Deze keuze kan uitsluitend worden gemaakt in overleg met de ondernemingsraad, dan wel de personeelsvertegenwoordiging dan wel het personeel.

Indien hiervan gebruik wordt gemaakt dient de gekozen vorm van arbeidsduurverkorting te worden gemeld bij de MTB.

Artikel 18b

Verrekening arbeidsduurverkorting

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

Artikel 19

Arbeid op zondagen en feestdagen

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

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

Aantekening:

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

Artikel 20

Arbeid in ploegen

1. de werkgever dient, vóór het instellen van ploegenarbeid, overleg te plegen met hetzij de werknemersorganisaties, hetzij de personeelsvertegenwoordiging dan wel bij gebreke hiervan, met de betrokken werknemers.
Voor ondernemingen met een wettelijk verplichte Ondernemingsraad gelden de bepalingen van artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden.
2. De daartoe aangewezen werknemers dienen in ploegen arbeid te verrichten.
3. De in lid 2 bedoelde verplichting geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
4. De in lid 2 bedoelde verplichting geldt eveneens niet voor werknemers van wie de gezondheidstoestand zulks niet toelaat; bij verschil van mening hierover, kan de overlegging van een medische verklaring worden gevraagd.
5. ADV-tijd wordt bij voorkeur ingeroosterd aan het begin of aan het einde van een arbeidsperiode in een ploegendienst-rooster.

Artikel 21

Overwerk

1. in de gevallen waarin zulks bij of krachtens de arbeidstijdenwet geoorloofd is, is de werknemer van 18 jaar of ouder verplicht op verlangen van de werkgever langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt.
2. De werkgever pleegt over een regeling met betrekking tot overwerk, indien dat de gehele onderneming of een of meer afdelingen in de onderneming betreft, overleg met hetzij de ondernemingsraad, hetzij de personeelsvertegenwoordiging dan wel, bij gebreke hiervan de betrokken werknemers.
Voor de ondernemingsraad gelden hiervoor de bepalingen in de WOR.
3. Indien de werkgever opdracht geeft tot overwerk voor een of meer afdelingen in de onderneming geeft hij hiervan kennis aan de ondernemingsraad.
4. De in lid 1 bedoelde verplichting geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
5. De in lid 1 bedoelde verplichting geldt eveneens niet voor werknemers van wie de gezondheidstoestand zulks niet toelaat; bij verschil van mening hierover kan de overlegging van een medische verklaring worden gevraagd.
6. De werkgever die een consignatieregeling wil treffen, dient ter zake overleg te plegen met de personeelsvertegenwoordiging.
Onder consignatieregeling wordt verstaan een regeling waarbij de werknemer buiten het voor hem geldende dienstrooster beschikbaar en oproepbaar dient te zijn.
Op de consignatie zijn de rust- en werktijden van toepassing zoals bij de Arbeidstijdenwet geregeld.
7. Indien overwerk, anders dan op grond van consignatie, aanvangt vóór of op dan wel na middernacht en die dag dan wel de vorige dag de dagelijkse werktijd is gewerkt of een zon- of feestdag is, behoeft het werk niet eerder dan 11 uur na het beëindigen van het overwerk te worden hervat. Voor zover deze uren vallen binnen de dagelijkse werktijd wordt daarover het salaris doorbetaald. Eenmaal per 7 etmalen mag de onafgebroken rusttijd worden beperkt tot 8 uur.
8. In het kader van de werkgelegenheid dient regelmatig overwerk tot het uiterste te worden beperkt.

IV. VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 22

Algemeen

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

Artikel 23

Geheimhouding

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

Artikel 24

Zorg ten aanzien van bedrijfsmiddelen

1. Van de door de werkgever verstrekte bedrijfsmiddelen wordt een lijst opgemaakt, die door de werknemer moet worden ondertekend. On-

der bedrijfsmiddelen worden onder meer verstaan: machines, computerbestanden, gereedschappen, materialen, voertuigen en geld.

2. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig en overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en in het algemeen daarvoor de zorg hebben van een goed werknemer.
3. Hij is verplicht aan de werkgever of diens vertegenwoordiger terstond kennis te geven van een gebrek aan of verlies van enig bedrijfsmiddel waarvan een goed werknemer kan veronderstellen dat de wetenschap voor de werkgever van belang is.

Aantekening:

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

Artikel 25

Vergoeding van schade

1. Indien de werknemer ingevolge artikel 7:661 bw aansprakelijk is voor door hem veroorzaakte schade, zal deze schade worden vergoed in termijnen van ten hoogste $\frac{1}{5}$ deel van het salaris als bedoeld in artikel 31 lid 1 per periode.
Aantekening:
Bij beëindiging van het dienstverband is de schade in haar geheel opeisbaar.
2. De werkgever kan van zijn recht op schadevergoeding slechts gebruik maken indien hij uiterlijk binnen één maand nadat het verlies of de beschadiging is geconstateerd de werknemer schriftelijk mededeling heeft gedaan van zijn voornemen tot verhaal van de daardoor te lijden schade.

Artikel 29

Terugkeer uit militaire dienst

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

V. SALARISSEN EN TOESLAGEN

Artikel 31

Salarisbetaling per maand of per vierwekenperiode

1. De salarisbetaling vindt uitsluitend plaats hetzij per maand hetzij per vierwekenperiode.
Onder salaris wordt verstaan de overeengekomen vaste vergoeding, waaronder mede begrepen de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 36a en daarmee vergelijkbare vaste salarisbestanddelen (exclusief eventuele toeslagen, bijlagen, onkostenvergoedingen en dergelijke) die per maand of per vierwekenperiode is verschuldigd door de werkgever.
Aantekening:
Onder vergelijkbare vaste salarisbestanddelen dienen te worden gerekend die toeslagen die tot doel hebben een salarisgarantie te geven.
2. De uitbetaling van het salaris alsmede eventuele ploegentoeslag geschiedt uiterlijk op de laatste werkdag van de maand dan wel vierwekenperiode waarover dit salaris verschuldigd is.
3. De uitbetaling van eventuele toeslagen, bijlagen, onkostenvergoedingen en dergelijke en van te verrekenen voorschotten geschiedt uiterlijk op de laatste werkdag van de volgende maand dan wel vierwekenperiode als bedoeld in lid 2, tenzij in deze CAO anders is bepaald.
4. Ter zake van reis-, verblijf- en andere kosten zullen, indien de werknemer zulks verzoekt, voorschotten worden verstrekt.
5. Niet door de werknemer behoorlijk verantwoorde werkuren, reis-, verblijf- en andere kosten, worden niet uitbetaald.
6. De werkgever verstrekt op verzoek een schriftelijke berekening van de betalingen bedoeld in lid 3.
7. De werkgever verstrekt binnen twee maanden na afloop van het kalenderjaar dan wel bij beëindiging van het dienstverband, aan de werknemer een schriftelijke opgave van hetgeen deze in dat jaar uit de dienstbetrekking heeft genoten en van de inhoudingen daarop.

Artikel 32

Salaristabellen

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

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

Artikel 32a

Toepassing salaristabellen voor jeugdgroepen

1. De werkgever betaalt aan een werknemer tot 21 jaar die niet in het bezit is van een diploma op het niveau van basisberoepsbeoefenaar voor de in artikel 77 omschreven bedrijfstak, behaald via de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen leerlingwezen) als bedoeld in de wet educatie beroepsonderwijs, ten minste het salaris zoals vermeld onder „jeugdgroepen” dat correspondeert met de leeftijd van de werknemer waarbij tevens het bepaalde in de artikelen 41 en 41a in acht dient te worden genomen.
2. De werkgever betaalt aan een werknemer tot 21 jaar die in het bezit is van een diploma op het niveau van basisberoepsbeoefenaar voor de in artikel 77 omschreven bedrijfstak, behaald via de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen leerlingwezen) als bedoeld in de Wet Educatie Beroepsonderwijs, ten minste het salaris zoals vermeld onder „Jeugdgroepen met vakdiploma” dat correspondeert met de leeftijd van de werknemer.
De in dit lid bedoelde vakdiploma's zijn de door CAO-partijen erkende vakdiploma's.
Aantekening:
Deze vakdiploma's zijn vermeld op een lijst van vakdiploma's die is te verkrijgen bij de MTB.

Artikel 33

Toepassing salaristabellen voor 21 jarigen en ouder

1. De werknemer van 21 jaar of ouder wordt, op grond van de door hem uitgeoefende functie, ingedeeld in één van de salarisgroepen, waarbij een minimumleeftijd geldt van 21 jaar voor de salarisgroepen a t/m e, en een minimumleeftijd van 23 jaar voor de salarisgroepen f t/m j.

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

2. De salarisgroepen A t/m J onderscheiden leeftijdsjaren tot de vakvolwassen leeftijd en daarna één of meer functiejaren.
De vakvolwassen leeftijd is in salarisgroep
A: 23 jaar F: 26 jaar
B: 23 jaar G: 27 jaar
C: 23 jaar H: 27 jaar
D: 24 jaar I: 27 jaar
E: 25 jaar J: 27 jaar
3. Onder functiejaren worden verstaan de jaren gedurende welke de werknemer (na de vakvolwassen leeftijd) zijn functie in het bedrijf van de werkgever uitoefent. Onder functiejaren worden mede begrepen de fictieve functiejaren welke de werkgever aan de werknemer heeft toegekend.
4. De werkgever betaalt aan de werknemer die de vakvolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, ten minste het salaris dat, in aanmerking nemende de leeftijd van de werknemer, is vastgesteld in zijn salarisgroep.
Ten aanzien van de werknemer die is ingedeeld in salarisgroep A geldt tevens het bepaalde in artikel 41.
5. De werkgever betaalt aan de werknemer die is ingedeeld in één van de salarisgroepen A tot en met J, en die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt, ten minste het salaris dat, in aanmerking nemende het aantal aan de werknemer toegekende functiejaren, in zijn salarisgroep is vastgesteld.
Ten aanzien van de werknemer die is ingedeeld in salarisgroep A geldt tevens het bepaalde in artikel 41.

6. Werknemers die bij indiensttreding ten minste 1 jaar werkloos zijn geweest en 23 jaar of ouder zijn en die niet in staat zijn een functie op het functieniveau van salarisgroep A te vervullen, ontvangen gedurende een inlooperperiode van maximaal één jaar het wettelijk minimumloon voor 23 jaar en ouder.

Artikel 33a

**Salaristabel voor betaling per maand vanaf
1 januari 1998¹⁾ tot 1 januari 1999**

Jeugdgroepen

16 jaar	766,00
17 jaar	877,10
18 jaar	1010,30
19 jaar	1165,70
20 jaar	1365,50

Jeugdgroepen met vakdiploma

16 jaar	976
17 jaar	1118
18 jaar	1288
19 jaar	1486
20 jaar	1741

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

Salarisgroepen

Leeftijd	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
21 jaar	1609,80	2408	2462	2517	2572					
22 jaar	1887,30	2621	2648	2680	2708					
23 jaar	2676	2828	2866	2896	2927	2957	2989	3018	3050	3081
24 jaar				2927	2961	3030	3099	3205	3307	3415
25 jaar					3023	3102	3209	3371	3563	3788
26 jaar						3174	3320	3547	3820	4142
27 jaar							3430	3723	4077	4497

Functiejaren	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0	2676	2828	2866	2927	3023	3174	3430	3723	4077	4497
1	2700	2855	2890	2956	3078	3244	3505	3804	4170	4594
2		2874	2912	2987	3133	3315	3579	3876	4257	4686
3			2935	3015	3187	3387	3661	3960	4344	4783
4				3046	3242	3456	3732	4042	4435	4877
5				3074	3297	3528	3809	4121	4517	4974
6					3352	3599	3878	4201	4608	5069
7							3958	4282	4694	5165
8								4361	4783	5263
9									4870	5358
10										5456

De bedragen van de Jeugdgroepen zonder vakdiploma, alsmede van salarisgroep A bij 21 en 22 jaar zijn conform de bedragen van de Wet Minimumloon. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

De bedragen van de Jeugdgroepen met vakdiploma, van salarisgroep A bij 23 jaar en bij 0 en 1 functiejaar, alsmede van de salarisgroepen B tot en met J zijn per 1 januari 1998 met 2,25% verhoogd.

