

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9134

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 08-12-1998, nr. 235

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

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Stichting Centraal Secretariaat Metaal- en Elektrotechnische Industrie namens de Vereniging FME/CWM, vereniging van ondernemingen in de Metaal-, Kunststoff-, Elektronika- en Elektrotechnische Industrie en aanverwante sectoren als partij te ener zijde mede namens de Vereniging FNV Bondgenoten, de Vereniging CNV Bedrijvenbond, de VHP Metalelektro en De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Hoger Personeel in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat 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. Verklaart algemeen verbindend tot en met 30 juni 2000 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Hoger Personeel in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie alsmede de daarbij behorende statuten van de Stichting Bijzondere Projecten Metaal en Elektrotechnische Industrie, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

INLEIDING

4. Partijen zien het verzuim wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid in de bedrijven als een blijvend punt van zorg. Zij zijn van mening dat in eerste instantie op het niveau van de onderneming het verzuim dat voortvloeit uit het werk, dient te worden aangepakt.
Het is van belang dat ondernemingen in de bedrijfstak voorkoming van (definitieve) uitval door ziekte nastreven.
Partijen onderschrijven het protocol Aanstellingskeuringen van 1 juni 1995, uitgegeven door KNMG. Dit protocol is bij partijen op te vragen.
Partijen bevelen aan om werknemers van 55 jaar en ouder in de gelegenheid te stellen een periodieke keuring te ondergaan.
5. Partijen bevelen aan in het in de onderneming te voeren beleid tevens aandacht te besteden aan de aan het productieproces verbonden milieueffecten. Aanbevolen wordt een intern milieuzorgsysteem in te voeren.
7. Op de werkgever wordt een beroep gedaan om overwerk waar mogelijk te beperken.
8. Partijen bevelen werkgevers en werknemers aan te doen wat in hun vermogen ligt om conflictsituaties over gewetensbezwaren te voorkomen, onder meer door zo spoedig mogelijk, nadat de werknemer de gewetensbezwarende situatie kenbaar heeft gemaakt, met elkaar in overleg te treden.
9. Partijen achten het van belang dat de ondernemingen in de metalektro-industrie beschikken over gekwalificeerde werknemers. Zij stellen vast dat loopbaanbeleid gericht op optimale afstemming van de mogelijkheden van de werknemers op de eisen van de onderneming hierbij een belangrijk instrument is. Derhalve bevelen zij aan in de ondernemingen aan loopbaanbeleid aandacht te schenken.

**Metaal- en Elektrotechnische Industrie
Hoger Personeel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

11. Partijen bevelen aan in de onderneming extra aandacht te besteden aan het ontwikkelen van integraal ouderenbeleid waaronder o.a. te verstaan:
- problemen van oudere werknemers, in het bijzonder met betrekking tot leeftijds-, gezins-, en gezondheidsaspecten;
 - in samenhang daarmee voor oudere werknemers passende mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en scholing, waaronder begrepen het gebruik van specifiek cursusaanbod o.m. van de Stichting Opleiding en Arbeidsmarkt (O+A) in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie;
- alsmede aan problemen van gehandicapten en buitenlandse werknemers.

Artikel I.1.

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. werknemer: degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten;
2. werkgever: de natuurlijke of rechtspersoon voor wie een werknemer als bedoeld in lid 1 arbeid pleegt te verrichten;
5. Raad van Overleg in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie: de Stichting Raad van Overleg in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie, gevestigd te 's-Gravenhage. De Raad van Overleg is gerechtigd tot de taken die hem krachtens deze overeenkomst zijn opgedragen.
6. Loonsom Coördinatiewet Sociale Verzekering: het totaal van het loon als omschreven in de artikelen 4 tot en met 8 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, met dien verstande dat de in artikel X van de CAO voor het hoger personeel in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie bedoelde WAO- en NWW-uitkeringen die via de werkgever worden betaald, alsmede de in genoemd artikel bedoelde aanvullingen hiertoe niet worden gerekend.

Artikel I.2.

Werkingssfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing op arbeidsovereenkomsten gesloten door werkgevers in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie, met hun medewerkers, die een functie vervullen boven het

niveau van de in de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie opgenomen functies.

2. Deze overeenkomst is niet van toepassing op de bestuurders van de onderneming en de functionarissen, die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken.
3. Tot de Metaal- en Elektrotechnische Industrie worden, behoudens het hierna in lid 4 en 5 bepaalde, geacht te behoren ondernemingen waarin, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, in de regel gedurende tenminste 1200 uren per week door bij die onderneming in dienst zijnde werknemers als bedoeld in artikel I.1 lid 1 van deze overeenkomst, doch met inachtneming van het gestelde onder 6 t/m 15 en 17 werkzaamheden worden verricht en waarin:
 - a. uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend, waaronder ondermeer wordt verstaan:
 - 1e. het aanleggen, assembleren, construeren, demonteren, draaien, emaileren, forceren, gieten, herstellen, lassen, monteren, onderhouden, persen, pletten, samenstellen, slopen, verscheuren en/of vermalen, smeden, smelten, trekken, vervaardigen, walsen van metaal (waaronder o.m. te verstaan: aluminium, blik, brons, koper, lood, messing, staal, tin, ijzer, zink en legeringen of composities hiervan) of metalen apparaten, drijfwerk, gereedschappen, machines, toestellen, voorwerpen en werktuigen (waaronder mede begrepen kracht- en arbeidswerktuigen, landbouwtractoren, -machines en werktuigen), alles in de ruimste zin des woords, zoals appendages, automaten, automobielen, beelden, bliksemafleiders, blikwaren, bouten, brandkasten, bromfietsen, bruggen, buizen, capsules, draad, draadnagels, elektriciteitsmeters, elektroden, gaas, gasmeters, haarden, instrumenten (waaronder optische apparaten), jaloezieën, kachels, ketels (onder andere voor centrale verwarming), kinderwagens, klinknagels, kroonkurken, matrassen, matrijzen, meubels, moeren, motoren, motorrijwielen, muziekinstrumenten, ovens, radiatoren, ramen, reservoirs, rolhekken, rollend materieel, rolluiken, rijwielen, schepen, schroeven, schuifhekken, sierhekken, sluitingen, stempels, tanks, taximeters, tuben, uurwerken, watermeters, zonweringen;
 - 2e. het vervaardigen en/of herstellen van apparaten, installaties, stoffen, toestellen, voorwerpen en dergelijke die elektrische energie of haar componenten afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken met uitzondering van het vervaardigen van radio-apparaten;
 - 3e. het staalblazen en/of zandstralen;

Metaal- en Elektrotechnische Industrie
Hoger Personeel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 4e. het verzinken en/of vertinnen, voor zover dit niet langs galvanotechnische weg geschiedt;
 - 5e. het reviseren van verbrandingsmotoren en onderdelen daarvan in de ruimste zin;
 - b. uitsluitend of in hoofdzaak het elektrotechnische scheepsinstallatiebedrijf wordt uitgeoefend;
 - c. uitsluitend of in hoofdzaak rechtstreeks voor derden gebruiks- en verbruikstoestellen voor sterk- en zwakstroominstallaties worden gewikkeld of hersteld (elektrotechnische wikkel- en reparateursbedrijf).
- Onder vervaardigen dient te worden verstaan het assembleren, monteren en samenstellen uit van derden betrokken onderdelen.
- 4. Ongeacht het aantal arbeidsuren gedurende welke in de regel per week door bij die ondernemingen in dienst zijnde werknemers werkzaamheden worden verricht, worden, behoudens het bepaalde in lid 3, tevens geacht tot de Metaal- en Elektrotechnische Industrie te behoren ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak een of meer van de volgende bedrijven worden uitgeoefend:
 - a. het walsen van staal;
 - b. het ijzer- en staalgietersbedrijf;
 - c. het vervaardigen en/of herstellen van vliegtuigen;
 - d. het vervaardigen en/of herstellen van liften.Onder vervaardigen dient eveneens te worden verstaan het assembleren, monteren en samenstellen uit van derden betrokken onderdelen.
 - 5. Niet onder de werkingssfeer van deze overeenkomst ressorteren ondernemingen, die weliswaar onder de omschrijving van lid 4 vallen, doch waarop met goedkeuring van de daartoe bevoegde instantie een (algemeen verbindend verklaarde) collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van arbeidsvoorwaarden in de Metaalnijverheid van toepassing is.
 - 6. Een onderneming, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers wordt geacht te behoren tot de Metaal- en Elektrotechnische Industrie, wordt indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week in de onderneming, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2 en 1 jaar te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, minder heeft bedragen dan onderscheidenlijk 1200, 800 of 400, na afloop van die periode, met inachtneming van

het hierna in lid 7 bepaalde, geacht te behoren tot het metaalbewerkingsbedrijf.