Salaristabel voor betaling per maand vanaf 1 januari 1999

Jeugdgroepen	
16 jaar	766,00
17 jaar	877,10
18 jaar	1010,30
19 jaar	1165,70
20 jaar	1365,50

Jeugdgroepen met vakdiploma	
16 jaar	983
17 jaar	1126
18 jaar	1298
19 jaar	1497
20 jaar	1754

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

Salarisgroepen

Leeftijd	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
21 jaar	1609,80	2426	2480	2536	2591					
22 jaar	1887,30	2641	2668	2700	2728					
23 jaar	2696	2849	2888	2918	2949	2979	3011	3041	3073	3104
24 jaar				2949	2983	3053	3122	3229	3332	3441
25 jaar					3046	3125	3233	3396	3590	3816
26 jaar						3198	3345	3574	3849	4173
27 jaar							3456	3751	4108	4531

Functiejaren	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0	2696	2849	2888	2949	3046	3198	3456	3751	4108	4531
1	2720	2876	2912	2978	3101	3268	3531	3833	4201	4628
2		2896	2934	3009	3157	3340	3606	3905	4289	4721
3			2957	3038	3211	3412	3688	3990	4377	4819
4				3069	3266	3482	3760	4072	4468	4914
5				3097	3322	3554	3838	4152	4551	5011
6					3377	3626	3907	4233	4643	5107
7							3988	4314	4729	5204
8								4394	4819	5302
9									4907	5398
10										5497

De bedragen van de Jeugdgroepen zonder vakdiploma, alsmede van salarisgroep A bij 21 en 22 jaar zijn conform de bedragen van de Wet Minimumloon. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

De bedragen van de Jeugdgroepen met vakdiploma, van salarisgroep A bij 23 jaar en bij 0 en 1 functiejaar, alsmede van de salarisgroepen B tot en met J zijn per 1 januari 1999 met 0,75% verhoogd.

**Salaristabel voor betaling per vier weken vanaf 1 januari 1998¹⁾
tot 1 januari 1999**

Jeugdgroepen	
16 jaar	707,20
17 jaar	809,60
18 jaar	932,40
19 jaar	1076,00
20 jaar	1260,40

Jeugdgroepen met vakdiploma	
16 jaar	898
17 jaar	1028
18 jaar	1185
19 jaar	1366
20 jaar	1601

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

Salarisgroepen

Leeftijd	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
21 jaar	1486	2215	2264	2315	2365					
22 jaar	1742	2410	2436	2465	2490					
23 jaar	2461	2601	2636	2663	2692	2720	2749	2776	2805	2833
24 jaar				2692	2723	2786	2850	2947	3041	3141
25 jaar					2780	2853	2951	3100	3277	3484
26 jaar						2919	3053	3262	3513	3810
27 jaar							3155	3424	3749	4136

Functiejaren	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0	2461	2601	2636	2692	2780	2919	3155	3424	3749	4136
1	2484	2626	2658	2719	2831	2984	3224	3498	3835	4225
2		2643	2678	2747	2881	3049	3291	3565	3915	4310
3			2699	2773	2931	3115	3367	3642	3995	4399
4				2801	2982	3179	3432	3717	4078	4486
5				2827	3032	3244	3503	3790	4155	4575
6					3083	3310	3567	3864	4238	4662
7							3640	3938	4317	4750
8								4011	4399	4840
9									4479	4928
10										5018

De bedragen van de Jeugdgroepen zonder vakdiploma, alsmede van salarisgroep A bij 21 en 22 jaar zijn conform de bedragen van de Wet Minimumloon. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.
De overige bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0.9197.

Salaristabel voor betaling per vier weken vanaf 1 januari 1999

Jeugdgroepen	
16 jaar	707,20
17 jaar	809,60
18 jaar	932,40
19 jaar	1076,00
20 jaar	1260,40

Jeugdgroepen met vakdiploma	
16 jaar	904
17 jaar	1036
18 jaar	1193
19 jaar	1377
20 jaar	1613

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

Salarisgroepen

Leeftijd	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
21 jaar	1486	2231	2281	2332	2383					
22 jaar	1742	2429	2454	2483	2509					
23 jaar	2480	2620	2656	2683	2712	2740	2770	2796	2826	2855
24 jaar				2712	2744	2808	2872	2970	3064	3164
25 jaar					2801	2874	2973	3124	3301	3510
26 jaar						2941	3076	3287	3540	3838
27 jaar							3178	3450	3778	4167

Functiejaren	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0	2480	2620	2656	2712	2801	2941	3178	3450	3778	4167
1	2502	2645	2678	2739	2852	3006	3248	3525	3864	4257
2		2663	2698	2768	2903	3072	3316	3591	3945	4342
3			2720	2794	2953	3138	3392	3669	4025	4432
4				2822	3004	3202	3458	3745	4109	4519
5				2848	3055	3269	3529	3819	4185	4609
6					3106	3335	3593	3893	4270	4697
7							3667	3968	4349	4786
8								4041	4432	4877
9									4513	4965
10										5056

De bedragen van de Jeugdgroepen zonder vakdiploma, alsmede van salarisgroep A bij 21 en 22 jaar zijn conform de bedragen van de Wet Minimumloon. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.
De overige bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0.9197.

Artikel 34

Salarisverhoging in verband met leeftijd

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

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

Artikel 35

Salarisverhoging in verband met functie jaren

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

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

Artikel 36

Wijziging van functie; her- om- en bijscholing

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

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**

Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

Aantekening:

Het verdient aanbeveling om het oude salaris te handhaven.

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

eventueel ten behoeve van de werknemer heeft gemaakt in verband met diens deelneming aan de cursus, zoals boeken reisgeld, e.d.

Artikel 36a

Salarisgevolgen invoering FC-Handboek

Werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt:

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

Werknemers die de vakvolwassen leeftijd hebben bereikt:

2. a. Indien een werknemer, die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt, wordt ingedeeld in een hogere functiegroep, wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die bij zijn indeling past, zodanig dat hij een fictief aantal functie jaren ontvangt waardoor zijn nieuwe salaris minimaal gelijk is aan zijn huidige salaris.
Indien de werknemer een salaris heeft dat lager is dan het tabelsalaris bij 0 functie jaren dan zal het salaris worden verhoogd zodanig dat het gelijk is aan het tabelsalaris behorend bij 0 functie jaren.
Indien de werknemer een salaris heeft dat gelegen is tussen de tabelsalarissen van twee opeenvolgende functie jaren van zijn nieuwe salarisgroep, dan zal het salaris worden verhoogd zodanig dat het gelijk is aan het tabelsalaris behorend bij het eerstvolgende hogere functiejaar.
- b. Indien een werknemer, die de vakvolwassenleeftijd heeft bereikt,

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die bij zijn indeling past, zodanig dat zijn nieuwe salaris gelijk is aan zijn huidige salaris.
Indien het huidige salaris van de werknemer valt tussen de tabelsalarissen van twee opeenvolgende functiejaren dan wordt het salaris toegekend corresponderend met het tabelsalaris van het lagere functiejaar. Het verschil tussen het (lagere) tabelsalaris en het huidige salaris zal worden toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. Over de persoonlijke toeslag zullen de collectieve salarisverhogingen worden toegekend. Individuele salarisverhogingen zullen met de persoonlijke toeslag worden verrekend.

Artikel 37

Beloningssystemen

1. De werkgever die voornemens is over te gaan tot de invoering, wijziging of afschaffing van een beloningssysteem (tarief, merit-rating enz.) in (een onderdeel van) de onderneming, pleegt hierover overleg met de personeelsvertegenwoordiging.
2. Op verzoek van de werkgever of van één of meer werknemers dan wel de personeelsvertegenwoordiging, zullen, ter verkrijging van advies inzake het in het vorige lid bedoelde onderwerp de v.v. tot het bijwonen van het overleg worden uitgenodigd.
3. Leidt het overleg tussen de werkgever en de personeelsvertegenwoordiging niet tot overeenstemming, doch wenst de werkgever niettemin tot een besluit als bedoeld in lid 1 te komen, dan wendt hij zich voor advies tot de bedrijfsraad, in welk geval de werkgever en de personeelsvertegenwoordiging in overeenstemming met het door de bedrijfsraad gegeven advies dienen te handelen.

Aantekening:

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

Artikel 37a

Basissalaris vertegenwoordigers

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

Artikel 38

Spaarloon

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

Artikel 40

Ziektekostenverzekering

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

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

Artikel 41

Toepassing salarisverhoging

Het voor de werknemer geldende salaris wordt per 1 juni 1997¹⁾ met 2,75%, per 1 januari 1998¹⁾ met 2,25%, en per 1 januari 1999 met 0,75% verhoogd.

De werkgever betaalt aan de werknemer tot 21 jaar die niet in het bezit is van een diploma als bedoeld in artikel 32a lid 2, alsmede aan de werknemer die is ingedeeld in salarisgroep A, met ingang van de datum waarop deze werknemer recht krijgt op salarisverhoging in verband met de leeftijd, ten minste het per die datum voor hem geldende salaris, verhoogd met het verschil tussen het tabelsalaris dat behoort bij zijn leeftijd en het tabelsalaris dat behoort bij zijn nieuwe leeftijd.

VI. BETALING VAN OVERUREN

Artikel 42

Betaling van overuren

1. het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing indien de onderhavige vergoedingen zijn begrepen in de beloning, hetgeen moet blijken uit een door de werkgever afgegeven schriftelijke verklaring.
2. De werkgever betaalt aan de werknemer de volgende vergoedingen:
 - a. indien buiten het dienstrooster wordt gewerkt op een dag die niet is een zaterdag, een zondag of een feestdag:
 - een vergoeding van 0,78% van het maandsalaris (0,84% van het salaris per vierwekenperiode) per uur voor de eerste twee overuren direct voorafgaande aan of direct aansluitend op het dienstrooster, waarbij onder „direct voorafgaand aan” of „direct aansluitend op” mede worden verstaan die overuren welke van het dienstrooster zijn gescheiden door een wettelijk verplichte of door de plaatselijke omstandigheden geboden rusttijd;
 - een vergoeding van 0,89% van het maandsalaris (0,97% van het salaris per vierwekenperiode) per uur voor de overuren die volgen op de in de vorige zin genoemde uren;
 - b. indien buiten het dienstrooster wordt gewerkt op een zaterdag die

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

- niet is een feestdag: een vergoeding van 0,89% van het maandsalaris (0,97% van het salaris per vierwekenperiode) per uur;
- c. indien wordt gewerkt op een zondag die niet is een feestdag, geldt een vergoeding van 1,12% van het maandsalaris (1,21% van het salaris per vierwekenperiode) per uur;
 - d. indien wordt gewerkt op een feestdag geldt een vergoeding van 1,12% van het maandsalaris (1,21% van het salaris per vierwekenperiode) per uur. Deze vergoeding bedraagt evenwel 0,56% van het maandsalaris (0,6% van het salaris per vierwekenperiode) wanneer op een andere dag in dezelfde of de daaropvolgende week vrijaf wordt gegeven, zulks ter vervanging van de uren waarop die vergoeding betrekking heeft.
3. Geen vergoeding is verschuldigd voor overwerk dat wordt verricht aansluitend aan de dagelijkse werktijd, wanneer dit overwerk dient tot afsluiting van de normale dagtaak, zich slechts incidenteel voordoet en niet langer duurt dan een half uur.
Is dit overwerk van langere duur, dan is de vergoeding over de gehele duur ervan verschuldigd.
 4. Indien de overuren niet direkt aansluiten op het dienstrooster, doch eerst op een later tijdstip aanvangen, terwijl bovendien op de betreffende dag de dagelijkse werktijd is gewerkt, betaalt de werkgever aan de werknemer een vergoeding van 0,89% van het maandsalaris (0,97% van het salaris per vierwekenperiode) per uur voor alle alsdan in het kader van het overwerk gewerkte uren. Genoemde vergoeding blijft ook van toepassing indien de in de vorige zin bedoelde uren, zonder onderbreking van ten minste drie aaneensluitende uren, vallen in de volgende dagelijkse werktijd.
 5. In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen overuren en toeslagen daarop geheel of gedeeltelijk in vrije tijd worden vergoed.
 6. Voor vergoeding van de in het kader van consignatie daadwerkelijk verrichte arbeid geldt de regeling van dit artikel.
 7. Voor de werknemer, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week berekend over een periode van maximaal één jaar, dient het salaris te worden herberekend naar een periodesalaris (maandsalaris, dan wel salaris over 4 weken) dat van toepassing zou zijn bij een gemiddeld 38-urige werkweek, alvorens de vergoeding wordt berekend.
Aantekening:
Hierbij dient de volgende formule te worden gebruikt:
$$38 \times \text{periode salaris} \times \text{betreffende percentage}$$
 gedeeld door het aantal overeengekomen uren per week, dat wordt gewerkt.

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

Artikel 43

Betaling van verschoven uren

1. De verschoven uren, genoemd in artikel 17 lid 5 sub a en b, komen niet voor een toeslag in aanmerking.
2. Voor de verschoven uren, genoemd in artikel 17 lid 5 sub c bedraagt de toeslag 0,12% per uur van het maandsalaris (0,13% van het salaris per vierwekenperiode).
3. Voor de verschoven uren genoemd in artikel 17 lid 5 sub c, dient met betrekking tot de werknemer, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week, berekend over een periode van maximaal één jaar, het salaris te worden herberekend naar een periodesalaris (maandsalaris, dan wel salaris over 4 weken) dat van toepassing zou zijn bij een gemiddeld 38-urige werkweek, alvorens de toeslag over het salaris wordt berekend.