7. De in lid 6 bedoelde onderneming wordt geacht te behoren tot het metaalbewerkingsbedrijf met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor in lid 6 genoemde perioden.
8. Ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in lid 3 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid (thans de sector Metaalnijverheid) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot de Metaal- en Elektrotechnische Industrie
9. In geval van rechtsopvolging van een onderneming als hiervoor in lid 6 en 8 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in lid 6 en 8 bepaalde aangenomen dat sprake is van eenzelfde aansluiting.
10. Indien een onderneming als bedoeld in lid 8 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997 overgaat naar de sector Metaalnijverheid wordt die onderneming met ingang van dezelfde datum geacht te behoren tot het metaalbewerkingsbedrijf.
11. Een onderneming, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers wordt geacht te behoren tot het metaalbewerkingsbedrijf, wordt, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week in de onderneming, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2 en 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, ten minste heeft bedragen onderscheidenlijk 1200, 2000 of 3000, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in lid 13 bepaalde, geacht te behoren tot de Metaal- en Elektrotechnische Industrie.
12. De in lid 11 bedoelde onderneming wordt geacht te behoren tot de Metaal- en Elektrotechnische Industrie met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor in lid 11 genoemde perioden.
13. Ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in lid 3 genoemde takken van bedrijf

**Metaal- en Elektrotechnische Industrie
Hoger Personeel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaalnijverheid (voorheen de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid), doch waarbij op voornoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie (thans de sector Metaalindustrie en de sector Elektrotechnische Industrie) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot het metaalbewerkingsbedrijf.

14. In geval van rechtsopvolging van een onderneming als hiervoor in lid 11 en 13 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in lid 11 en 13 bepaalde aangenomen dat sprake is van eenzelfde aansluiting.
15. Indien een onderneming als bedoeld in lid 13 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Organisatiewet Sociale Verzekering overgaat naar de Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie wordt die onderneming met ingang van dezelfde datum geacht te behoren tot de Metaal- en Elektrotechnische Industrie.
16. De Commissie Werkingssfeer¹⁾ ziet toe op de toepassing van de met betrekking tot de indeling en de overgang van ondernemingen in lid 6 t/m 15 gestelde regelen.
17. Deze overeenkomst is niet van toepassing op Holland Repair and Service B.V. te Amsterdam, Vemat B.V. te Hoofddorp en Vermeer Industrial Contracting B.V. te Hoofddorp alsmede op Lucent Technologies Network Systems Nederland B.V. te Hilversum en Lucent Technologies EMEA B.V. te Hilversum, alsmede Belden Wire and Cable B.V. te Venlo en Philips Components B.V. te Doetinchem.

¹⁾ Noot van partijen: De commissie Werkingssfeer is samengesteld door de Stichting Raad van Overleg in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie en de Vakraad voor de Metaalnijverheid. Het secretariaat van de Commissie Werkingssfeer is gevestigd: Postbus 1850, 2280 DW Rijswijk-ZH, telefoon 070-3160591
In de commissie hebben tevens zitting, het Bedrijfspensioenfonds voor de Metaalindustrie en het Bedrijfspensioenfonds voor de Metaalnijverheid.

Artikel II

Sollicitatie

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

Artikel III

Bevestiging van aanstelling

1. De gesloten arbeidsovereenkomst wordt tussen partijen schriftelijk vastgelegd. In deze schriftelijke bevestiging worden in ieder geval vermeld:
 - a. de datum van ingang van het dienstverband;
 - b. indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
 - c. de functie, danwel een omschrijving van de belangrijkste te verrichten werkzaamheden;
 - d. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht.
 - e. de overeengekomen beloning, zowel de periodieke als eventuele éénmalige of bijzondere beloningselementen;
 - f. de salarisgroep, alsmede de plaats van betrokkene daarin, voorzover een ondernemingssalarissysteem van toepassing is;
 - g. de vakantierechten: hierbij is ten minste van toepassing het gestelde in de artikelen V.5, V.6 en V.8 van de CAO in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie;
 - h. de voor de werknemer getroffen of te treffen pensioenverzekering,
 - i. de financiële regeling die bij arbeidsongeschiktheid zal gelden;
 - j. de bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door werkgever resp. werknemer ten minste in acht te nemen opzegtermijn;
 - k. een eventueel overeengekomen bijdrage van de werkgever in de ziektekostenverzekering en eventuele overeengekomen onkostenvergoedingen.
2. Wijzigingen zullen eveneens schriftelijk worden bevestigd.
3. Het geheel van de arbeidsvoorwaarden tussen werkgever en werknemer overeengekomen en genoemd in dit artikel dient ten minste gelijkwaardig te zijn aan het betreffende pakket arbeidsvoorwaarden voor de werknemers in de onderneming op wie de CAO in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie van toepassing is.

**Metaal- en Elektrotechnische Industrie
Hoger Personeel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Artikel IV

Gunstiger en andere bepalingen/Flexibilisering

1. De werkgever kan in voor werknemers gunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken.
2. De werkgever kan niet in voor werknemers ongunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken.
4. De werkgever die om belangrijke redenen zoals de continuïteit van de onderneming en/of de daarmee verband houdende werkgelegenheid in zijn onderneming voor alle of één of meer groepen van werknemers wenst af te wijken van het gestelde in lid 2 van dit artikel, kan daartoe overgaan indien daarover op ondernemingsniveau overeenstemming is bereikt met v.v.¹⁾
Het resultaat van het overleg dient te worden gemeld aan de ROM.²⁾
De aldus vastgestelde regeling treedt voor zover nodig in de plaats van de betreffende CAO-bepalingen.
De werkgever stelt de betrokken werknemers schriftelijk in kennis van de gesloten overeenkomst, van de bepalingen van deze CAO waarop de afwijking betrekking heeft, van de ingangsdatum, welke na de kennisgeving moet zijn gelegen, en van de duur van de overeenkomst.
5. De op basis van dit artikel van een vorige CAO overeengekomen regeling(en) blijft resp. blijven van kracht, ook na wijziging(en) van de CAO bepaling(en) waarvan bij die regeling(en) is afgeweken, zulks met inachtneming van de bij die regeling(en) overeengekomen looptijd.

Artikel V

**Opzegging GELDEND TOT DE DATUM WAAROP DE WET
FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID VAN TOEPASSING WORDT,
WAARSCHIJNLIJK 1 JANUARI 1999**

1. Opzegging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst geschiedt schriftelijk, met inachtneming van de termijnen

¹⁾ Bedoeld worden de werknemersorganisaties betrokken bij de CAO.

²⁾ Adres: Postbus 407, 2260 AK Leidschendam, tel: 070-3209399.

genoemd in de leden 2 en 3, zodanig dat het dienstverband eindigt aan het einde van een kalendermaand.

2. De opzeggingstermijn door de werkgever in acht te nemen bedraagt:
 - a. – indien de werknemer vijf jaren of minder onafgebroken in dienst is: één maand;
– voor iedere verdere vier jaar onafgebroken dienstverband: één maand meer;
 - b. – voor de werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt: voor iedere periode van vier jaar onafgebroken dienstverband na het bereiken door de werknemer van de leeftijd van 45 jaar en vóór het bereiken door de werknemer van de pensioengerechtigde leeftijd: één maand extra.
De krachtens het voorgaande berekende opzeggingstermijn bedraagt ten hoogste zes maanden.
3. De opzeggingstermijn door de werknemer in acht te nemen bedraagt:
 - a. – indien hij vijf jaren of minder onafgebroken in dienst is: één maand;
 - b. – voor iedere verdere vier jaar onafgebroken dienstverband: een halve maand meer, tot een maximum van drie maanden.
4. Een onvoltooide periode van vier jaar aan het einde van het dienstverband wordt voor de toepassing van lid 2 sub a en lid 3 als een volledige periode berekend. Dit geldt ook voor de toepassing van lid 2 sub b, doch alleen indien het dienstverband na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar ten minste een vol jaar heeft geduurd.
5. Bij het bereiken door de werknemer van de pensioengerechtigde leeftijd eindigt de dienstbetrekking zonder dat opzegging nodig is.

N.B. van partijen

Deze bepalingen zijn niet van toepassing op een voor een bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7: 667 B.W.

Artikel V

Opzegging GELDEND VANAF DE DATUM WAAROP DE WET FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID VAN TOEPASSING WORDT, WAARSCHIJNLIJK 1 JANUARI 1999

1. Opzegging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst geschiedt schriftelijk met inachtneming van artikel 7: 672 van het B.W., zodanig dat het dienstverband eindigt aan het einde van de kalendermaand.
2. Bij het bereiken door de werknemer van de pensioengerechtigde leeftijd eindigt de dienstbetrekking zonder dat opzegging nodig is.