Aantekening:

Hierbij dient de volgende formule te worden gebruikt:

$38 \times \text{periode salaris} \times \text{betreffende percentage}$

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

Artikel 44

Betaling van reisure

1. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing indien de onderhavige vergoedingen zijn inbegrepen in het salaris.
Dit moet blijken uit een schriftelijke verklaring van de werkgever die dient te worden verstrekt vóórdat de vergoeding in de beloning wordt inbegrepen.
2. Indien de werknemer voor het verrichten van karweiwerkzaamheden moet reizen, zal de werkgever hem de reistijd als volgt vergoeden:
 - a. bij gebruikmaking van openbare middelen van vervoer: de noodzakelijke reistijd berekend volgens de dienstregeling van het openbaar vervoer;
 - b. bij gebruikmaking van een eigen of van een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel: de reistijd berekend in

redelijke verhouding tot de reistijd volgens het openbaar vervoer over een vergelijkbare afstand.

3. De in lid 2 sub a en b genoemde reistijd komt alleen voor vergoeding in aanmerking voor zover de werknemer langer heeft moeten reizen dan hij normaal nodig heeft naar de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan.
4. De reistijdenvergoeding wordt als volgt berekend:
 - a. uren buiten het dienstrooster: 0,56% van het maandsalaris (0,6% van het salaris per vierwekenperiode) per volledig uur;
 - b. uren op zondag en uren binnen het dienstrooster op een in artikel 19 lid 1 genoemde feestdag: 1,12% van het maandsalaris (1,21% van het salaris per vierwekenperiode) per volledig uur;
 - c. uren buiten het dienstrooster op een in artikel 19 lid 1 genoemde feestdag: 1,67% van het maandsalaris (1,81% van het salaris per vierwekenperiode) per volledig uur.
5. Voor de werknemer, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week, berekend over een periode van maximaal één jaar, dient het salaris te worden herberekend naar een periodesalaris (maandsalaris, dan wel salaris over 4 weken) dat van toepassing zou zijn bij een gemiddeld 38-urige werkweek, alvorens de vergoeding wordt berekend.
Aantekening:
Hierbij dient de volgende formule te worden gebruikt:
$$38 \times \text{periode salaris} \times \text{betreffende percentage}$$
gedeeld door het aantal overeengekomen uren per week, dat wordt gewerkt.

Aantekening:
Voor het begrip salaris: zie artikel 31 lid 1.

Artikel 45

Ploegentoeslag

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

VII. VERGOEDING VAN REIS- EN VERBLIJFKOSTEN

Artikel 46

Vergoeding van reiskosten

1. Indien de werknemer voor het verrichten van werkzaamheden waar-

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**

Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

voor de dienstbetrekking is aangegaan moet reizen, zal de werkgever hem, met inachtneming van hetgeen is bepaald in lid 2 van dit artikel, ter zake van reiskosten de volgende vergoeding geven:

- a. bij gebruikmaking van openbare middelen van vervoer: de werkelijk gemaakte kosten in de laagste klasse;
- b. bij gebruikmaking van vervoer waarin door de werkgever wordt voorzien: geen vergoeding;
- c. bij gebruikmaking van een eigen vervoermiddel van de werknemer, mits dit gebeurt in opdracht en/of met toestemming van de werkgever: een redelijke vergoeding.

Van de werkgever wordt verwacht dat hij zich ervan overtuigt dat het vervoermiddel in deugdelijke staat verkeert en verzekerd is volgens de normen van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering Motorrijtuigen.

2. Van de onder lid 1 sub a en c bedoelde reiskosten komen alleen voor vergoeding in aanmerking de meerdere kosten die de werknemer heeft moeten maken boven de kosten die hij normaal maakt om te komen op de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan.
3. Werknemers, die langer dan een week buiten hun vaste woonplaats moeten overnachten, zullen elke week in de gelegenheid worden gesteld om na afloop van de voor het betreffende werk vastgestelde wekelijkse werktijd naar huis te reizen. Indien echter de werkzaamheden zulks vorderen, dan wel de reisverbinding daartoe aanleiding geeft kan de werkgever na overleg met de werknemer hiervan afwijken. De afreis naar het karwei zal des maandags per eerste gelegenheid geschieden, doch behoeft, behoudens bijzondere omstandigheden, niet eerder aan te vangen dan omstreeks zes uur des morgens.
Aantekening:
Onder bijzondere omstandigheden is in dit verband te verstaan: een abnormaal grote afstand en/of moeilijke reisgelegenheid.
4. Onverminderd het bepaalde in lid 3 heeft de in dat lid bedoelde werknemer ter zake van een feestdag als genoemd in artikel 19 lid 1 recht op een betaalde reis naar huis.

Artikel 47

Vergoeding van verblijfkosten

1. indien de werknemer werkzaamheden moet verrichten buiten de

plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan zal de werkgever hem vergoeden:

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

Artikel 48

Andere regelingen

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

VIII. VAKANTIE EN VAKANTIEBIJSLAG

Artikel 49

Definitie vakantiedag

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

Artikel 50

Vakantierechten

1. De werknemer voor wie een dienstrooster van vijf dagen per week geldt op basis van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uren berekend over een periode van maximaal één jaar, ontvangt 25 werkdagen vakantie per jaar.
2. De werknemer voor wie een dienstrooster als bedoeld in artikel 18 lid 4 geldt van vier dagen per week, gedurende welke maximaal 9,5 uren per dag wordt gewerkt, heeft recht op vakantie naar evenredigheid.
3. Bij een voor de werknemer geldend dienstrooster op basis van een

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

kortere gemiddelde wekelijkse arbeidsduur heeft de werknemer recht op vakantie naar evenredigheid.

4. Bij een dienstverband gedurende een gedeelte van het kalenderjaar heeft de werknemer recht op vakantie naar evenredigheid.

Artikel 51

Extra vakantierechten voor oudere werknemers

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

- anderhalve vakantiedag indien hij alsdan 50 jaar of ouder is;
- twee vakantiedagen indien hij alsdan 55 jaar of ouder is;
- drie en een halve vakantiedag indien hij alsdan 57½ jaar is;
- vijf vakantiedagen indien hij alsdan 58 jaar of ouder is;
- zes vakantiedagen indien hij alsdan 60 jaar is;
- zes en een halve vakantiedag indien hij alsdan 61 jaar is;
- zeven vakantiedagen indien hij alsdan 62 jaar is;
- zeven en een halve vakantiedag indien hij alsdan 63 jaar is;
- acht vakantiedagen indien hij alsdan 64 jaar is.

Voorbeelden:

1. De werknemer is jarig in de periode 1 januari t/m 30 juni.
Wordt hij in die periode 61 jaar, dan heeft hij in dat jaar recht op extra dagen vakantie nl.:
per 30 juni: 6½ dagen
per 31 december: 6½ dagen
in totaal: 13 dagen.
2. De werknemer is jarig in de periode van 1 juli t/m 31 december.
Wordt hij in die periode 61 jaar, dan heeft hij in dat jaar recht op extra dagen vakantie nl.:
per 30 juni (hij is dan nog 60 jaar): 6 dagen
per 31 december: 6½ dagen
in totaal: 12½ dagen.

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

Artikel 52

Inhouding vakantiedag bij tweede ziekmelding

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

Artikel 53

Beperking van de vakantierechten

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

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

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

Artikel 54

Aaneengesloten vakantie

1. De aaneengesloten vakantie wordt als regel genoten tussen 30 april en 1 oktober en omvat, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, 21 of meer kalenderdagen.
Indien het bedrijfsbelang zich verzet tegen een aaneengesloten vakantie van 21 of meer kalenderdagen, omvat de aaneengesloten vakantie ten minste 14 of meer kalenderdagen. De vaststelling van de aaneengesloten vakantie geschiedt door de werkgever in overleg

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

met de betrokken werknemer, mits de werknemer deze tijdig aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn.

Aantekening:

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

2. Voor 1 januari kan de werkgever, na overleg met de personeelsvertegenwoordiging, vaststellen wanneer een aaneengesloten vakantie collectief zal worden gehouden. In individuele gevallen kan hiervan in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemer worden afgeweken.
Voor ondernemingen met een wettelijk verplichte Ondernemingsraad geldt dat voor het vaststellen van een collectieve aaneengesloten vakantie de instemming van de Ondernemingsraad vereist is.

Artikel 55

Vaststellen verlofdagen

1. De vaststelling van de individuele verlofdagen geschiedt door de werkgever in overleg met de werknemer, mits de werknemer deze ten minste twee werkdagen van te voren aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn. Religieuze feestdagen voor nederlandse en buitenlandse werknemers, 1 mei en andere feestdagen, buiten die genoemd in artikel 19 lid 1, waarop vrijaf wordt genomen, gelden als individuele verlofdagen.
Aantekening:
Het verdient aanbeveling dat de werkgever elk jaar in de maand januari aan de werknemer opgave doet van het aantal vakantiedagen dat de werknemer nog toekomt per 1 januari van dat jaar.
2. Behoudens het bepaalde in lid 3 is de werkgever bevoegd om na overleg met de personeelsvertegenwoordiging ten hoogste drie collectieve verlofdagen vast te stellen. De vaststelling van collectieve verlofdagen geschiedt zo tijdig mogelijk.
3. De werkgever, die installatiewerkzaamheden verricht op een bouwwerk, is bevoegd, na overleg met de personeelsvertegenwoordiging, vast te stellen dat meer dan drie verlofdagen collectief worden genomen.

Artikel 55a

Berekening van genoten vakantiedagen

Bij een dienstrooster volgens welke per dag ten hoogste 8 uren wordt gewerkt, wordt:

- a. indien de werknemer op de dag gedurende welke hij vakantie geniet volgens zijn dienstrooster ten hoogste 2 uren zou werken, zijn tegoed aan vakantiedagen met $\frac{1}{4}$ vakantiedag verminderd;
- b. indien de werknemer op de dag gedurende welke hij vakantie geniet volgens zijn dienstrooster meer dan 2 uren doch ten hoogste 4 uren zou werken, zijn tegoed aan vakantiedagen met $\frac{1}{2}$ vakantiedag verminderd;
- c. indien de werknemer op de dag gedurende welke hij vakantie geniet volgens zijn dienstrooster meer dan 4 uren doch ten hoogste 6 uren zou werken, zijn tegoed aan vakantiedagen met $\frac{3}{4}$ vakantiedag verminderd;
- d. indien de werknemer op de dag gedurende welke hij vakantie geniet volgens zijn dienstrooster meer dan 6 uren doch ten hoogste 8 uren zou werken, zijn tegoed aan vakantiedagen met 1 vakantiedag verminderd.

Artikel 55b

Bij een dienstrooster volgens welke op een of meer dagen meer dan 8 uren doch ten hoogste 9 uren wordt gewerkt, wordt:

- a. indien de werknemer op de dag gedurende welke hij vakantie geniet volgens zijn dienstrooster ten hoogste $2\frac{1}{4}$ uren zou werken, zijn tegoed aan vakantiedagen met $\frac{1}{4}$ vakantiedag verminderd;
- b. indien de werknemer op de dag gedurende welke hij vakantie geniet volgens zijn dienstrooster meer dan $2\frac{1}{4}$ uren doch ten hoogste $4\frac{1}{2}$ uren zou werken, zijn tegoed aan vakantiedagen met $\frac{1}{2}$ vakantiedag verminderd;
- c. indien de werknemer op de dag gedurende welke hij vakantie geniet volgens zijn dienstrooster meer dan $4\frac{1}{2}$ uren doch ten hoogste $6\frac{3}{4}$ uren zou werken, zijn tegoed aan vakantiedagen met $\frac{3}{4}$ vakantiedag verminderd;
- d. indien de werknemer op de dag gedurende welke hij vakantie geniet volgens zijn dienstrooster meer dan $6\frac{3}{4}$ uren doch ten hoogste 9 uren zou werken, zijn tegoed aan vakantiedagen met 1 vakantiedag verminderd.

Artikel 56

Doorbetaling van salaris tijdens vakantie

1. De werknemer behoudt gedurende het genot van de hem toekomende

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**

Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

vakantie aanspraak op doorbetaling van het salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag.

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

Artikel 57

Afwikkeling van te veel of te weinig genoten vakantiedagen

1. Tijdens de dienstbetrekking kan de werkgever de door de werknemer te veel genoten (gedeelten van) vakantiedagen doen inhalen of in mindering brengen op te verdienen vakantie.
2. Nog niet genoten (gedeelten van) vakantiedagen kunnen tijdens de dienstbetrekking niet worden vervangen door een uitkering in geld.
3. Bij het einde van de dienstbetrekking kan de werkgever de door de werknemer te veel genoten (gedeelten van) vakantiedagen verrekenen met hetgeen hij aan deze werknemer verschuldigd is, indien de beëindiging van het dienstverband geschiedt op verzoek van de werknemer.
4. Bij beëindiging van de dienstbetrekking heeft de werknemer aanspraak op vergoeding wegens door hem te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen. Ter zake van de hoogte van de vergoeding is artikel 31 lid 1, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag, van overeenkomstige toepassing.
Aantekening:
Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat door de werknemer te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen tijdens de opzeggingstermijn worden opgenomen.
5. Bij beëindiging van het dienstverband wegens een dringende reden of tijdens de proeftijd, zullen de door de werknemer te veel of te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen in geld worden verrekend.
6. Ten aanzien van vertegenwoordigers en/of verkopers wordt bij de

berekening van de vergoeding wegens te veel of te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen uitgegaan van het basissalaris, vermeerderd met de verdiende provisie, ongeacht de datum van uitbetaling van deze provisie.