**GELDEND TOT DE DATUM WAAROP DE WET
FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID VAN TOEPASSING WORDT,
WAARSCHIJNLIJK 1 JANUARI 1999**

6. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die voor bepaalde tijd is verlengd, eindigt van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging met toestemming van de Directeur Arbeidsvoorziening is vereist, indien deze arbeidsovereenkomst éénmalig en voor maximaal 6 maanden is verlengd, en de totale duur van beide overeenkomsten de 18 maanden niet overschrijdt. In overige gevallen van verlenging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gelden de in de vorige leden genoemde opzegtermijnen.

Aanbeveling van partijen:

Aanbevolen wordt dat indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt verlengd, de werkgever tenminste één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst, de werknemer er opmerkzaam op maakt dat het dienstverband zal eindigen.

N.B. van partijen

Vanaf de datum waarop de Wet Flexibiliteit en Zekerheid van toepassing wordt, waarschijnlijk 1 januari 1999, komt dit lid te vervallen.

Vanaf dat moment geldt voor verlenging en beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en voor overgang van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een voor onbepaalde tijd, het bepaalde in hoofdstuk 7, met name artikel 7: 667 lid 3, artikel 7: 668 en 7: 668a van het B.W.

Artikel VII

Salarissen

1. Indien en voor zover in de periode voor 31 oktober 1977, aan de werknemers periodieke verhogingen op grond van leeftijd en dienstjaren, danwel op grond van persoonlijke beoordeling zijn toegekend, zullen deze verhogingen ook ná 31 oktober 1977 worden toegekend indien het toekennen van deze verhogingen geacht kan worden onderdeel uit te maken van het in artikel III genoemde arbeidsvoorwaarden-pakket.
2. Per 1 juli 1998 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 3,25%.

4. Per 1 juli 1999 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 2,75%.
5. Per 1 maart 2000 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 1,50%.

Artikel VIII

Andere inkomstenbestanddelen

Indien en voor zover in de periode vóór 31 december 1984 aan de werknemer een vakantietoeslag is toegekend, zal deze vakantietoeslag ook ná 31 december 1984 worden toegekend. De vakantietoeslag wordt verdiend in de periode van 1 juli t/m 30 juni en bedraagt 8% op jaarbasis. De uitvoering van deze bepaling kan nimmer leiden tot verhoging van aanspraken van de werknemer.

Artikel IX

Ziektekostenverzekering

1. De werkgever vergoedt aan de werknemer, die niet verplicht verzekerd is krachtens de Ziekenfondswet maar wel verzekerd is tegen ziektekosten onder voorwaarden die ten minste voldoen aan het hieronder aangegeven standaardpakket, 50% van de door de werknemer te betalen premie voor een standaardziektekostenverzekering in de laagste of in de op één na laagste klasse. Wanneer in een onderneming een collectieve ziektekostenverzekering bestaat wordt deze vergoeding slechts toegekend indien de werknemer daaraan deelneemt. Deze beperking geldt niet voor de werknemer die buiten zijn schuld niet aan deze verzekering deelneemt.
2. De werkgever vergoedt tevens aan de in het eerste lid van dit artikel bedoelde werknemer 50% van de door de werknemer te betalen bijdrage, die voortkomt uit de Wet medefinanciering oververtegenwoordiging oudere ziekenfondsverzekerden (MOOZ), alsmede 50% van de bijdrage „Pooling voorheen vrijwillig verzekerden”, die voortvloeit uit de Wet op de toegang tot ziektekostenverzekeringen (WTZ).
3. Onder standaardziektekostenverzekering wordt verstaan: verzekering van de werknemer en zijn gezin, omfattende de kosten van:
 - verpleging tijdens het verblijf van langer dan 24 uur in een ziekenhuis, sanatorium of psychiatrische inrichting, alsmede de tijdens dat verblijf verschuldigde kosten van de klinische (operatieve en niet-operatieve) specialistische hulp en de z.g. bijkomende kosten;
 - ziekenvervoer naar en van een ziekenhuis, sanatorium of psychiatrische inrichting;
 - ambulante (niet-klinische of poliklinische) specialistische hulp en

**Metaal- en Elektrotechnische Industrie
Hoger Personeel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

- de tijdens deze specialistische behandeling verschuldigde bijkomende kosten;
- kunst- en hulpmiddelen, een en ander onder de gebruikelijke door de ziektekostenverzekeraars gestelde voorwaarden en met de door hen gebruikelijk gestelde maxima, beperkingen en uitbreidingen.

Overgangsbepaling

- a. Indien reeds een afzonderlijke tegemoetkoming wordt gegeven voor het dragen van ziektekosten in verband met de omstandigheid dat de werknemer niet is verzekerd krachtens de Ziekenfondswet, kan deze tegemoetkoming in mindering worden gebracht op de vergoeding genoemd in lid 1.

Artikel X.1

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

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

¹⁾ Noot van partijen: Volgens het wetsvoorstel TBA van 28 januari 1993.

gevallen en op de voorwaarden als is omschreven in de regeling ter voorkoming van misbruik welke in de onderneming reeds bestaat of na met de Ondernemingsraad bereikte overeenstemming door de werkgever wordt vastgesteld.

4. De werkgever zal geen gebruik maken van de wettelijke mogelijkheid met de werknemer overeen te komen bij ziekmelding een vakantiedag af te boeken.
5. De werkgever is gerechtigd, zo nodig in afwijking van het gestelde in de leden 1 t/m 4 van dit artikel, sancties op te leggen aan de werknemer die de controlevoorschriften overtreedt die zijn neergelegd in een ondernemingsregeling waarin is geregeld hoe de werknemer dient te handelen bij ziekte. De sancties dienen in de regeling te zijn opgenomen.
Deze ondernemingsregeling zal in overleg met de Ondernemingsraad worden vastgesteld.
6. Voorts is de werkgever verplicht aan de volledig arbeidsongeschikte werknemer na het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid gedurende één jaar aanvullingen op de WAO-uitkeringen te verstrekken tot 94% van het netto bedrag, dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij gedurende dat jaar 100% van het volledige Ziektewet-dagloon zou hebben ontvangen. Wanneer als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid de WAO-uitkeringen lager zijn dan 70%, zullen, behoudens het bepaalde in lid 7 van dit artikel, de volgens de vorige volzinnen berekende aanvullingen evenredig lager zijn.
7. Wanneer als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid de WAO-uitkeringen lager zijn dan 70% dan wel er geen WAO-uitkeringen worden ontvangen en de werknemer (daarnaast) WW-uitkeringen ontvangt, is de werkgever verplicht aan de werknemer na het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid gedurende één jaar aanvullingen op de WAO-uitkeringen en de WW-uitkeringen tezamen te verstrekken tot 94% van het netto bedrag, dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij gedurende dat jaar 100% van het volledige Ziektewet-dagloon zou hebben ontvangen. Op de WW-uitkeringen toegepaste kortingen kunnen op de aanvullingen in mindering worden gebracht.
8. Tevens is de werkgever verplicht aan de volledig arbeidsongeschikte werknemer die nadat hij de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt arbeidsongeschikt is geworden - te rekenen vanaf 1 september 1990 - en die direct voorafgaande aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag de laatste 7 jaar als werknemer in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie werkzaam is geweest en die niet aan de SUM-regeling deelneemt, na het tweede jaar van de arbeidsongeschiktheid aanvullingen op de WAO-uitkeringen te verstrekken. De aanvullingen bedragen

Metaal- en Elektrotechnische Industrie
Hoger Personeel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

10% van de bruto grondslag die op grond van het SUM-reglement wordt gehanteerd voor de berekening van de netto SUM-uitkering. Voorzover van toepassing wordt de bruto grondslag vermeerderd met de in het jaar direct voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag op grond van regelmatige ploegendienst ontvangen ploegentoeslagen alsmede met de op de eerste arbeidsongeschiktheidsdag voor de werknemer geldende toeslag op basis van het Systeem Arbeidsomstandigheden (SAO). Het netto bedrag van de aanvullingen op de WAO-uitkeringen zal echter tezamen met de netto WAO-uitkeringen niet hoger zijn dan de netto SUM-uitkering die de werknemer zou hebben gekregen als hij op dat moment aan de SUM-regeling zou hebben deelgenomen. De werkgever is verplicht de aanvullingen op de WAO-uitkeringen te verstrekken zolang de volledige uitkeringen krachtens de WAO ter zake van arbeidsongeschiktheid worden verleend. Deze verplichting blijft bestaan indien het dienstverband met de werknemer eindigt. De verplichting aanvullingen op de WAO-uitkeringen te verstrekken geldt niet voor de werkgever die op enige wijze in een ten minste gelijkwaardige aanvulling voor de werknemer voorziet.

9. De werkgever is in het kader van zijn goed werkgeverschap gehouden een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer zo mogelijk passend werk aan te bieden. Indien de werkgever geen passend werk beschikbaar heeft, deelt hij dat schriftelijk aan de werknemer mee.
10. De werkgever is verplicht aan de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer die passende werkzaamheden bij de werkgever hervat, gedurende maximaal twee jaren te rekenen vanaf de datum van werkhervatting, aanvullingen op de WAO-uitkeringen te verstrekken. Deze aanvullingen op de WAO-uitkeringen zijn zodanig dat ze tezamen met het salaris, eventuele andere aanvullingen en/of uitkeringen en de WAO-uitkeringen, een netto bedrag opleveren dat gelijk is aan het netto bedrag, dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij gedurende die periode 100% van het volledige Ziektewet-dagloon zou hebben ontvangen.
Voor de werknemer die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt worden de aanvullingen verminderd met het bedrag waarop de werknemer recht had kunnen hebben indien hij een risicoverzekering had gesloten welke bij volledige arbeidsongeschiktheid een aanvulling geeft op de WAO-uitkeringen tot 70% van het WAO-dagloon.

11. Het in de leden 1, 6, 7 en 10 bedoelde Ziektewet-dagloon wordt gewijzigd met de in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie van toepassing zijnde algemene salariswijzigingen.
- 12¹⁾. De werkgever zal de werknemer de mogelijkheid bieden een risicoverzekering aan te gaan welke een aanvulling geeft op de WAO-uitkeringen²⁾ tot 70% van het WAO-dagloon. Partijen hebben hiertoe een voorziening voor de bedrijfstak ingesteld. Deze bestaat uit een mantelovereenkomst tussen de ROM en een vijftal verzekeraars. Werkgevers die vallen onder de werkingssfeer van deze CAO alsmede werkgevers die vrijwillig zijn toegetreden tot de SUM-regeling kunnen op grond van de mantelovereenkomst op algemeen geldende voorwaarden de risicoverzekering aangaan ten behoeve van de deelnemende werknemers.
De voorwaarden liggen ter inzage bij de ROM.
De werkgever kan een eigen voorziening treffen nadat hierover overleg is geweest met de v.v.³⁾
De meerpremie die boven de gemiddelde bedrijfstakpremie moet worden betaald vanwege het hogere risico van de onderneming, is voor 75% voor rekening van de werkgever.
De gemiddelde bedrijfstakpremie is voor 1998⁴⁾ bepaald op 2,27% van het loondeel tussen het maximum WAO-uitkeringsdagloon op jaarbasis (1998: f 77.650,-) en het wettelijk minimum maandloon op jaarbasis (in 1998: f 29.501,-).

Voor 1999 en 2000 wordt uitgegaan van een gemiddelde bedrijfstakpremie die door deskundigen, door partijen te benoemen, wordt vastgesteld aan de hand van door de verzekeraar(s) aan te leveren relevante gegevens.

De meerpremie is het gedeelte van de door de onderneming geldende premie, uitgedrukt in procenten van het loondeel tussen het maximum WAO-uitkeringsdagloon op jaarbasis en het wettelijk minimum maandloon op jaarbasis, dat de voor het betreffende kalenderjaar bepaalde gemiddeld bedrijfstakpremie te boven gaat.

Aanbeveling 1:

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

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

²⁾ Volgens het wetsvoorstel TBA van 28 januari 1993.

³⁾ Bedoeld worden de werknemersorganisaties betrokken bij de CAO.

⁴⁾ Algemeen verbindend verklaring heeft geen terugwerkende kracht.

**Metaal- en Elektrotechnische Industrie
Hoger Personeel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

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

Aanbeveling 2:

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

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

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

Artikel X.2

Overlijdensuitkering

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

Toelichting van partijen:

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

Artikel XI

Detachering in binnen- en buitenland

Bij detachering in binnen- en buitenland verdient een aantal onderwerpen de aandacht.¹⁾

Artikel XII

Nevenbedingen

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

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

1. Arbeidsduur

Artikel XIII.1

Begrippen

1. Bruto Standaard Jaarlijkse Arbeidsduur (BSJA):
het saldo van het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar, vermenigvuldigd met 8 uren.
2. Standaard Jaarlijkse Arbeidsduur (SJA):
het saldo van het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar, met de vakantiedagen als bedoeld in artikel V.5 eerste en tweede volzin van de CAO in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie, en met de feestdagen als bedoeld in het 4e lid van dit artikel, voorzover deze feestdagen niet vallen op een zaterdag of zondag, en dit saldo vermenigvuldigd met 8 uren.
3. Basis Jaarlijkse Arbeidsduur (BJA):
de Standaard Jaarlijkse Arbeidsduur verminderd met het aantal vrije roosteruren als bedoeld in lid 5 van dit artikel en lid 4 van artikel XIII.2 van deze CAO.
4. Feestdagen:
de feestdagen bedoeld in het tweede lid van dit artikel zijn: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de Nationale Feestdag (30 april).

¹⁾ Zie aanhangsel.

**Metaal- en Elektrotechnische Industrie
Hoger Personeel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

5. Vrije roosteruren:
het aantal uren, gedurende welke de werknemer met inachtneming van artikel XIII.8 van deze CAO aanspraak heeft op vrijstelling van dienst wegens arbeidsduurverkorting.

Artikel XIII.2

BSJA/SJA/BJA/Vrije roosteruren

1. De BSJA bedraagt in 1998: 2088 uur
1999: 2088 uur
2000: 2080 uur
2. De SJA bedraagt in 1998: 1840 uur
1999: 1848 uur
2000: 1840 uur
3. De BJA bedraagt in 1998: 1736 uur
1999: 1744 uur
2000: 1736 uur
4. Bij voltijdarbeid bedraagt het aantal vrije roosteruren: 104 uren.

Algemene toelichting bij artikel XIII.2:
Bij de toepassing van de BJA worden mede als gewerkte uren beschouwd de uren gedurende welke niet is gewerkt op grond van omstandigheden als vermeld in artikel XIII.11.

Artikel XIII.3

Deeltijdarbeid

1. Voor de werknemer, die deeltijdarbeid verricht, zal het aantal vrije roosteruren naar evenredigheid van het aantal door de werknemer te werken uren op kalenderjaarbasis ten opzichte van de BJA worden vastgesteld.
2. Elke werknemer die dit kenbaar maakt zal in overleg met de werkgever zo mogelijk in de gelegenheid gesteld worden om in deeltijd dan wel voltijd te gaan werken. Indien deeltijdwerk in de betrokken functie niet mogelijk is dient de werkgever, indien de werknemer schriftelijk om een motivering heeft gevraagd, schriftelijk aan te

geven waarom deeltijdwerk in de betrokken functie naar zijn mening niet mogelijk is, en welke mogelijkheden door de werkgever zijn aangewend om eventuele bezwaren te verhelpen.

3. Indien de werkgever op het verzoek om in deeltijd te mogen werken afwijzend beslist, wordt de werknemer de gelegenheid geboden om binnen de onderneming in beroep te gaan.
Hiertoe wordt binnen de onderneming een paritaire beroepscommissie ingesteld. Deze commissie is bevoegd de werkgever advies uit te brengen over het verzoek van de werknemer en de afwijzing door de werkgever. Alvorens advies wordt uitgebracht zullen beide partijen worden gehoord. Indien de werkgever het advies van de beroepscommissie niet opvolgt dient hij dit schriftelijk te motiveren.

Toelichting:

Bij vaststelling van de beroepsregeling is artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing.

Artikel XIII.4

Wijziging van de arbeidsduur per dag in de werktijdregeling

De werkgever die voornemens is de arbeidsduur per dag in de werktijdregeling in die zin te wijzigen, dat die arbeidsduur wordt vermeerderd tot boven de 8,5 uur, pleegt over dit voornemen overleg met de v.v..

Toelichting:

Bij wijziging van de werktijdregeling is artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing.

2. Werktijden

Artikel XIII.5

Begrippen

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

Artikel XIII.6

Vaststelling van het dienstrooster en de vrije roostertijd

1. De werkgever stelt na overleg met de werknemer het voor de werknemer geldende dienstrooster en de vrije roostertijden vast.
2. Op jaarbasis zal het jaarrooster in beginsel gericht zijn op een aantal te werken uren overeenkomstig de BJA.
3. Tenminste 14 kalenderdagen voor het in werking treden daarvan zal de werknemer van het voor hem geldende rooster en de vrije roostertijd in kennis worden gesteld.

Artikel XIII.7

Nadere regels inzake de vaststelling van het dienstrooster

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

Artikel XIII.8

Nadere regels inzake de vaststelling van vrije roostertijden

1. De aanwijzing van de vrije roostertijden geschiedt in de vorm van halve diensten volgens het rooster, hierna te noemen roostervrij dagdeel.
2. Bij een aantal te werken uren gelijk aan de BJA bedraagt het aantal roostervrije dagdelen 26.
3. De werkgever maakt een globale planning van de roostervrije dagdelen en maakt die na overleg met de Ondernemingsraad aan de werknemers bekend.
De niet voor alle of nagenoeg alle werknemers gezamenlijk in het rooster op te nemen roostervrije dagdelen worden in deze planning over het jaar verdeeld, de werkgever zal daarbij als grove ondergrens de helft voor de zomervakantie, eenderde na de zomervakantie en het restant verdeeld over het hele kalenderjaar in de planning opnemen.