De provisie wordt echter uitsluitend in de berekening betrokken indien over de vakantiedagen waarvoor vergoeding plaatsvindt, recht op provisie bestaat.

Als verdiende provisie geldt de provisie welke is verdiend gedurende de laatste 12 kalendermaanden direct voorafgaande aan de datum van het einde van de dienstbetrekking, herleid naar het aantal vakantiedagen waarover de vergoeding dient te worden berekend.

In geval van arbeidsongeschiktheid gedurende de laatste 12 kalendermaanden direct voorafgaande aan de datum van het einde van de dienstbetrekking, zullen als de laatste 12 kalendermaanden gelden de laatste 12 kalendermaanden gedurende welke de functie bij arbeidsongeschiktheid feitelijk is uitgeoefend.

7. Bij het einde van de dienstbetrekking verstrekt de werkgever aan de werknemer een schriftelijke verklaring waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen de werknemer niet heeft opgenomen doch wel heeft uitbetaald gekregen.

Artikel 58

Verval van vakantieaanspraken

1. De werknemer die bij de aanvang van de voor hem vastgestelde aaneengesloten vakantie of van één of meer van de door hem vastgestelde verlofdagen arbeidsongeschikt is, ontvangt de vakantiedagen waarvan hij geen gebruik heeft kunnen maken op een andere tijd, doch uiterlijk twee jaren na het tijdstip waarop de aanspraak op vakantie is ontstaan.

Artikel 59

Vakantiebijslag

1. De werknemer heeft, met inachtneming van het bepaalde in artikel 60, aanspraak op vakantiebijslag van 8% over hetgeen hij sinds de laatst verschenen eerste juli heeft verdiend.
Bij de in de vorige volzin bedoelde verdienste blijven – tenzij in de onderneming een andere regeling bestaat – buiten beschouwing: overwerk, tijdelijke werktijdverkorting, reizen vallende buiten de dagelijkse arbeidstijd, onkostenvergoedingen, de dertiende maand, winstdelingsregelingen e.d. en éénmalige uitkering(en).
2. De vakantiebijslag is opeisbaar op 30 juni, dan wel op de datum van beëindiging van de dienstbetrekking.

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**

Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

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

Aantekeningen:

1. Aanbevolen wordt dat de werkgever met de werknemer die in dienst van de werkgever terugkeert na verblijf in militaire dienst, een regeling treft t.a.v. de toe te kennen vakantiebijslag.

Artikel 60

Minimum-vakantiebijslag

3. De werknemer die op 1 januari 1998²⁾ in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 1998 de leeftijd van 23 jaar doch niet die van 65 jaar heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste f 240,33 per maand (f 222,96 per vierwekenperiode) in de periode van 1 januari 1998 tot 1 januari 1999.
4. De werknemer die op 1 januari 1999 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 1999 de leeftijd van 23 jaar doch niet die van 65 jaar heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste f 242,13 per maand (f 224,63 per vierweken periode) in de periode vanaf 1 januari 1999.

¹⁾ Het bepaalde in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag blijft onverkort van kracht.

²⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

IX. VERLOF

Artikel 61

Kort verlof

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

- a. over vier dagen aaneengesloten bij:
 - overlijden van de levenspartner, een inwonend kind of pleegkind;
- b. over twee dagen aaneengesloten bij:
 - huwelijk van de werknemer;
- c. over één dag bij:
 - bevalling van de levenspartner;
 - huwelijk van een ouder, ouder van de levenspartner, kind, kleinkind, broer, zuster, broer en/of zuster van de levenspartner;
 - overlijden van een ouder, levenspartner van de ouder, ouder van de levenspartner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zuster;
 - bijwoning van de begrafenis of crematie van een ouder, levenspartner van de ouder, ouder van de levenspartner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zuster;
 - overlijden of bijwoning van de begrafenis of crematie van een grootouder van de werknemer of van diens levenspartner, kleinkind, schoonzoon, schoondochter, broer en/of zuster van de levenspartner, alsmede de levenspartner van (laatstgenoemde) broer of zuster;
 - 25-jarig en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;
 - keuring voor verplichte militaire dienst, waarbij doorbetaling van salaris slechts behoeft plaats te vinden wanneer de werknemer geen tegemoetkoming van het Ministerie van Defensie ontvangt;
 - professie van een kind, broer of zuster of priesterwijding van een kind of broer;
 - 25-, 40-, 50-, en 60 jarig huwelijksfeest van de ouders, dan wel van de ouders van de levenspartner;
- d. – over de tijd nodig voor het doen van een examen waaronder begrepen maximaal één herexamen voor een diploma of getuigschrift krachtens de Wet op het Cursorisch Beroepsonderwijs;
- over de tijd nodig voor het doen van een vakexamen voor een ander erkend diploma – mits dit in het belang van het bedrijf is – indien een verzuim van niet langer dan twee dagen nodig is;
- over een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen langere tijd indien een examen als bedoeld in de vorige zin een verzuim van meer dan twee dagen nodig maakt;

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**

Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

- e. over een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste één dag bij:
 - vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen;
- f. over ten hoogste twee uren bij:
 - uitoefening van de kiesbevoegdheid.

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

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

Aantekeningen:

1. Met betrekking tot de vergoeding van verlof in verband met noodzakelijk dokters en/of specialistenbezoek, verdient het aanbeveling dat elke werkgever voor zijn bedrijf een regeling treft.
2. De werkgever wordt aanbevolen de jeugdige werknemer die een avondschool bezoekt, daartoe tijdig vrijaf te geven.
3. Het kort verlof mag geenszins als een extra vakantie worden beschouwd. Indien b.v. één van de gebeurtenissen die aanleiding kunnen zijn tot kort verlof in de vakantie of op een vrije dag valt, heeft de werknemer na afloop van de vakantie of de vrije dag geen recht meer op de kort-verlofdagen tenzij verlof ten gevolge van die gebeurtenis alsnog noodzakelijk is.

Artikel 63

Verlof voor eigen rekening

1. De werknemer, die in het bezit is van een verklaring waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen hij nog te goed had bij een vorige werkgever, heeft aanspraak op verlof voor eigen rekening over dat aantal dagen.

Artikel 64

Gedwongen verzuim

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

X. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 65

Definitie

1. Onder arbeidsongeschiktheid in dit hoofdstuk wordt verstaan het ongeschikt zijn tot werken ten gevolge van ziekte, ongeval, gebrek, zwangerschap en/of bevalling, een en ander zoals omschreven in de ziektewet (zw), de wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (wao) en de algemene arbeidsongeschiktheidswet (aaw).
2. Als eerste dag van de arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd de dag, waarop niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt.
3. Als dag van arbeidsongeschiktheid wordt ook beschouwd de dag vallend binnen het dienstrooster waarop ten gevolge van arbeidsduurverkortening niet wordt gewerkt.
4. Als dag van arbeidsongeschiktheid wordt voorts beschouwd de dag waarop niet wordt gewerkt ingevolge een dienstrooster als bedoeld in artikel 18 lid 4.

Artikel 65A

Aanvullend invaliditeitspensioen

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

Artikel 66

Melding

1. Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht hiervan ten spoedigste kennis te geven of te doen geven aan de werkgever. Indien de werknemer op de eerste dag van de ongeschiktheid tot werken niet op het werk verschijnt, dient de in de vorige zin bedoelde kennisgeving uiterlijk om 09.00 uur des voormiddags te geschieden.
2. Ter voorkoming van misbruik is de werkgever bevoegd om, ingeval hij aannemelijk maakt dat de werknemer zich ten onrechte arbeidsongeschikt heeft gemeld, hetzij de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid aan te merken als een door de werknemer opgenomen verlofdag, hetzij over die dag de doorbetaling van het salaris achterwege te laten.

Artikel 66a

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

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

Artikel 67

Aanvulling van salaris

1. De werkgever is bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden gehouden het salaris aan de werknemer door te betalen dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.
2. De in lid 1 bedoelde salarisdoorbetaling wordt verminderd met:
 - a. het bedrag van enige – ongekorte – geldelijke uitkering die de werknemer toekomt dan wel zou kunnen toekomen krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering;

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**

Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

- b. het bedrag waar de werknemer recht op heeft dan wel recht op had kunnen hebben indien hij zich heeft dan wel had verzekerd voor een aanvullend invaliditeitspensioen bij de N.V. Schadeverzekering Metaalnijverheid, tenzij het niet verzekerd zijn het gevolg is van handelen of nalaten van de werkgever.
3. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het salaris als bedoeld in artikel 31 lid 1 vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag en /of prestatietoeslag.
4. In afwijking van het gestelde in lid 1 heeft de werkgever geen verplichting tot salarisbetaling van meer dan 70% indien die arbeidsongeschiktheid voortvloeit uit werkzaamheden verricht in strijd met het gestelde van artikel 26 van deze CAO.
In de gevallen als genoemd in artikel 7:629 lid 3 BW heeft de werkgever geen verplichting tot salarisdoorbetaling als bedoeld in artikel 67 lid 1 van deze CAO.
5. Voor de toepassing van het in het eerste lid bepaalde worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
6. De werknemer dient zich te houden aan de gedragsregels als genoemd in bijlage 7. De werkgever kan de in deze bijlage genoemde sancties toepassen.
7. Indien de werknemer werkzaamheden voor derden verricht met toestemming van de werkgever en de bedrijfsarts, is de werkgever bevoegd de inkomsten die de werknemer hiermee verdient in mindering te brengen op zijn verplichting tot salarisdoorbetaling als bedoeld in lid 1. Inkomsten uit reeds bestaande werkzaamheden voor derden ten tijde van voor de arbeidsongeschiktheid vallen hier niet onder.

Aantekening:

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

Artikel 68

Vakantiebijslag in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid

De werknemer die onafgebroken arbeidsongeschikt is, behoudt gedurende maximaal 24 maanden zijn aanspraak op vakantiebijslag, zulks onder aftrek van de vakantie-uitkering waarop hij recht heeft krachtens de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering (wao) en de algemene arbeidsongeschiktheidswet (aaw). Voor de werknemers van 65 jaar of ouder geldt deze aanspraak niet.

Artikel 68a

Vervallen.

XI. OVERLIJDENSUITKERING

Artikel 70

Overlijdensuitkering

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

XII. ONDERWIJS

Artikel 71

Partieel leerplichtige werknemer

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

Aantekening:

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

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

Artikel 72

Part-time-onderwijs

1. De werkgever kan met een werknemer die niet partieel leerplichtig is en die een opleiding volgt via de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen leerlingwezen) in het kader van de wet educatie beroeps-
onderwijs een arbeidsovereenkomst sluiten met een normale gemid-
delde wekelijkse arbeidsduur, zoals bedoeld in artikel 18, danwel
met een kortere wekelijkse arbeidsduur. Voor de regeling van de
arbeidsvoorwaarden wordt verwezen naar bijlagen 8a en 8b.
2. a. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid geldt ten aanzien
van de werknemer van 21 jaar en ouder met wie de werkgever
een leerarbeidsovereenkomst heeft gesloten voor het volgen van
een primaire opleiding als bedoeld in de Wet op het Cursorisch
Beroepsonderwijs, en welke werknemer op of na 1 september
1992 in dienst treedt, dat de wekelijkse scholingsdag volledig
wordt doorbetaald indien een werkweek van gemiddeld 32
arbeidsuren (4 dagen feitelijke arbeid verrichten, 1 dag school) is
overeengekomen.
Hierbij geldt als voorwaarde dat de werknemer op de tijden
waarop het betreffende onderwijs niet wordt gevolgd, en waarop
wel salaris wordt betaald, werkzaam is bij de werkgever.
Indien met de werknemer, als bedoeld in dit lid, een kortere
werkweek dan 32 arbeidsuren wordt overeengekomen, dan dient
de scholingsdag naar evenredigheid te worden doorbetaald, onder
de voorwaarde als bepaald in de vorige volzin.
- b. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid geldt met ingang
van 1 maart 1996 ten aanzien van de werknemer van 19 jaar en
ouder met wie de werkgever een beroepspraktijkvormingsover-
eenkomst en een arbeidsovereenkomst heeft gesloten dan wel
zou sluiten voor het volgen van een opleiding tot het niveau van
basisberoepsbeoefenaar in het kader van de Wet Educatie Be-
roepsonderwijs dat de wekelijkse scholingsdag volledig wordt
doorbetaald indien een werkweek van gemiddeld 32 arbeidsuren
(4 dagen feitelijke arbeid verrichten, 1 dag school) is overeenge-
komen.
Hierbij geldt als voorwaarde dat de werknemer op de dagen
waarop het betreffende onderwijs niet wordt gevolgd, en waar-
over wel salaris wordt betaald, werkzaam is bij de werkgever.
Indien met de werknemer, als bedoeld in dit lid, een kortere

werkweek dan 32 arbeidsuren wordt overeengekomen, dan dient de scholingsdag naar evenredigheid te worden doorbetaald, onder de voorwaarde als bepaald in de vorige volzin.