6. De werkgever zal de niet reeds voor alle of nagenoeg alle werknemers gezamenlijk aangewezen roostervrije dagdelen na overleg met de betrokken werknemer(s) aanwijzen. De werkgever zal daarbij de verdeling als bedoeld in lid 3 van dit artikel als leidraad aanhouden.

Toelichting van partijen:

Bij arbeidsongeschiktheid op vastgestelde roostervrije dagdelen bestaat geen recht op vervangende vrije roostertijd. (zie ook de toelichting bij artikel XIII.11 lid 2)

3. Afwijkingen

Artikel XIII.9

Afwijkingen van vorm van roostervrije dagdelen

1. Op grond van bedrijfseconomische, organisatorische en/of arbeidsmarkttechnische reden(en) kan worden afgeweken van de in artikel XIII.8 lid 1 aangegeven vorm.
2. Indien de in het voorgaande lid van dit artikel bedoelde afwijking de gehele onderneming of een afdeling betreft en niet incidenteel is, is artikel 27 WOR leden 1, 3, 4 en 5 van toepassing.
3. Andere afwijkingen dan in lid 2 van dit artikel bedoeld vinden plaats na overleg met betrokkene(n).

Artikel XIII.10

Afwijkingen van de verdeling van de roostervrije dagdelen

1. Op grond van bedrijfseconomische, organisatorische en/of arbeidsmarkttechnische reden(en) kan worden afgeweken van de verdeling als bedoeld in artikel XIII.8 leden 3 en 6.
2. Indien de in lid 1 van dit artikel bedoelde afwijking de gehele onderneming of een afdeling betreft, is artikel 27 WOR leden 1, 3, 4 en 5 van toepassing.
3. Andere afwijkingen dan in lid 2 van dit artikel bedoeld vinden plaats na overleg met betrokkene(n).
4. Artikel XXI van deze CAO is van toepassing indien het toepassen van het in het vorige lid bepaalde kennelijk onredelijk is jegens de werknemer.
5. In afwijking van het bepaalde in de voorafgaande leden van dit artikel kan de werkgever bij de aanwijzing van de roostervrije dagdelen

**Metaal- en Elektrotechnische Industrie
Hoger Personeel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

afwijken van de verdeling als bedoeld in artikel XIII.8 lid 3 van deze CAO, indien werkzaamheden buiten eigen bedrijf moeten worden verricht en op de werkplek de werkzaamheden niet kunnen worden uitgevoerd als gevolg van een aldaar geldende regeling van collectief vrijaf.

Artikel XIII.11

Tijdsparen/kopen van vrije dagen

1. De werknemer heeft het recht om in het kader van de in ontwikkeling zijnde module individueel sparen ten behoeve van vervroegd uittreden (SUM-nieuw en vroegpensioen), na overleg met de werkgever, maximaal 12 roostervrije dagdelen als bedoeld in artikel XIII.8 lid 2 (6 roostervrije dagen) te kapitaliseren en aan te wenden voor de (vroeg-)pensioenvoorziening, een en ander conform de door het pensioenfonds en/of SVM vast te stellen regels.
2. Het recht van de werknemer als bedoeld in lid 1 is afwezig of beperkt tot minder dan 12 roostervrije dagdelen indien en voor zover de werkgever alle of méér dan 14 roostervrije dagdelen voor alle of nagenoeg alle werknemers, waaronder de werknemer, gezamenlijk, heeft aangewezen.
3. Het recht van de werknemer als bedoeld in lid 1 is eveneens afwezig of beperkt tot minder dan 12 roostervrije dagdelen indien en voor zover de werkgever conform artikel XIII.11 alle of méér dan 14 roostervrije dagdelen voor de gehele onderneming of een afdeling, waaronder de werknemer, in een andere vorm dan bedoeld in artikel XIII.8 lid 1, aanwendt.
4. Het recht van de werknemer als bedoeld in lid 1 is eveneens afwezig of beperkt tot minder dan 12 roostervrije dagdelen indien en voor zover, ondanks het gestelde in de leden 2 en 3, redelijkerwijs niet van de werkgever gevergd kan worden dat hij dat recht toekent. Indien de werkgever van oordeel is dat van hem redelijkerwijs niet gevergd kan worden, dat hij dat recht toekent, zal hij dat schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meedelen.

4. Overige bepalingen

Artikel XIII.12

Bijzonder verzuim

1. In het kader van de voor de werknemer geldende basis jaarlijkse arbeidsduur wordt - met de gevolgen als geregeld in de volgende leden van dit artikel - als gewerkte uren beschouwd het aantal uren gedurende welke hij in afwijking van het voor hem vastgestelde dienstrooster niet heeft gewerkt, of, bij gebreke van een dienstrooster een aantal van 8 uren per werkdag, in geval van:
art. XIII.13 – compenserende vrije roostertijd;
art. V.6 en 8 CAO Metaal- en Elektrotechnische Industrie – extra vakantie;
art. XV – kort verzuim;
art. XVI – werkloosheid tijdens dienstverband;
art. XXIV – bijzonder verlof;
art. X – arbeidsongeschiktheid, en
art. XVII – vrije uren voor oudere werknemers.
2. Eveneens worden in het kader van de voor de werknemer geldende basis jaarlijkse arbeidsduur als gewerkte uren beschouwd de uren, die ingevolge het dienstrooster voor de werknemer reeds waren aangewezen als vakantie, indien hij gedurende deze uren arbeidsongeschikt is.

5. Compensatieregeling

Artikel XIII.13

Niet-genoten vrije roosteruren

1. De werknemer heeft als vergoeding voor niet-genoten vrije roosteruren aanspraak op compenserende vrije uren op tijdstippen, waarop de bedrijfssituatie dit mogelijk maakt en waarop de werknemer ingevolge zijn dienstrooster zou hebben moeten werken. De vaststelling van de tijdstippen geschiedt na overleg met de werknemer door de werkgever.
Het verdient aanbeveling het compenserend vrijaf te realiseren binnen het kwartaal. De compensatie geschiedt in de vorm van ten minste halve diensten volgens het rooster.
2. In overleg tussen de werkgever en werknemer kan de aanspraak van de werknemer als bedoeld in lid 1 van dit artikel worden vervangen door een uitbetaling van de niet-genoten vrije roosteruren.
Indien de aanspraak als bedoeld in lid 1 van dit artikel ontstaat als gevolg van structurele overschrijding van de BJA door de gehele

**Metaal- en Elektrotechnische Industrie
Hoger Personeel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

onderneming of een afdeling, zal de vervanging als bedoeld in de vorige volzin slechts plaatsvinden na voorafgaand overleg met de v.v.¹⁾. Indien dit overleg niet leidt tot overeenstemming tussen de werkgever en de v.v. deelt de werkgever het besluit met betrekking tot de vervanging als bedoeld in de vorige volzin schriftelijk mede aan de v.v.¹⁾.

De v.v.¹⁾ kunnen dit besluit binnen één maand daarna voorleggen aan de Bemiddelingsinstantie. Gedurende deze maand is de werkgever verplicht de uitvoering van het besluit op te schorten. Indien de Bemiddelingsinstantie van oordeel is dat het besluit, gelet op de wijze waarop het overleg is gevoerd en de aangevoerde argumenten, in redelijkheid niet tot stand had kunnen komen, zal de werkgever het overleg op basis van de uitspraak van de Bemiddelingsinstantie heropenen.

3. Niet-genoten vrije roosteruren die aan het einde van het kalenderjaar niet zijn gecompenseerd in vrije tijd, noch zijn vergoed overeenkomstig het bepaalde in lid 2 van dit artikel, worden overgebracht naar het volgende jaar en in dat jaar aan de werknemer als compenserende vrije roostertijd toegekend, of in overleg met de werknemer wordt 50% van deze uren uitbetaald en het restant aan uren overgebracht naar het volgende jaar en in dat jaar aan de werknemer als compenserende vrije roostertijd toegekend.

Artikel XIII.14

Afrekening bij einde dienstverband

1. Bij einde van het dienstverband zullen - behoudens het gestelde in de volgende leden - de uren die als gevolg van het voor de werknemer geldende dienstrooster naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in het kalenderjaar te veel of te weinig zijn gewerkt niet worden afgerekend.
2. Voor de werknemer, die de dienst verlaat, kunnen de hem overeenkomstig artikel XIII.8 naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in het kalenderjaar nog toekomende roostervrije dagdelen voor het einde van de dienstbetrekking alsnog worden aangewezen.
3. Indien van de in lid 2 genoemde mogelijkheid geen gebruik wordt

¹⁾ Bedoeld worden de werknemersorganisaties betrokken bij de CAO.

gemaakt, heeft de werknemer aanspraak op een uitkering in geld, overeenkomend met het salaris over de hem nog toekomende vrije roosteruren.

4. Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer en ingeval de dienstbetrekking eindigt wegens voor de werkgever dringende reden, kunnen voor de werknemer de door hem overeenkomstig artikel XIII.8 naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in het kalenderjaar te veel genoten roostervrije dagdelen, vóór het einde van de dienstbetrekking alsnog als te werken uren worden aangewezen.
5. Indien in de in lid 4 genoemde gevallen van de aldaar bedoelde mogelijkheid geen gebruik wordt gemaakt kan de werkgever de te veel genoten vrije roosteruren verrekenen met het salaris.

Artikel XIV

Christelijke Feestdagen en Nationale Feestdag

Op Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de Nationale Feestdag (30 april) wordt, voor zover deze dagen niet vallen op een roostervrije dag, vrijaf gegeven met behoud van salaris. Deze dagen komen niet in mindering op de vakantie.

Artikel XV

Kort verzuim

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

**Metaal- en Elektrotechnische Industrie
Hoger Personeel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

- van de levenspartner; de levenspartner van een kind; een kleinkind; bij keuring voor de militaire dienst;
- d. over ten hoogste 1 dag in totaal per kalenderjaar: bij het huwelijk van een broer, zuster of kleinkind, professie van een kind, broer of zuster, priesterwijding van een kind of broer;
 - e. over een naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste 1 dag: bij de vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid opgelegde verplichting, welke persoonlijk moet worden nagekomen, voor zover hiervoor van de overheid geen geldelijke vergoeding kan worden verkregen; voor het doen van een vak-examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is; bij ondertrouw;
 - f. over 2 uren: bij uitoefening van de kiesbevoegdheid; bij aangifte en inspectie voor de militaire dienst.
3. Onder levenspartner als bedoeld in lid 2 wordt verstaan de echtgeno(o)t(e) danwel hij of zij met wie de werknemer respectievelijk een kind van de werknemer een duurzame levensrelatie onderhoudt en die tevoren als zodanig bij de werkgever bekend is gemaakt door de werknemer.
 4. Over eventuele afwijking van de in lid 2 genoemde gevallen, b.v. op grond van regionale of plaatselijke gebruiken, zal in de onderneming overleg worden gepleegd.
 5. Voor verzuim in verband met bezoek aan huisarts, tandarts, specialist of in verband met nabehandeling na ziekte, dient in de onderneming een regeling te worden getroffen.

Artikel XVI

Verlof zonder behoud van salaris

De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van salaris over maximaal zes dagen.

De werknemer die deeltijdarbeid verricht heeft recht op verlof zonder behoud van salaris over een evenredig aantal dagen.

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

Artikel XVII

Uitkering bij werkloosheid tijdens dienstverband

1. De toepassing van artikel 7:628 B.W. wordt beperkt tot één week. Gedurende deze tijd betaalt de werkgever het salaris.
2. In geval van onderbreking van het werk op grond van de „Algemene Machtiging tot werktijdverkorting bij onwerkbaar weer of ongunstige waterstand” (Beschikking College van Rijksbemiddelaars d.d. 6 december 1945, Stcrt. 1945, nr. 129), geldt het in lid 1 bepaalde voor elke periode van werkonderbreking opnieuw.
3. Bij invoering door de werkgever van een door de bevoegde instantie goedgekeurde tijdelijke werktijdverkorting blijft, in afwijking van het bepaalde in het eerste lid, artikel 7:628 B.W. geheel buiten toepassing en betaalt de werkgever derhalve geen salaris over de uren waarin geen arbeid is verricht.
4. Wanneer de werknemer aanspraak heeft op uitkering krachtens de Werkloosheidswet omdat de werkgever ingevolge het bepaalde in de voorgaande leden niet of niet meer verplicht is tot betaling van het salaris, zal de werkgever deze uitkering aanvullen tot het bedrag van het salaris.
5. Aan werknemers op wie het bepaalde in lid 4 niet kan worden toegepast in verband met de voorwaarden gesteld bij of krachtens de artikelen 15 t/m 21 van de Werkloosheidswet, zal de werkgever in de gevallen als bedoeld in de leden 2 en 3 het salaris doorbetalen.

Artikel XVIII

Vrije uren voor oudere werknemers

1. De werknemer, die de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt en die volgens de voor hem vastgestelde gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 40 uur per week werkt, kan op zijn verzoek per kalenderkwartaal vrije uren opnemen, met inachtneming van het volgende.
2. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt worden in overleg met de werkgever vastgesteld.
3. De werknemer die gebruik maakt van de in het eerste lid bedoelde mogelijkheid tot het opnemen van vrije uren ontvangt over deze vrije uren 85% van zijn gederfde verdienste.
4. De beschikbare vrije uren bedragen voor de in het eerste lid bedoelde

**Metaal- en Elektrotechnische Industrie
Hoger Personeel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

werknemer die op de eerste dag van een kalenderkwartaal de leeftijd van

- 62 jaar heeft bereikt 32 uur per kalenderkwartaal
- 63 jaar heeft bereikt 56 uur per kalenderkwartaal
- 64 jaar heeft bereikt 80 uur per kalenderkwartaal.

5. Voor de werknemer die de leeftijd van 62 resp. 63 resp. 64 jaar heeft bereikt doch volgens de voor hem vastgestelde gemiddelde wekelijkse arbeidsduur minder werkt dan 40 uur per week bedragen de beschikbare vrije uren het in het vorige lid bepaalde aantal uren, onder aftrek van 13 maal het aantal uren dat hij volgens zijn gemiddelde wekelijkse arbeidsduur per week minder werkt dan 40 uur.
6. De in het 4e lid bedoelde vrije uren kunnen uitsluitend in het betreffende kalenderkwartaal worden opgenomen.
7. De vrije uren mogen niet worden vervangen door een uitkering in geld.
8. De verdere uitwerking van deze regeling vindt plaats in onderstaande Regeling van vrije uren voor oudere werknemers.

Regeling van vrije uren voor oudere werknemers

1. Indien de op grond van artikel XVII daarvoor in aanmerking komende werknemer gebruik zal maken van de mogelijkheid tot het opnemen van vrije uren, dient het vaststellen van de beschikbare vrije uren in overleg met de werkgever te geschieden:
 - a. voor de aanvang van het betreffende kalenderkwartaal;
 - b. indien het sub a. gestelde niet mogelijk is geweest tengevolge van arbeidsongeschiktheid, op de eerste dag van werkhervatting.
2. Teneinde te voorkomen dat het gebruik maken van de mogelijkheid tot het opnemen van vrije uren leidt tot ernstige organisatorische problemen, zal, indien de werkgever en de betrokken werknemer bij het vaststellen van de beschikbare vrije uren niet tot overeenstemming komen, de werkgever vaststellen op welke tijden de beschikbare vrije uren kunnen worden opgenomen.
3. a. In geval van arbeidsongeschiktheid zal de betrokken werknemer de reeds vastgestelde doch niet opgenomen vrije uren niet alsnog kunnen opnemen.

- b. Indien tengevolge van arbeidsongeschiktheid van de werknemer de vaststelling van de beschikbare vrije uren niet vóór de aanvang van het betreffende kalenderkwartaal heeft kunnen geschieden, zal de werknemer op de eerste dag van de werkhervatting aan de werkgever mededelen of hij gebruik zal maken van de mogelijkheid tot het opnemen van vrije uren in het lopende kalenderkwartaal.

Indien de werknemer gebruik wenst te maken van de mogelijkheid tot het opnemen van vrije uren, zullen de beschikbare vrije uren worden bepaald in evenredigheid tot het resterende gedeelte van het lopende kalenderkwartaal.

4. Indien vóór de aanvang van een kalenderkwartaal vaststaat dat het dienstverband in het betreffende kalenderkwartaal zal worden beëindigd, zullen de beschikbare vrije uren worden bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het kalenderkwartaal gedurende hetwelk het dienstverband nog voortduurt.