Aantekeningen:

3. De berekeningswijze waarop de scholingsdag naar evenredigheid dient te worden doorbetaald bij een kortere werkweek dan 32 arbeidsuren is als volgt:
(aantal (gemiddelde) arbeidsuren per week : 32) x 100%
Voorbeelden:
 - Bij een gemiddeld aantal arbeidsuren per week van 24 (3 dagen feitelijk werken) dient 75% van de wekelijkse scholingsdag te worden doorbetaald.
 - Bij gemiddeld 16 arbeidsuren per week dient 50% van de wekelijkse scholingsdag te worden doorbetaald;
 - Bij gemiddeld 8 arbeidsuren per week dient 25% van de wekelijkse scholingsdag te worden doorbetaald.
3. De werkgever kan bedingen, dat de werknemer tijdens diens opleiding de dienstbetrekking niet zal mogen beëindigen of dat de werknemer na zijn examen nog een bepaalde tijd in dienst zal moeten blijven, met dien verstande dat het verbod tot opzegging niet langer kan gelden dan tot uiterlijk één jaar na het – al dan niet met goed gevolg – afleggen van het examen in het kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs. Een overeenkomst als bedoeld in de vorige zin dient schriftelijk te worden aangegaan en wel voor de feitelijke deelneming van de leerling aan de opleiding.
4. De werknemer die de dienstbetrekking beëindigt voor het in lid 3 bedoelde tijdstip, is schadeplichtig. De schadeloostelling blijft beperkt tot het uit hoofde van de leden 1 en 2 doorbetaalde salaris, vermeerderd met de kosten welke de werkgever eventueel ten behoeve van de werknemer heeft gemaakt in verband met diens deelneming aan de opleiding, zoals boeken, reisgeld. e.d.

XIII. WERKGELEGENHEID

Artikel 74

Werkgelegenheid

1. Indien er door natuurlijk verloop vacatures ontstaan zal de werkgever er naar streven deze te doen vervullen, zulks in het kader van handhaving van de werkgelegenheid.
2. De werkgever zal bij het ontstaan van vacatures in zijn bedrijf de bij hem in dienst zijnde werknemers in de gelegenheid stellen daarnaar te solliciteren.

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**

Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

3. Indien in de vacatures op de wijze als aangegeven in lid 2 niet kan worden voorzien, zal de werkgever deze terstond aanmelden bij het voor hem in aanmerking komende Arbeidsbureau; hierbij dienen de vacante functies en de aan de werknemers te stellen eisen voor de vervulling daarvan duidelijk te worden omschreven.
4. Het in lid 3 gestelde geldt ook voor part-time-functies.
5. Zodra in een vacature is voorzien, meldt de werkgever deze af bij het betreffende Arbeidsbureau.
7. De werkgever, die ter voorziening in een tijdelijk tekort aan arbeidskrachten gebruik wil maken van de diensten van een uitzendbureau, zal hiervan mededeling doen aan de personeelsvertegenwoordiging; hij zal in geen geval een uitzendbureau inschakelen, dat niet in het bezit is van een vergunning krachtens de Arbeidsvoorzieningswet stellen van arbeidskrachten verleend door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Artikel 74a

Werkgelegenheidsfonds

1. Er is een „Stichting Werkgelegenheidsfonds Metaal en Technische Bedrijfstakken”.
2. Deze Stichting heeft ten doel, op de voet en onder de voorwaarden als in het reglement nader is bepaald, het innen en beheren van gelden ter financiering en/of subsidiëring van activiteiten en/of projecten die zijn gericht op:
 - het voorzien in 1 dag extra scholingsverlof (salariskosten en cursuskosten) voor iedere individuele werknemer die in de periode van 1 januari 1997 tot en met 28 februari 1999 ten minste de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt;
 - de reïntegratie in het arbeidsproces van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemers;
 - overige werkgelegenheid stimulerende projecten in en ten behoeve van de bedrijfstakken zoals genoemd in artikel 3.
3. De statuten en het reglement van de in lid 1 bedoelde stichting maken een integrerend deel uit van deze CAO.

4. De werkgever in de bedrijfstak is aan de in lid 1 bedoelde stichting in de maand november 1997 alsmede in 1998 een bijdrage verschuldigd van telkenmale 0,25% van de loonsom als bedoeld in het reglement van de stichting.

Artikel 74b

Vrijwillig Vervroegd Uittreden Metaal en Technische Bedrijfstakken

1. Er is een stichting „Stichting Vervroegd Uittreden Metaal en Technische Bedrijfstakken”.
2. De stichting heeft ten doel om onder de voorwaarden als in de betreffende reglementen nader is bepaald, uitkering te verstrekken (ter vervanging van salaris) aan degenen die, op de leeftijd genoemd in de CAO Vervroegd Uittreden Metaal en Technische Bedrijfstakken, vrijwillig hun dienstverband in de Metaal en Technische Bedrijfstakken beëindigen.
De stichting stelt zich mede ten doel het innen en beheren van gelden ter financiering van vorengenoemde doeleinden.
3. De uitvoering van de in lid 2 omschreven doeleinden wordt nader geregeld in de daartoe nevens deze CAO overeengekomen CAO Vervroegd Uittreden Metaal en Technische Bedrijfstakken.

Artikel 74c

Kinderopvang

1. Er is een stichting „Stichting Kinderopvangregeling Metaal en Technische Bedrijfstakken.”
2. De werknemer met één of meer kinderen in de leeftijd van 0 tot 4 jaar kan van de regeling van deze Stichting gebruik maken.

XIV. SLOTBEPALINGEN

Artikel 75

Afwijking van deze overeenkomst

Aanvragen om vergunning tot afwijking van deze overeenkomst worden ingediend bij de MTB.

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**

Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

DEEL B

XV. BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 77

Werkingsfeer

Deze overeenkomst geldt voor werkgevers in de bedrijfstak en werknemers in de tak van het loodgieters-, fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het koeltechnisch installatiebedrijf, waaronder wordt verstaan:

- a. het aanleggen, veranderen, herstellen, onderhouden of ontstoppen van huisrioleringen; het vervaardigen, aanbrengen, herstellen of onderhouden van uit aluminium, zink, lood of koper bestaande dakbedekkingen of onderdelen daarvan, bekledingen aan of op bouwwerken, afvoerpijpen voor regenwater of onderdelen daarvan; het aanleggen, veranderen, herstellen of onderhouden van installaties voor gas- of watervoorziening of gedeelten daarvan; het aanleggen, veranderen, herstellen of onderhouden van brandleidingen, sprinklerinstallaties of sanitaire installaties of gedeelten daarvan;
- b. het monteren, repareren of onderhouden van installaties of onderdelen daarvan voor centrale verwarming, warmwatervoorziening, luchtbehandeling, ventilatie en koeling;
- c. het plaatsen en monteren of repareren van koel- en vriesinstallaties en installaties voor luchtbehandeling en ventilatie (deze laatste in koeltechnische zin).

Artikel 78

Sociaal Fonds Metaal en Technische Bedrijfstakken

1. Er is een stichting „Stichting Sociaal Fonds Metaal en Technische Bedrijfstakken”.
2. De stichting heeft ten doel het innen en beheren van gelden ter financiering van ten laste van de werkgevers- en werknemersorganisaties komende kosten met betrekking tot:
 - voorlichting terzake van arbeidsvoorwaarden voor de Metaal en Technische Bedrijfstakken (voorheen Metaalnijverheid);
 - vorming, scholing, opleiding en onderwijs van casu quo ten behoeve van in beginsel elke werknemer in de Metaal en Technische Bedrijfstakken (voorheen Metaalnijverheid).

3. De uitvoering van de in lid 2 omschreven doeleinden wordt nader geregeld in de daartoe nevens deze CAO overeengekomen CAO Werkgeversbijdrage Sociaal Fonds Metaal en Technische Bedrijfstakken.

Artikel 79

Vakantiefonds

1. De doorbetaling van het salaris over 15 vakantiedagen en de betaling van de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 56 lid 1 respectievelijk artikel 59 geschiedt
 - a. door werkgevers in wier onderneming uitsluitend of in hoofdzaak de in artikel 77 onder a. vermelde werkzaamheden worden verricht, op de wijze als aangegeven in het reglement van het Vakantiefonds voor de Metaalnijverheid, en
 - b. door werkgevers in wier onderneming uitsluitend of in hoofdzaak de in artikel 77 onder b en/of c vermelde werkzaamheden worden verricht, in geld dan wel op de wijze als aangegeven in het reglement van het Vakantiefonds voor de Metaalnijverheid.
2. Het in lid 1 bedoelde reglement, dat als bijlage 6 bij deze CAO is gevoegd, wordt vastgesteld door de MTB. Wijzigingen behoeven de goedkeuring van de MTB.
3. Het is de werkgever en de werknemer niet toegestaan arbeid te (doen) verrichten gedurende de 15 vakantiedagen als bedoeld in lid 1.

Artikel 80

Afwijkende bepalingen bij toepassing van het vakantiefonds

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

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**

Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

Artikel 82

Arbeidsvoorwaarden leerlingen

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

Artikel 82a

Arbeidsovereenkomst voor hbo-studenten

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

Artikel 83

**Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het loodgieters-, fitters-, en
centrale verwarmingsbedrijf**

1. Er is een stichting „Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Loodgieters-, Fitters-, en Centrale Verwarmingsbedrijf” (OLC).

Artikel 84

Stichting koeltechnisch onderwijs

1. Er is een stichting „Stichting Koeltechnisch Onderwijs” (S.K.O.).

BIJLAGE 1

VEILIGHEID

Zie artikel 8 CAO

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

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

den aan het afsluiten van een extra ongevallenverzekering ten behoeve van de werknemer en/of personen voor wie hij kostwinner is.

BIJLAGE 2

FUSIE, SLUITING EN REORGANISATIE

De grondgedachte van artikel 9 is deze dat, ingeval de werkgever voornemens is een fusie aan te gaan met een ander bedrijf, dan wel indien hij het voornemen heeft het bedrijf geheel of gedeeltelijk te sluiten of wel het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren, hij de werkgeversorganisatie waarbij hij is aangesloten, alsmede de vakverenigingen¹⁾ van dat plan tijdig in kennis stelt.

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

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

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

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

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

¹⁾ Bedoeld wordt de Vakverenigingen, partij bij deze CAO.

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

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

- b. ingeval beëindiging van het dienstverband onvermijdelijk is o.a.:
- verzuim voor sollicitatie
 - reiskosten voor sollicitatie
 - bemiddeling bij andere werkgevers
 - inschakeling van het Regionale Bestuur voor de Arbeidsvoorziening
 - verhuizing
 - pensioenverzekering en ziektekostenverzekering
 - afwikkeling van verleende voorschotten en leningen
 - studiekostenregelingen
 - huurwoningen
 - gratificatie- en winstdelingsregelingen
 - concurrentiebeding.

BIJLAGE 3

BEROEPSPROCEDURE BIJ INDELINGSGESCHIL

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

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

BIJLAGE 4

VOORBEELD VAN EEN AANSTELLINGSBRIEF

De werkgever
gevestigd te1)
bevestigt hiermede dat de werknemer
naam
geboortedatum
wonende te 1)
is aangesteld in de functie van 2)
zulks onder de volgende voorwaarden:
b. aanvang van het dienstverband 4)
c. overeengekomen proeftijd 5)
d. het dienstverband is aangegaan voor 6)
e. aantal toegekende functie jaren 7)
f. de functie is ingedeeld in salarisgroep 8)
g. het overeengekomen salaris bedraagt fper 9)
h. zijn arbeidsduur is per dag/week/4 weken/jaar gemiddeld
...uren. 10)
i. hij heeft recht op ... werkdagen betaalde vakantie per jaar 11)
j. de pensioenregeling geldt van 12)

k. plaats/plaatsen waar de arbeid wordt verricht 13)

l. Enz. 14)

Aldus gedaan en afgegeven te
(firmastempel)

de 19....
(handtekening werkgever)

voor akkoord getekend
(handtekening werknemer)

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

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**

Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

TOELICHTING BIJ DE VOORBEELD-AANSTELLINGSBRIEF

1. Hier volledig adres invullen.
2. Het verdient aanbeveling om naast het noemen van de functie een omschrijving, waar mogelijk, te geven van de werkzaamheden.
4. De datum van indiensttreding.
5. Alleen op te nemen wanneer men wil afwijken van de hoofdregel van artikel 12 lid 1.
6. Invullen: onbepaalde tijd (artikel 13) of: bepaalde tijd van tot (artikel 14) of: de duur van (een overeengekomen taak; artikel 14).
7. Invullen van het aantal functie jaren dat bij indiensttreding wordt toegekend.
8. Alleen in te vullen bij werknemers van 21 jaar of ouder. Zie ook de artikelen 10 en 33.
9. Hier in te vullen het bedrag en de periode waarover – nl. per maand of per vierwekenperiode – en, indien van toepassing, tevens onder toekenning van het aantal functie jaren. In voorkomende gevallen dient het gebruikte begrip salaris te worden onderscheiden in een overeengekomen vast salaris over een maand (of een vierwekenperiode) en overige salarisbestanddelen (b.v. ploegen- en andere toeslagen).
10. In te vullen het gemiddelde aantal uren per dag of per week of per 4 weken of per jaar en het aantal dagen per week.
Bij wisselende werktijden verwijzen naar het dienstrooster.
Zie ook artikel 18a lid 1.
11. Zie hoofdstuk VIII, artikel 49 en volgende van de CAO.
12. Hier invullen het Bedrijfspensioenfonds voor de Metaal en Technische Bedrijfstakken of een andere regeling.
13. Indien er sprake is van karweiwerkzaamheden dient de regio waar-

binnen de werkzaamheden doorgaans plaatsvinden te worden vermeld.

14. Onder de punten 1. en volgende kunnen andere arbeidsvoorwaarden worden vermeld, zoals reisvergoeding, overwerk, buitengewoon verlof, werkkleding, gereedschapsvergoeding en studieverlof.

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

BIJLAGE 6

VAKANTIEFONDS

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. de stichting: de stichting Vakantiefonds voor de Metaalnijverheid, statutair gevestigd te 's-Gravenhage.
Het adres van de stichting is:
Renswoudelaan 65, 2546 XG 's-Gravenhage.
Tel.: 070-3674520.
Corr.adres: postbus 47966, 2504 CG 's-Gravenhage.
- b. het vakantiegeld: het gederfde salaris over 15 vakantiedagen, plus de vakantiebijslag.
- c. het overeengekomen vaste salaris: het salaris per maand, resp. per vierwekenperiode, voordat daar enige inhouding op is toegepast.

Artikel 2

1. Ter uitvoering van het bepaalde in artikel 79 van de CAO's, welke in de Metaalnijverheid van toepassing zijn, heft de stichting van de werkgever vakantiegeld per maand, c.q. per vierwekenperiode.
2. De stichting verstrekt daartoe eenmaal per maand, c.q. per vierwekenperiode een opgaveformulier aan de werkgever voor het per werknemer verschuldigde vakantiegeld.
3. Terugzenden van het opgaveformulier dient te geschieden binnen 14 dagen na afloop van de salarisperiode.
Indien een werkgever niet voldoet aan deze informatieverplichting zal aan hem ambtshalve een aanslag worden opgelegd.
Uitbetaling aan de werknemers is bij een ambtshalve aanslag niet mogelijk.

Artikel 3

1. De stichting kan, ter dekking van haar administratiekosten, een bijdrage heffen in procenten van het vakantiegeld, als bedoeld in artikel 2.1.
2. Deze bijdrage moet door de werkgever tegelijkertijd met de betaling

van het vakantiegeld worden voldaan en mag op generlei wijze op de werknemer worden verhaald.

3. Indien de bijdrage, bedoeld in het 1ste lid van dit artikel verschuldigd is, zal de stichting dat tijdig en onder vermelding van het percentage bekend maken.

Artikel 4

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

Artikel 5

1. De stichting is verplicht het voor de werknemer gestorte vakantiegeld te betalen:
 - a. aan de werknemer, voor zover hij daar recht op heeft;
 - b. aan de erfgenaam of rechtverkrijgenden van de overleden werk-

¹⁾ Noot van CAO-partijen:
de verplichting wordt dan overgenomen door het Ministerie van Defensie, resp. het Ministerie van Binnenlandse Zaken.

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

nemer, voor zover deze daar op het tijdstip van zijn overlijden recht op had.

2. De uitbetaling van het vakantiegeld geschiedt als regel éénmaal per jaar in de maand juni. Tussentijdse uitbetaling vindt plaats in de navolgende gevallen:
 - a. bij overlijden van de werknemer;
 - b. bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer, dan wel bij het gebruik van de VUT-regeling door de werknemer;
 - c. bij emigratie van de werknemer;
 - d. bij opkomst in militaire dienst voor eerste oefening van de werknemer.
3. Voortijdige uitbetaling van het tot dan gereserveerde vakantiegeld kan slechts éénmaal per jaar plaatsvinden als de werknemer, in overleg met de werkgever, eerder dan de vastgestelde vakantie met vakantie gaat.

Artikel 6

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

Artikel 7

1. De werkgever dient het totaalbedrag van het opgaveformulier, als bedoeld in artikel 2, lid 2, te voldoen binnen één maand na afloop van de betreffende salarisperiode.
2. Bij niet tijdige betaling van het verschuldigde bedrag is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in gebreke.
De Stichting is dan bevoegd te vorderen:
 - rente over het verschuldigde bedrag van de dag af dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn en
 - vergoeding van de buitengerechtigde invorderingskosten, vast te stellen op 15% van de vordering met een minimum van f 75,- onverminderd de overige kosten van vervolging, verschuldigd volgens de Wet.De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente,

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

Artikel 8

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

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

BIJLAGE 7.

GEDRAGSREGELS BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

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

In deze CAO is afgesproken dat de werkgever 100% van het salaris doorbetaalt met inachtneming van het in artikel 67 van deze CAO bepaalde.

Tijdige ziekmelding

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

Sancties

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

Thuisblijven

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

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

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

Tot het eerste bezoek en tijdens bovengenoemde uren mag de werknemer alleen van huis gaan voor een bezoek aan de behandelend arts of aan de bedrijfsarts¹⁾ of om het werk te hervatten.

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

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

Sancties

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

Bezoek moet mogelijk zijn

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

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

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

Sancties

Bij niet naleving van deze voorschriften krijgt de werknemer de eerste maal een waarschuwing. Bij een tweede keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris gedurende 3 dagen beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon. Bij een derde en

¹⁾ Noot van CAO-partijen:

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

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**

Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

volgende keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris van de werknemer beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon, totdat controle mogelijk is. De beperking tot 70% van het salaris van de werknemer zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

Het juiste adres

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

Sancties

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

Op het spreekuur komen

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

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

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

Sancties

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

Genezing niet belemmeren

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

Sanctie

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

Het verrichten van werkzaamheden

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

Sanctie

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

Hervatten bij herstel

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

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

Informatie

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

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

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

De werkgever is verplicht een reïntegratieplan te maken.

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

BIJLAGE 8A

VOORLICHTING BETREFFENDE DE ARBEIDSVOORWAARDEN VAN WERKNEMERS DIE ONDERWIJS VOLGEN

1. De CAO (artikel 71 en 72) maakt onderscheid tussen
 - de werknemer die, op grond van de leerplichtwet, verplicht is onderwijs te volgen; dit is de partiel-leerplichtige werknemer.
 - de werknemer die vrijwillig onderwijs volgt.
2. De partiel-leerplichtige werknemer voldoet aan zijn verplichting door op twee dagen per week onderwijs te volgen op
 - een instituut voor vakopleiding en/of
 - een vormingsinstituut en/of
 - een avondschool. (Wanneer des avonds school wordt gegaan, dient overdag vervangend vrijaf te worden gegeven gelijk aan het aantal gevolgde schooluren tot ten hoogste twee dagen per week.)Indien de jeugdige werknemer partiel leerplichtig is, omvat de werkweek het aantal dagen ten aanzien waarvan geen verplichting tot onderwijs geldt. Voor het lopende kalenderjaar belooft dit een aantal van drie werkdagen.
3. De werknemer die vrijwillig onderwijs wenst te ontvangen, heeft de keuze gedurende één dag per week
 - de primaire en/of voortgezette vakopleiding te volgen;
 - een opleiding die van belang is voor zijn (te vervullen) functie dan wel een vormingscursus te volgen, zolang hij de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt.Indien de werknemer vrijwillig onderwijs gaat volgen, dient in overleg tussen de werkgever en de werknemer vooraf bepaald en in de aanstellingsbrief vastgesteld te worden hoeveel uren per week de werknemer gemiddeld werkt. Werkgever en werknemer kunnen derhalve een vijfdagse of een kortere werkweek overeenkomen.
4. Indien tussen werkgever en werknemer een werkweek van gemiddeld 38 uren is overeengekomen dan geldt:
 - dat de werknemer ten minste moet ontvangen het salaris dat hem op grond van artikel 31 lid 1 in samenhang met artikel 33a dan wel 33b toekomt (derhalve doorbetaling van salaris over de dagen waarop onderwijs wordt gevolgd);
 - dat de werknemer op de dagen waarop geen onderwijs wordt gegeven (schoolvakantiedagen) werkzaam dient te zijn in de onderneming;
 - dat de werknemer aanspraak heeft op vakantiedagen overeenkomstig het bepaalde in artikel 49 e.v.
5. Indien tussen werkgever en werknemer een kortere gemiddelde werk-

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

week dan 38 uren is overeengekomen (vrijwillig onderwijs) dan wel van toepassing is (verplicht onderwijs), dan geldt:

- dat de werknemer ten minste moet ontvangen een evenredig deel van het deel salaris dat hem op grond van artikel 33a dan wel 33b toekomt;
- dat de werknemer niet verplicht is in de onderneming werkzaam te zijn gedurende schoolvakantiedagen;
- dat de werknemer aanspraak heeft op vakantie waarvan de duur bedraagt een evenredig deel van de rechten genoemd in artikel 49 e.v.

6. Uit het vorenstaande volgt dat voor werknemers die part-time onderwijs volgen kan worden gekozen tussen een werkweek van gemiddeld 38 uren en een kortere werkweek dan gemiddeld 38 uren. Bij een werkweek van gemiddeld 38 uren moet de werknemer tijdens de schoolvakantie volgens zijn dienstrooster werken; bij een werkweek van gemiddeld minder dan 38 uren per week heeft de werknemer tijdens de schoolvakantie vrij op de dagen waarop hij anders les zou hebben gehad.

BIJLAGE 8B

ARBEIDSOVEREENKOMST LEERLINGEN

Werkgever

Gevestigd te

en

De heer/mevrouw Geboortedatum

Wonende te

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

Artikel 1

1. De arbeidsovereenkomst, waarvan de eerste twee maanden als proeftijd zullen gelden, vangt aan op, en wordt aangegaan voor de duur van de tegelijkertijd dan wel *voor* 1 oktober¹⁾ van dit jaar afgesloten beroepspraktijkvormingsovereenkomst in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg zoals bedoeld in de Wet Educatie Beroepsonderwijs. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op 1 oktober¹⁾ van dit jaar, indien geen beroepspraktijkvormingsovereenkomst is afgesloten, danwel tegen het einde van de dag waarop de beroepspraktijkvormingsovereenkomst rechtmatig is beëindigd.
2. Ongeacht andere mogelijkheden van tussentijdse beëindiging kan deze overeenkomst tussentijds na verkregen toestemming van de Regionale Directeur voor de Arbeidsvoorziening worden opgezegd en beëindigd.

Artikel 2

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

¹⁾ Noot van CAO-partijen:
Voor deze datum kan, afhankelijk van de praktische situatie, een andere datum worden ingevuld.

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

Artikel 3

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

Artikel 4

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

Aldus gedaan en afgegeven te
(firmastempel)

dd. 19..
(handtekening werkgever)

Voor akkoord getekend
(handtekening werknemer)

Voor akkoord getekend
(ouder/voogd)

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

BIJLAGE 8C

ARBEIDSOVEREENKOMST HBO-STUDENTEN

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

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

De werktijd bedraagt gemiddeld uren per week.