Artikel XX

Fusie, reorganisatie, sluiting, inschakelen van organisatiebureaus

1. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, overleg plegen met de ondernemingsraad en de v.v. inlichten ingeval daarbij werknemers zijn betrokken.
De procedure met betrekking tot de uitvoering van en de wijze van informatie aan het personeel over het onderzoek vormt een punt van overleg met de ondernemingsraad.
2. De werkgever die overweegt een fusie aan te gaan zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken.
 - a. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig mogelijk, mede gezien het hierna volgende, de v.v. inlichten over de overwogen maatregelen. Uiterlijk een week hierna zullen de ondernemingsraad en de werknemers hierover door de werkgever worden ingelicht. In overleg met de v.v. kan van deze termijn worden afgeweken. Tot aan het tijdstip van informatie aan de ondernemingsraad zullen de werkgever, de v.v. de geheimhouding over de overwogen maatregelen in acht nemen.
 - b. Daarna zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de v.v., alsmede met de ondernemingsraad, teneinde deze in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen en hierdoor (eventueel) de beslissing van de werkgever te beïnvloeden. De werkgever zal de

Metaal- en Elektrotechnische Industrie
Hoger Personeel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

resultaten van dit beraad mededelen aan de Raad van Commissarissen dan wel aan de daarmee vergelijkbare beleidsinstantie.

3. De werkgever die overweegt een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te wijzigen zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken.
 - a. Indien de werkgever verwacht dat bepaalde ontwikkelingen de omvang van de werkgelegenheid in de onderneming in ernstige mate in gevaar zullen brengen, zal hij de v.v. zo spoedig mogelijk hiervan op de hoogte brengen en voor een gesprek uitnodigen. In dat gesprek zal de werkgever de v.v. inzicht verschaffen in aard en mogelijke consequenties van die ontwikkelingen. Uiterlijk een week hierna zullen de ondernemingsraad en de werknemers hierover door de werkgever worden ingelicht. In overleg met de v.v. kan van deze termijn worden afgeweken. Tot aan het tijdstip van informatie aan de ondernemingsraad zullen de werkgever, de v.v. de geheimhouding over de overwogen maatregelen in acht nemen.
 - b. Vervolgens zal met de v.v. worden besproken welke voorgenomen maatregelen tot aanpassing van de personeelsbezetting binnen welk tijdsbestek dienen te worden getroffen, waarbij met medewerking van de betrokkenen wat betreft om-, her- en bijscholing, over-, en herplaatsing, er naar zal worden gestreefd om gedwongen ontslagen te voorkomen. Hierbij zal o.m. worden gesproken over maatregelen die de herplaatsing hetzij binnen het bedrijf hetzij elders kunnen bevorderen en de wijze waarop e.e.a. zal plaatsvinden.
 - c. Voorts zal de werkgever de te treffen maatregelen bespreken met de ondernemingsraad teneinde deze in de gelegenheid te stellen zijn zienswijze naar voren te brengen en hierdoor (eventueel) de beslissing van de werkgever te beïnvloeden. De werkgever zal de resultaten van dit beraad mededelen aan de Raad van Commissarissen dan wel aan de daarmee vergelijkbare beleidsinstantie.
4. Indien de in de leden 2 en 3 genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten zal de werkgever in overleg met de v.v. een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen. In verband hiermede zal, indien de v.v. zulks verzoeken, hierbij

tevens het inzicht van het betreffende R.B.A. worden gevraagd inzake de plaatsbaarheid van de betrokken werknemers.

Ingeval te verwachten is dat daarbij beëindiging van het dienstverband zal plaatsvinden in een omvang die gevolgen heeft voor de plaatselijke arbeidsmarkt, zal in het overleg tussen de werkgever en de v.v. de vraag worden betrokken of het wenselijk is ter zake advies van de betreffende regionale raad voor de arbeidsmarkt te vragen.

5. Ten aanzien van het sociaal plan verdienen de volgende onderwerpen de aandacht:
 - a. Ingeval herplaatsing binnen de onderneming of het concern mogelijk is o.a.: her-, om- en bijscholing; verhuizing; overgang van pensioenverzekering en ziektekostenverzekering; afwikkeling van verleende voorschotten en leningen; studiekostenregelingen; huurwoningen; gratificatie- en winstdelingsregelingen; salarisconsequenties.
 - b. Ingeval beëindiging van het dienstverband onvermijdelijk is o.a.: verzuim voor sollicitatie; reiskosten voor sollicitatie; bemiddeling bij andere werkgevers; inschakeling van het R.B.A.; verhuizing; pensioenverzekering en ziektekostenverzekering; afwikkeling van verleende voorschotten en leningen; studiekostenregelingen; huurwoningen; gratificatie- en winstdelingsregelingen; concurrentiebeding; eventuele nadelige financiële gevolgen van voorafgaande werktijdverkorting; alsmede: financiële aanvullingsregelingen op de wettelijke uitkering c.q. op het nieuwe loon voor de werknemers die, niet aansluitend aan het dienstverband, elders vervangende c.q. in beloning gelijkwaardige arbeid kunnen vinden; duur en hoogte van deze regelingen dienen te worden afgestemd op leeftijd en diensttijd van de betrokken werknemers.
6. De onder 5 genoemde financiële regelingen komen ten laste van de betrokken onderneming, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

Artikel XXIV

Bondswerk in de onderneming

1. Als de v.v. aan de onderneming mededelen dat zij het vakbondswerk binnen de onderneming willen effectueren en/of de delegatie voor het overleg over arbeidsvoorwaarden en alle andere voor de werknemers belangrijke zaken die met de v.v. plegen te worden geregeld, (mede) willen laten bestaan uit werknemersleden der v.v. uit de onderneming, zal over de consequenties hiervan met de werkgever overleg worden gepleegd.

**Metaal- en Elektrotechnische Industrie
Hoger Personeel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Artikel XXV

Bijzonder verlof voor werknemers die lid zijn van de v.v.

1. Aan werknemers die lid zijn van de v.v. wordt, mits de aanvraag daartoe tijdig door de v.v. tot de onderneming is gericht, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 vrijaf gegeven met behoud van salaris voor de volgende activiteiten:
 - a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bondscongres, bondsraad, algemene vergadering of het daarmee gelijk te stellen orgaan;
 - b. het deelnemen aan door de v.v. georganiseerde cursussen; in dit geval zal slechts vrijaf worden gegeven indien de bedrijfsbelangen zich daartegen niet verzetten;
2. De in lid 1 sub b genoemde verplichting tot het verlenen van bijzonder verlof met behoud van salaris is in beginsel per onderneming beperkt tot 2 dagen per 2 jaar per 9 bij de v.v. georganiseerde werknemers.

Artikel XXVI

Vreemde werknemers

1. a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan vreemde werknemers geen werkzaamheden op welke naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, noch direct noch indirect via (onder)aannemers.
 - b. Het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruik maken van vreemde werknemers zal ten minste tweemaal per jaar met de ondernemingsraad worden besproken.
 - c. Onder „vreemde werknemer” wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
2. De werkgever zal bij het in lid 1 sub a bedoelde overleg de ondernemingsraad informeren omtrent:
 - naam en adres van degene(n) bij wie de vreemde werknemers in dienst zijn dan wel van degene(n) die de vreemde werknemers ter beschikking stelt (stellen);

- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - aantal, namen en leeftijden van de vreemde werknemers;
 - de arbeidsvoorwaarden van de vreemde werknemers.
4. De bepalingen in deze CAO met betrekking tot de persoonlijke minimum maandverdiensten, de betaling van de overwerktoeslagen, de ploegentoeslagen en de kostenvergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.¹⁾
6. Wanneer de werkgever in de ondernemingsraad aantoonbaar dat sprake is van:
- a. aanneming van werk, indien de werkzaamheden geschieden door personeel in dienst van de betreffende (onder)aannemer en waarbij:
 1. de (onder)aannemer aansprakelijk is voor het opgeleverde werk;
 2. de werknemers onder rechtstreeks toezicht en verantwoordelijkheid van de (onder)aannemer staan;
 3. de (onder)aannemer economisch risico loopt ten aanzien van prijs, kwaliteit of levertijd;
 - b. collegiaal uitlenen zonder winstoogmerk;
 - c. werkzaamheden door werknemers in dienst van de leverancier terzake van montage ingebruikstelling en onderhoud van een geleverd produkt;
 - d. een gemeenschappelijk door ondernemers in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie in stand gehouden arbeidsreserve zonder winstoogmerk is het bepaalde in de leden 2 en 4 niet van toepassing.
In dit geval zal de werkgever de ondernemingsraad niettemin informeren omtrent:
 - naam en adres van degene(n) bij wie de vreemde werknemers in dienst zijn;
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden.

Artikel XXVII

Aanbeveling

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

¹⁾ Deze bepaling vindt geen toepassing wanneer en voor zover het uitzendbureau gehouden is de (algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de) cao voor uitzendkrachten na te leven. Zie in dit verband artikel 15 van de cao voor uitzendkrachten.

**Metaal- en Elektrotechnische Industrie
Hoger Personeel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Artikel XXVIII

ROM Projecten ten behoeve van de bedrijfstak

1. Het huidige ROM project Kwaliteit van de Arbeid wordt gedurende de looptijd van deze CAO voortgezet.
2. Het in lid 1 genoemde ROM project wordt gefinancierd uit de middelen van de door de Raad van Overleg in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie (ROM) daartoe in 1993 ingestelde Stichting Bijzondere Projecten, waarvan de statuten worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.