Artikel 4

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

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

Aldus vastgesteld en afgegeven te d.d.19..
(firmastempel) (handtekening werkgever)

Voor akkoord getekend
(handtekening werknemer)

Voor akkoord getekend
(ouder/voogd)

BIJLAGE 10

REGELING KINDEROPVANG METAAL EN TECHNISCHE BEDRIJFSTAKKEN IN HOOFDLIJNEN

1. *Toepassing van de regeling*
De regeling is van toepassing op de werknemer als genoemd in artikel 2 lid 1 van de CAO's in de Metaal en Technische Bedrijfstakken.
2. *Uitvoering*
Er is een Stichting Kinderopvang Metaal en Technische Bedrijfstakken (Stichting).
De Stichting heeft tot doel de uitvoering van de regeling Kinderopvang Metaal en Technische Bedrijfstakken en het innen en beheren van de gelden bestemd voor deze regeling. De Stichting is bevoegd nadere uitvoeringsregelingen vast te stellen, welke onderdeel uitmaken van deze regeling.
3. *Inhoud van de regeling*
De werknemer kan een beroep doen op de Stichting om een kindplaats te kopen.
Aan de werknemer die in aanmerking wil komen voor erkende vormen van kinderopvang voor kinderen van 0 tot 4 jaar, die tot het huishouden behoren van de werknemer en waarvoor een duurzame zorgplicht geldt, zal indien redelijkerwijs mogelijk een kindplaats worden aangeboden binnen een termijn van 3 maanden, zoveel mogelijk rekening houdend met de wensen van de werknemer.
4. *Kosten van de regeling*
De kosten van de regeling komen voor rekening van de Stichting. Wanneer gebruik wordt gemaakt van de regeling is een ouderbijdrage verschuldigd. De ouderbijdrage wordt vastgesteld conform de geldende VWS-tabel. De hoogte van de ouderbijdrage is afhankelijk van het (gezamenlijk) inkomen van de ouders/verzorgers, het aantal kinderen dat van u geplaatst wordt en het aantal dagdelen dat uw kind(eren) het dagverblijf bezoek(t)(en). Bij kinderopvang via een gastouderproject geldt een inkomensafhankelijke ouderbijdrage.
Indien de partner van de werknemer eveneens aanspraak kan maken op een kinderopvangregeling zal een verrekening plaatsvinden met de werkgever van de partner.
5. *Aanspraken*
De aanvraag voor een kindplaats kan worden ingediend tot en met 31 mei 1999 voorzover de vermoedelijke bevallingsdatum voor of op 31 augustus 1999 ligt. De regeling loopt af op 1 september 2000. Na 31 mei 1999 worden geen nieuwe aanvragen behandeld.

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**

Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

6. *Instelling voor kinderopvang*

De uitvoering zal geschieden in erkende kinderdagverblijven, dan wel gastouderprojecten. De Stichting zal nadere regelingen stellen ten aanzien van wat zij onder erkende kinderdagverblijven en projecten verstaat.

7. *Einde regeling*

Ingeval via de Stichting aan degene genoemd onder lid 1, een kindplaats ter beschikking is gesteld, dan eindigt deze:

- op het tijdstip waarop het kind 4 jaar wordt;
- aan het einde van de periode waarvoor de kinderopvang is aangevraagd;
- op het moment waarop er geen gebruik meer wordt gemaakt van de kinderopvangregeling;
- wanneer door de aanvrager niet meer wordt voldaan aan het gestelde onder lid 1.
- beëindiging van de stichting.

8. *Aanvraagprocedure*

Een aanvraag dient te worden ingediend bij de Stichting Uitvoering Kinderopvangregelingen (SUK), Maliebaan 87, Postbus 8545, 3503 RM UTRECHT tel.: 030-2340758. Voor de aanvraag dient gebruik te worden gemaakt van de door de SUK te verstrekken formulieren.

9. *Onvoorziene gevallen*

In onvoorziene gevallen beslist de Stichting. (Zie verder het gestelde onder punt 2.)

10. *Overige*

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

BIJLAGE 12

REGLEMENT VAN DE STICHTING WERKGELEGENHEIDSFONDS METAAL EN TECHNISCHE BEDRIJFSTAKKEN (voorheen: reglement van Stichting Werkgelegenheidsfonds Metaal- nijverheid)

Artikel 1

Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

werkgever:

de werkgever in de bedrijfstak bedoeld in artikel 77 van de CAO voor het carrosseriebedrijf of het elektrotechnisch bedrijf of de goud- en zilvernijverheid of het isolatiebedrijf of het loodgieters-, fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en koeltechnisch installatiebedrijf of het metaalbewerkingsbedrijf of het motorvoertuigenbedrijf en het tweewielerbedrijf.

werknemer:

a. degene die in dienst van de werkgever tegen salaris arbeid verricht; Niet als werknemer worden beschouwd:

1. personen die geen eigenlijke bedrijfsarbeid verrichten en wier dienstverband tevens een tijdelijk karakter draagt en/of geen volledige normale dagtaak meebrengt;
2. stagiairs;
3. werknemers in nettenbouwbedrijven die voor grondwerk per karwei en/of voor beperkte duur in dat karwei of een reeks van karweien met een maximum van drie maanden zijn aangenomen.

jaarsalaris:

- a. bij salarisbetaling per maand 12,96 maal het voor de betrokken werknemer vastgestelde salaris over de maand januari van het jaar waarop de bijdrage betrekking heeft;
- b. bij salarisbetaling per vier-weken-periode 14,09 maal het voor de betrokken werknemer vastgestelde salaris over de tweede vier-weken-periode van het jaar waarop de bijdrage betrekking heeft;
- c. bij salarisbetaling per week 56,36 maal het voor de betrokken werknemer vastgestelde loon over de tweede volle loonweek van het jaar waarop de bijdrage betrekking heeft.

Indien het dienstverband in de loop van een jaar wordt beëindigd dan wel wordt aangevangen, wordt het jaarsalaris berekend met inachtneming van de duur van de periode van het dienstverband in dat jaar.

Indien het inkomen mede is gebaseerd op provisie, wordt bij de bepaling van het jaarsalaris bovendien meegerekend de op jaarbasis herleide provisie welke in het voorafgaande kalenderjaar bij dezelfde werkgever

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

is verdiend, onafhankelijk van de datum van uitbetaling van deze provisie. Bovendien worden, voorzover van toepassing, bij de bepaling van het jaarsalaris mede in aanmerking genomen de navolgende elementen: loon in natura voor zover gekwantificeerd aangegeven in de loonstaten van de werkgever, toeslagen op grond van een overheidsbesluit, verdiensten op grond van een, in de onderneming geldend, beloningssysteem (tarief, merit-rating e.d.) en ploegentoeslag, alsmede een, naar de periode waarover het loon werd genoten, evenredig gedeelte van elke met de werkgever schriftelijk overeengekomen vaste jaarlijkse uitkering onder welke benaming ook, zoals dertiende maand, vaste eindejaarsuitkering, gegarandeerde tantième e.d. Vergoedingen terzake van overwerk, reizen, onkosten, alsmede gratificaties, winstdelingsregelingen en soortgelijke emolumenten blijven buiten beschouwing, terwijl de vakantiebijslag in de factoren 12,96, 14,09 en 56,36 geacht wordt te zijn verwerkt. Tot het jaarsalaris behoort niet de overhevelingstoeslag.

loonsom:
het totaal van de jaarsalarissen van de bij de werkgever in dienst zijnde werknemers bedoeld in dit artikel.

halve loonsom:
de helft van de loonsom.

bedrijfspensioenfonds:
de stichting „Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Metaal- en Technische Bedrijfstakken gevestigd te 's-Gravenhage.

Artikel 2

Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage genoemd in artikel 12 van de statuten beloopt het percentage van de loonsom als vermeld in artikel 74a van de CAO voor

het carrosserie bedrijf of
het elektrotechnisch bedrijf of
de goud- en zilvermijverheid of
het isolatiebedrijf of
het loodgieters-, fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en koeltechnisch installatiebedrijf of
het metaalbewerkingsbedrijf of
het motorvoertuigenbedrijf en het tweewielerbedrijf.

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 1 wordt deze bijdrage, per werknemer, berekend over maximaal het maximum-jaarsalaris zoals

vastgesteld op grond van het bepaalde in artikel 11 lid 2 sub b van het pensioenreglement van het bedrijfspensioenfonds.

Artikel 3

Betaling

1. De administrateur van de Stichting Werkgelegenheidsfonds Metaal en Technische Bedrijfstakingen stelt de werkgever telkenmale op de hoogte van de verschuldigde bijdrage door het toezenden van een nota met begeleidend schrijven onder vermelding van het bedrag dat hij aan de Stichting Werkgelegenheidsfonds Metaal en Technische Bedrijfstakingen is verschuldigd.
2. De in het vorige lid bedoelde nota's hebben de vorm van een premie-nota met specificatie vermeldende ten minste naam en adres van de werkgever en de werknemer(s) met bijbehorende salarisgegevens, het tijdvak waarover de bedrage is verschuldigd alsmede de hoogte van het te betalen bedrag.
3. De werkgever dient de nota's aan de Stichting Werkgelegenheidsfonds Metaal en Technische Bedrijfstakingen te voldoen binnen de daartoe door het bestuur blijkens mededeling op het acceptgiro-formulier gestelde termijn.
4. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in gebreke.
De stichting is dan bevoegd te vorderen:
 - rente over het verschuldigde bedrag van de dag af dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn en
 - vergoeding van de buitengerechtigde invorderingskosten, vast te stellen op 15% van de vordering met een minimum van f 50,-, onverminderd de overige kosten van vervolging, verschuldigd volgens de Wet.De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente, bedoeld in de artikelen 6:119 en 6:120 van het BW, dat geldt voor de periode waarover de rente door de stichting wordt gevorderd.

Artikel 4

Loonsomopgave

1. De werkgever is gehouden jaarlijks aan de administrateur van de Stichting Werkgelegenheidsfonds Metaal en Technische Bedrijfstakingen opgave te doen van de namen, adressen, woonplaatsen, geboortedata en jaarsalarissen van de bij hem in dienst zijnde werknemers. Voorts is de werkgever gehouden elke in- en uitdiensttreding van een

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**

Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

werknemer binnen een maand schriftelijk aan de administrateur van de Stichting Werkgelegenheidsfonds Metaal en Technische Bedrijfstakken te melden.

2. Ingeval de werkgever niet aan het gestelde in de vorige alinea voldoet, zal het bestuur bij besluit bepalen welke loonsom aangehouden moet worden ter berekening van de bijdrage van de werkgever.
3. De gegevens die de werkgever krachtens dit artikel verstrekt, dienen uitsluitend ter bepaling van de door de werkgever verschuldigde bijdrage.

Artikel 5

Administratie

Het bestuur is bevoegd de administratie en de inning van de in dit reglement bedoelde bijdragen op te dragen aan derden. Het bestuur behoudt echter in alle gevallen de eindverantwoordelijkheid.

De werkgever is verplicht alle gegevens en inlichtingen te verschaffen, alsmede iedere medewerking te verlenen, die noodzakelijk of gewenst worden geacht door personen of instellingen die, door of namens de Stichting Werkgelegenheidsfonds Metaal en Technische Bedrijfstakken, zijn belast met de inning van de bijdrage en de controle op de naleving van het gestelde in de statuten en dit reglement.

Artikel 6

Bestemming bijdrage

1. De in artikel 2 bedoelde bijdrage is bestemd voor:
 - het bruto-salaris van één dag extra scholingsverlof, alsmede voor de daaraan verbonden cursuskosten, voor iedere individuele werknemer die in de periode 1 januari 1997 tot en met 28 februari 1999 ten minste de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt;
 - reïntegratie in het arbeidsproces van geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers;
 - overige werkgelegenheid stimulerende projecten in en ten behoeve van de bedrijfstakken zoals genoemd in artikel 1 van de statuten van de Stichting Werkgelegenheidsfonds Metaal en Technische Bedrijfstakken.

2. In overleg tussen de werkgeversorganisatie(s) en werknemersorganisaties die betrokken zijn bij één van de in artikel 2 bedoelde CAO's wordt de aanwending van de in lid 1 genoemde bijdrage overeengekomen met inachtneming van het hiervoor in lid 1 bepaalde.
3. Tot besteding kan eerst worden overgegaan uitsluitend na goedkeuring van het bestuur van de stichting.

Artikel 7

Duur van het reglement

Dit reglement treedt in werking met ingang van 1 juli 1997 en blijft van kracht tenzij uit een nader reglement anders blijkt.

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**

Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

BIJLAGE 13

**STATUTEN VAN DE STICHTING WERKGELEGENHEIDSFONDS
METAAL EN TECHNISCHE BEDRIJFSTAKKEN**

(voorheen: Statuten van de Stichting Werkgelegenheidsfonds Metaal-
nijverheid)

Artikel 1

Begrippen

In deze statuten wordt verstaan onder:

CAO:

de collectieve arbeidsovereenkomsten voor:

- het Carrosseriebedrijf
- het Elektrotechnisch Bedrijf
- de Goud- en Zilvernijverheid
- het Isolatiebedrijf
- het Loodgieters-, Fitters-, Centrale Verwarmingsbedrijf en Koel-
technisch Installatiebedrijf
- het Metaalbewerkingsbedrijf
- het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf

Metaal- en Technische Bedrijfstakingen

de takken van bedrijf omschreven in de artikelen 77 van de collectieve
arbeidsovereenkomsten voor:

- het Carrosseriebedrijf
- het Elektrotechnisch Bedrijf
- de Goud- en Zilvernijverheid
- het Isolatiebedrijf
- het Loodgieters-, Fitters-, Centrale Verwarmingsbedrijf en Koel-
technisch Installatiebedrijf
- het Metaalbewerkingsbedrijf
- het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf

Federatie:

de Federatie van Werkgeversorganisaties in de Metaal en Technische
Bedrijfstakingen statutair gevestigd te 's-Gravenhage;

werkgevers- respectievelijk werknemersorganisaties:

de respectieve partijen bij de vorengenoemde collectieve arbeidsover-
eenkomsten.