Toelichting van partijen:

Gedurende de looptijd van deze CAO's is geen bijdrage verschuldigd. Dit laat onverlet de verplichting tot bijdragen uit vorige CAO's voor het hoger personeel in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie.

BIJLAGE I

STATUTEN STICHTING BIJZONDERE PROJECTEN IN DE METAAL- EN ELEKTROTECHNISCHE INDUSTRIE

Artikel 1

Naam en zetel

De stichting draagt de naam: Stichting Bijzondere Projecten in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie, gevestigd te 's-Gravenhage.

Artikel 2

Doel

De stichting heeft ten doel:

1. het financieren van bijzondere projecten in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie in de ruimste zin des woords;
2. het heffen en beheren van krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie door werkgevers verschuldigde bijdragen, voor zover zulks in de betreffende collectieve arbeidsovereenkomst aan de stichting wordt opgedragen.

Artikel 3

Financiële middelen

De financiële middelen van de stichting bestaan uit:

1. bijdragen, die door de ondernemingen in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie worden verstrekt ingevolge het bepaalde in de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie;
2. inkomsten uit het vermogen van de stichting;
3. eventuele andere baten.

Artikel 4

Uitkeringen

Het bestuur is bevoegd tot het doen van uitkeringen indien en voorzover de middelen daartoe toereikend zijn en de uitgave het doel van de stichting dient.

**Metaal- en Elektrotechnische Industrie
Hoger Personeel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Artikel 5

Secretariaat en administratie

De stichting draagt alle secretariële werkzaamheden, waaronder de uitvoering van bestuursbesluiten en de inning van de in artikel 3 bedoelde bijdragen, de financiële administratie en het beleggen van de financiële middelen op aan Stichting Centraal Secretariaat Metaal- en Elektrotechnische Industrie (Cesmetel), gevestigd te 's-Gravenhage, hierna te noemen: „Cesmetel”. De verantwoordelijkheid voor de door Cesmetel uit te voeren bovenvermelde taken berust bij de stichting.

Artikel 6

Bestuur

1. Het bestuur van de stichting bestaat uit twee leden, te weten één werkgeverslid en één werknemerslid.
2. De leden van het bestuur worden benoemd door Stichting Raad van Overleg in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie, gevestigd te 's-Gravenhage, hierna te noemen: de „ROM”.
3. De leden worden benoemd voor een periode van vier jaar. De ROM stelt een rooster van aftreden op. Een aftredend bestuurslid is terstond herbenoembaar.
4. De ROM kan een bestuurslid schorsen of ontslaan.
5. Het bestuurslidmaatschap eindigt door:
 - a. overlijden;
 - b. het nemen van ontslag;
 - c. onder curatelestelling of faillissement;
 - d. ontslag als bedoeld in lid 4.

Artikel 7

1. Het bestuur wijst telkenjare uit haar midden een voorzitter en een vice-voorzitter aan. De voorzitter dient afwisselend uit werkgeverskring en werknemerskring afkomstig te zijn.
2. De door Cesmetel voor de uitvoering van de secretariële en admi-

nistratieve werkzaamheden ter beschikking gestelde functionarissen maken geen deel uit van het bestuur van de stichting.

3. Cesmetel kent één van de in lid 2 benoemde functionarissen de titel secretaris van de stichting toe, die als zodanig toegang geeft tot bestuursvergaderingen en daarin een adviserende stem heeft.
4. Het bestuur vertegenwoordigt de stichting.
Het bestuur verleent aan Cesmetel volmacht om in het kader van de haar opgedragen taken de stichting te vertegenwoordigen.

Artikel 8

Vergaderingen

1. Het bestuur vergadert zo dikwijls een bestuurslid dit gewenst acht, doch ten minste tweemaal 's-jaars.
2. Het bestuur besluit bij eenstemmigheid.
3. Stemmen bij volmacht is toegestaan mits dit geschiedt middels een schriftelijke volmacht.
4. Bij staking van stemmen over zaken wordt het voorstel in een volgende bestuursvergadering opnieuw aan de orde gesteld.
Staken de stemmen dan weer, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
5. Het bestuur kan ook buiten vergadering besluiten, mits het voorstel schriftelijk aan alle bestuursleden ter kennis is gebracht en deze allen zich schriftelijk daarmee hebben akkoord verklaard.
6. Het bestuur is bevoegd adviseurs uit te nodigen tot het bijwonen van de vergadering en deze de benodigde stukken te verstrekken.

Artikel 9

Financiën

1. Het boekjaar van de stichting is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Per het einde van het boekjaar worden de boeken der stichting afgesloten. Binnen zes maanden na afloop van het boekjaar wordt een balans en een staat van baten en lasten over het afgelopen boekjaar opgemaakt. Cesmetel legt deze stukken, voorzien van het verslag van de in lid 3 bedoelde accountant, aan het bestuur ter vaststelling over.

**Metaal- en Elektrotechnische Industrie
Hoger Personeel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

3. De jaarstukken en de boekhouding worden onderzocht door een externe register-accountant; de raad van toezicht van Cesmetel verleent daartoe opdracht.
4. Jaarlijks binnen één maand na vaststelling van de jaarstukken brengt het bestuur omtrent het gevoerde beleid verslag uit aan de ROM, zulks onder overlegging van de jaarstukken en het verslag van de in lid 3 bedoelde accountant.

Artikel 10

Begroting en werkplan

1. Het bestuur van de stichting zal voor de betreffende cao-periode een werkplan met bijbehorende begroting vaststellen. Het bestuur gaat niet tot die vaststelling over voordat de ROM het plan en de begroting heeft goedgekeurd.
2. Het goedgekeurde en vastgestelde werkplan en de bijbehorende begroting vormen de basis voor het door het bestuur voor de betreffende periode te voeren beleid. Het bestuur kan alleen daarvan afwijken na verkregen goedkeuring van de ROM. Terzake van de uitvoering van het werkplan brengt het bestuur na afloop van ieder boekjaar verslag uit aan de ROM.

Artikel 11

Reglementen

Het bestuur kan een huishoudelijk reglement vaststellen. Bepalingen in het huishoudelijk reglement mogen niet in strijd zijn met deze statuten.

Artikel 12

Statutenwijziging

1. Het bestuur is bevoegd de statuten te wijzigen.
2. Een besluit tot statutenwijziging behoeft de goedkeuring van de ROM.
3. De statutenwijziging komt bij notariële akte tot stand.

Artikel 13

Ontbinding

1. De stichting wordt ontbonden door een besluit van het bestuur. Dit besluit kan echter uitsluitend na het expireren van de algemene verbindend verklaring van de overeenkomst betreffende het in deze statuten geregelde fonds worden opgenomen. Het bepaalde in artikel 12 lid 2 is van overeenkomstige toepassing.
2. Bij ontbinding van de stichting geschiedt de liquidatie door het bestuur. Aan een eventueel batig saldo na liquidatie der stichting zal een bestemming moeten worden gegeven, welke zoveel mogelijk overeenkomt met het doel en karakter der stichting.

**Metaal- en Elektrotechnische Industrie
Hoger Personeel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

II. 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 I 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.

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

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

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

's-Gravenhage, 4 december 1998

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.

AANHANGSEL

1. Bij detachering naar het buitenland verdient een aantal onderwerpen de aandacht:
 - overeenkomst met de Nederlandse werkgever;
 - overeenkomst naar Nederlands recht;
 - weigeringsmogelijkheid i.v.m. politieke situatie;
 - duur van de uitzending i.v.m. sociale verzekering in Nederland;
 - verzekeringen (ongevallen, reiskosten, ziektekosten, risico-verzekering bij molest, politiek geweld en oorlogsvoering e.d.);
 - doorbetaling salaris ingeval het voor de werknemer om politieke redenen zowel onmogelijk is geworden de bedongen arbeid te verrichten als naar Nederland terug te keren;
 - huisvestingsregelingen (voedingsregelingen);
 - algemene onkostenregeling;
 - vakantieregeling, waaronder verlof in Nederland;
 - inconveniëntentoeslag;
 - werkuren (overuren);
 - scholing (kinderen);
 - garantie herstel functie op gelijkwaardig niveau bij terugkeren;
 - geen carrière-afbreuk;
 - pensioenregeling;
 - doorlopen van Nederlandse salarisopbouw.

2. Bij detachering in Nederland verdienen de volgende onderwerpen de aandacht:
 - handhaving oorspronkelijk dienstverband;
 - verplaatsingsregeling;
 - reiskostenregeling;
 - week-end regelingen;
 - inconveniëntentoeslag;
 - garantie herstel functie op gelijkwaardig niveau bij einde detachering;
 - geen carrière-afbreuk;
 - handhaving oorspronkelijke pensioenregeling.