Artikel 2

Naam, zetel en duur

1. De stichting is genaamd:
„Stichting Werkgelegenheidsfonds Metaal en Technische Bedrijfstakken” (voorheen: Stichting Werkgelegenheidsfonds Metaalnijverheid), hierna te noemen de Stichting. Zij is gevestigd te Rijswijk.
2. De Stichting is opgericht voor onbepaalde tijd.

Artikel 3

Doel

De stichting is opgericht om uitvoering te geven aan de in het kader van de algemene arbeidsvoorwaarden. CAO's van 1 januari 1997 tot en met 28 februari 1999 gemaakte afspraken tussen de werkgevers- en werknemersorganisaties inzake de werkgelegenheidsbevordering in de Metaal en Technische Bedrijfstakken.

Zij heeft daartoe als doel, op de voet en onder de voorwaarden als in het reglement nader is bepaald, het innen en beheren van gelden ter financiering en/of subsidiëring van activiteiten en/of projecten die zijn gericht op:

- het voorzien in 1 dag extra scholingsverlof (salariskosten en cursuskosten) voor iedere individuele werknemer die in de periode van 1 januari 1997 tot en met 28 februari 1999 ten minste de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt;
- de reïntegratie in het arbeidsproces van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemers;
- overige werkgelegenheid stimulerende projecten in en ten behoeve van de bedrijfstakken zoals genoemd in artikel 1.

Artikel 4

Bestuur

1. Het bestuur van de Stichting bestaat uit tien leden, te weten vijf werkgeversleden en vijf werknemersleden.
2. De werkgeversleden worden benoemd door de Federatie. De werknemersleden worden benoemd door de werknemersorganisaties. De bestuursleden worden benoemd voor een periode van twee jaar; zij zijn terstond herbenoembaar. In tussentijdse vacatures wordt zo spoedig mogelijk voorzien.
3. Het orgaan dat casu quo de organisatie die een bestuurslid benoemde

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**

Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

kan die benoeming te allen tijde intrekken, en in plaats daarvan een ander bestuurslid benoemen.

4. De werkgeversleden casu quo de werknemersleden benoemen beurtelings voor één jaar uit hun midden de voorzitter.
In het jaar dat een werkgeverslid voorzitter is, is een door de werknemersleden te benoemen werknemerslid plaatsvervangend voorzitter.
In het jaar dat een werknemerslid voorzitter is, is een door de werkgeversleden te benoemen werkgeverslid plaatsvervangend voorzitter.
De plaatsvervangend voorzitter vervangt de voorzitter bij diens verhindering of afwezigheid.
5. Voor het jaar dat een werkgeverslid voorzitter is benoemen de werknemersleden uit hun midden een secretaris en benoemen de werkgeversleden uit hun midden een penningmeester.
Voor het jaar dat een werknemerslid voorzitter is benoemen de werkgeversleden uit hun midden een secretaris en benoemen de werknemersleden uit hun midden een penningmeester.
6. De Federatie en de werknemersorganisaties kunnen één of meer plaatsvervangende leden in het bestuur benoemen. De plaatsvervangende leden hebben het recht de bestuursvergadering te allen tijde bij te wonen, doch hebben slechts een adviserende en geen beslissende stem.
Het bepaalde in de leden 2 en 3 van dit artikel is op de plaatsvervangende leden eveneens van toepassing.
7. Indien door de Minister belast met sociale zaken de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg met het bestuur en de Minister een waarnemer toegelaten.
Waarnemers zijn gerechtigd tot het bijwonen van alle bestuursvergaderingen en ontvangen alle voor bestuursleden bestemde stukken.

Artikel 5

Bestuursbevoegdheden en vertegenwoordiging

1. Het bestuur is belast met het besturen van de zaken van de Stichting, het beheer van haar vermogen, het innen van gelden en het verstrek-

ken van subsidies c.q. het doen van uitkeringen; het bestuur is bevoegd, met inachtneming van het in deze statuten bepaalde, tot alle rechtshandelingen, gene uitgezonderd, met name ook tot het sluiten van die overeenkomsten, waarvoor het regelend recht een beperking kent.

2. Het bestuur beslist in alle zaken waarin de beslissing niet is opgedragen of gedelegeerd aan andere organen van de stichting.
3. De Stichting wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door de voorzitter en de secretaris gezamenlijk.

Artikel 6

Bureau

1. Het bestuur kan de uitvoering van de werkzaamheden, verbonden aan het secretariaat en het penningmeesterschap, zomede andere door het bestuur te bepalen taken, opdragen aan een directeur. De directeur handelt in deze in opdracht van en onder verantwoordelijkheid van het bestuur.
2. De directeur wordt benoemd en ontslagen door het bestuur; het overige personeel van de Stichting wordt benoemd en ontslagen door het bestuur, op voorstel van de directeur.

Artikel 7

Besluitvorming

1. De gezamenlijke werkgeversleden brengen, evenals de gezamenlijke werknemersleden in het bestuur in het totaal zestig stemmen uit, met dien verstande dat ieder bestuurslid afzonderlijk een aantal stemmen uitbrengt dat gelijk is aan het quotiënt dat gevormd wordt door het getal zestig te delen door het aantal aanwezige of bij volmacht vertegenwoordigde leden van zijn groep.
2. Besluiten kunnen slechts rechtsgeldig worden genomen, indien zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde ten minste drie bestuursleden aanwezig of bij volmacht vertegenwoordigd zijn en bij de stemming zich aan elke zijde ten minste zesendertig stemmen voor aanvaarding van het besluit verklaren.
3. In afwijking van het bepaalde in het voorgaande lid kan een besluit tot vaststelling, wijziging of aanvulling van de statuten of reglementen, een besluit als bedoeld in artikel 12, lid 2, en een besluit tot ontbinding van de Stichting slechts rechtsgeldig worden genomen, indien zowel aan werkgevers- en werknemerszijde ten minste vier

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999**

Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

bestuursleden aanwezig of bij volmacht vertegenwoordigd zijn en bij de stemming zich aan elke zijde ten minste zesendertig stemmen vóór aanvaarding van het besluit verklaren.

4. Over zaken wordt bij voorkeur mondeling en over personen schriftelijk gestemd. Schriftelijke stemming geschiedt met behulp van stembriefjes, welke een naar de groep van bestuursleden onderscheiden waarmerk dragen.
5. De leden van het bestuur zijn bevoegd zich door een daartoe schriftelijk gevolmachtigd ander lid van het bestuur te doen vertegenwoordigen.
6. Voorts kunnen buiten vergadering rechtsgeldige besluiten worden genomen, mits schriftelijk en met eenparigheid van stemmen van alle bestuursleden. Een dergelijk besluit staat gelijk met een besluit genomen in een vergadering.

Artikel 8

Geldmiddelen

1. De geldmiddelen van de SWMn bestaan uit:
 - a. het door de oprichter afgezonderd bedrag van in totaal tweehonderd gulden (f 200,-);
 - b. bijdragen van werkgevers welke zijn vastgesteld bij of krachtens een (algemeen verbindend verklaarde) bepaling van de CAO;
 - c. hetgeen door erfstelling, legaat of schenking wordt verkregen;
 - d. de inkomsten uit het vermogen van de Stichting;
 - e. andere inkomsten en toevallige baten.
2. Erfstellingen kunnen slechts worden aanvaard onder het voorrecht van boedelbeschrijving.

Artikel 9

Begroting

1. Uiterlijk in de maand september worden de begrotingen van inkomsten en van uitgaven voor het eerstvolgende kalenderjaar vastgesteld.

2. De begroting van inkomsten vermeldt in elk geval de geraamde opbrengst van de bijdragen, bedoeld in artikel 8 lid 1 sub b.
3. De begroting van uitgaven vermeldt in elk geval ramingen ter zake van:
 - a. de kosten van de Stichting;
 - b. de kosten van de inning van de bijdragen, bedoeld in artikel 8 lid 1 sub b, indien de inning van deze bijdragen aan derden is opgedragen;
 - c. het bedrag bestemd voor financiering van het doen van uitkeringen c.q. verstrekken van subsidies, bedoeld in artikel 3.

Artikel 10

Jaarverslag; rekening en verantwoording

1. Uiterlijk in de maand juni brengt de secretaris aan het bestuur verslag uit van de werkzaamheden der Stichting in het voorafgaande kalenderjaar, en legt de penningmeester rekening en verantwoording af over het door hem in de genoemde periode gevoerde beheer. De rekening en verantwoording vindt plaats onder overlegging van een rapport van een door het bestuur benoemde externe registeraccountant.
2. Het bestuur van de Stichting stelt jaarlijks een verslag op, dat een getrouw beeld geeft van de grootte en de samenstelling van het vermogen van de Stichting en van de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar; in dit verslag wordt door het bestuur rekenschap van het gevoerde beleid afgelegd.
3. Het in lid 2 bedoelde verslag moet zijn gecontroleerd door een externe registeraccountant.
4. Het verslag wordt ter inzage van de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
 - a. ten kantore van de Stichting;
 - b. op een of meer door de Minister belast met sociale zaken aan te wijzen plaatsen.
5. Het verslag wordt op aanvraag van de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

Artikel 11

Goedkeuring van de jaarstukken

De jaarstukken bedoeld in de artikelen 9 en 10 worden door het bestuur niet goedgekeurd en vastgesteld dan nadat één maand is verstreken sinds het bestuur de bedoelde stukken heeft toegezonden aan de Federatie en de werknemersorganisaties.

Artikel 12

Werkgeversbijdragen

1. De methode van de berekening van de bijdrage, genoemd in artikel 8 lid 1 sub b, alsmede de wijze van incassering daarvan, worden bij reglement als bedoeld in artikel 14 vastgesteld.
2. De hoogte alsmede de wijze van inning van de in het vorige lid bedoelde bijdrage wordt door het bestuur van de Stichting vastgesteld.
3. Het bestuur verstrekt aan de werkgeversorganisaties alle gewenste, met de inning verband houdende, inlichtingen.

Artikel 13

Besteding van de geldmiddelen

1. De geldmiddelen als bedoeld in artikel 8 lid 1 worden aangewend:
 - a. ter financiering en/of subsidiëring van activiteiten en/of projecten als bedoeld in artikel 3;
 - b. tot betaling van casu quo reservering voor kosten verband houdende met de uitvoering van de werkzaamheden van de Stichting.
2. Voorzover gelden van de Stichting voor belegging beschikbaar zijn, worden deze gelden door het bestuur belegd, met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.
3. Gereede gelden, effecten en/of geldswaardige papieren worden zoveel mogelijk in bewaring gegeven bij algemene handelsbanken.

4. Het bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen en de wijze van verrekening vaststellen.

Artikel 14

Reglementen

1. Het bestuur kan voor de uitvoering van zijn taak een of meer reglementen vaststellen.
2. Een besluit tot vaststelling van een reglement wordt niet genomen dan nadat drie weken zijn verstreken sinds de dag waarop het in lid 1 bedoelde voorstel door het bestuur is toegezonden aan de Federatie en de werknemersorganisaties.
3. In geval van wijziging van een reglement zijn de voorgaande leden van dit artikel van overeenkomstige toepassing.
4. De in lid 1 bedoelde reglementen mogen geen bepalingen bevatten welke in strijd zijn met deze statuten.

Artikel 15

Statutenwijziging

1. Het bestuur is bevoegd tot wijziging van de statuten.
Artikel 14 lid 2 is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor de aldaar genoemde termijn van drie weken gelezen dient te worden: één maand.
2. De wijziging van de statuten moet bij notariële akte tot stand komen.
3. De reglementen alsmede de in deze statuten en in de reglementen aangebrachte wijzigingen treden niet in werking alvorens een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend voor een ieder ter inzage is neergelegd ter Griffie van het Kantongerecht binnen welks ressort de Stichting is gevestigd.

Artikel 16

Ontbinding

1. Het bestuur is bevoegd de Stichting te ontbinden. Het bepaalde in artikel 15 lid 1 is van overeenkomstige toepassing.
2. De Stichting wordt bovendien ontbonden indien het doel van de Stichting is bereikt of niet meer bereikt kan worden; voorts door haar

**Loodgieters- fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en het
koeltechnisch installatiebedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

insolventie nadat zij in staat van faillissement is verklaard of door opheffing van het faillissement wegens de toestand van de boedel, zomede door rechterlijke uitspraak in de bij de wet genoemde gevallen.

Artikel 17

Vereffening

1. De vereffening geschiedt door het bestuur.
2. De Stichting blijft na haar ontbinding voortbestaan voorzover dit voor de vereffening van haar zaken nodig is.
3. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van de statuten zoveel mogelijk van kracht.
4. Het bestuur bepaalt welke bestemming, liggende in de Metaal en Technische Bedrijfstakken en door de werkgevers- en werknemersorganisaties nader aan te geven, na betaling van alle schulden, aan de overgebleven bezittingen van de Stichting zal worden gegeven.

III. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder II opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

IV. 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.

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

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

's-Gravenhage, 30 oktober 1998

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.