

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

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9133

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 8 dec. 1998, nr. 235

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR 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-, Kunststof-, Elektronika- en Elektrotechnische Industrie en aanverwante sectoren als partij te ener zijde mede namens de Vereniging FNV Bondgenoten, de Vereniging CNV Bedrijvenbond, en De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor 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 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 I, III, IV en V is bepaald:

2. Op het niveau van ondernemingen kunnen de v.v. met de ondernemingsleiding overleg voeren over alle aspecten van de werkgelegenheid, waarbij inbegrepen de effecten van de nieuwe arbeidsduurregeling ingaande 1 januari 1985.

Dit overleg zal – rekening houdend met de situatie van de betrokken onderneming – betrekking hebben op o.a.:

- het voorkomen van gedwongen ontslagen (zie artikel X.6 lid 3. b);
- het al dan niet vervullen van vacatures, ontstaan door het zgn. natuurlijke verloop;
- de sollicitatieprocedure voor het vervullen van vacatures (zie artikel IX.10);
- het voorkomen van inschakeling van uitzendbureaus (zie artikel IX.10);
- het beperken van overwerk (zie artikel II.9 lid 5);
- het scheppen van plaatsingsmogelijkheden voor zwakke groepen op de arbeidsmarkt;
- de verdeling van de beschikbare arbeid;
- de scholing, her- en omscholing (zie artikel IV.9);
- de veiligheid, gezondheid en hygiëne (zie artikel IX.5 en bijlage G).

De door de ondernemingsleiding, na overleg met de v.v. te nemen besluiten en de daarmee verband houdende eventueel met de v.v. te maken afspraken zullen op verzoek van de v.v. schriftelijk worden vastgelegd.

5. 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 O+O in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie;

alsmede aan de problemen van gehandicapten en buitenlandse werknemers.

Tevens wordt aanbevolen bij het aanstellingsbeleid van de onderneming aandacht te besteden aan plaatsingsmogelijkheden voor zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt.

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

E. 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 de partijen op te vragen.

Partijen bevelen aan om werknemers van 55 jaar en ouder in de gelegenheid te stellen een periodieke keuring te ondergaan.

F. Partijen staan, vanuit de gedachte dat de zorg voor de gezondheid en veiligheid van werknemers bij hun werk onderdeel uitmaakt van het sociale beleid als geheel, positief tegenover de doelstellingen van de WAGW. Partijen wensen dan ook te bevorderen, dat aan het gehandicaptenbeleid in de zin van de WAGW gestalte wordt gegeven en bevelen hiertoe de onderneming aan een preventief beleid te ontwikkelen ter voorkoming van langdurig ziekteverzuim en van uitstroom naar de WAO. In dit kader bevelen partijen tevens aan in de onderneming een beleid te voeren, dat er op is gericht aan werknemers, die voor de eigen werkzaamheden arbeidsongeschikt zijn geworden, andere passende werkzaamheden aan te bieden.

G. 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.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE METAAL-
EN ELEKTROTECHNISCHE INDUSTRIE 1998/2000**

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

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, dan wel, al dan niet als thuiswerker, – anders dan in de zelfstandige uitoefening van een bedrijf of beroep – in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht;

2. „werkgever”: de natuurlijke of rechtspersoon voor wie een werknemer als bedoeld in lid 1 arbeid pleegt te verrichten;
5. „Raad van Overleg in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie”: de Stichting Raad van Overleg in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie (ROM) gevestigd te 's-Gravenhage. De Raad van Overleg is gerechtigd tot de taken die hem krachtens deze overeenkomst zijn opgedragen;
6. „Loonsom Coördinatiewet Sociale Verzekering”: het totaal van het loon als omschreven in de artikelen 4 tot en met 8 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, met dien verstande dat de in artikel VI.5 van de CAO 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

Werkingsfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van de werknemers in dienst van een werkgever in een onderneming in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie.
2. De werkgever zie artikel I.1.
3. De werknemer zie artikel I.1.
4. Tot de Metaal- en Elektrotechnische Industrie worden, behoudens het hierna in lid 5 en 6 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 lid 1 van deze overeenkomst, doch met inachtneming van het gestelde onder 7 t/m 16 en 18, werkzaamheden worden verricht en waarin:
 - a. uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen worden uitgeoefend, waaronder ondermeer wordt verstaan:
 - 1e. het aanleggen, assembleren, construeren, demonteren, draaien, emailleren, 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 legerin-

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

gen 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), jaloeziën, 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, zonwerin-

- 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, verbuiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken met uitzondering van het vervaardigen van radio-apparaten;
- 3e. het staalblazen en/of zandstralen;
- 4e. het verzinken en/of vertinnen, voor zover dit niet langs galvanotechnische weg geschiedt;
- 5e. het reviseren van verbrandingsmotoren en 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 (elektrotechnisch wikkelen en reparateursbedrijf).

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

- 5. 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 4, 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.
6. Niet onder de werkingssfeer van deze overeenkomst ressorteren ondernemingen, die weliswaar onder de omschrijving van lid 5 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.
 7. 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 8 bepaalde, geacht te behoren tot het metaalbewerkingsbedrijf.
 8. De in lid 7 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 7 genoemde perioden.
 9. Ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in lid 4 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid (thans de sector Metaalnijverheid) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot de Metaal- en Elektrotechnische Industrie.
 10. In geval van rechtsopvolging van een onderneming als hiervoor in lid 7 en 9 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in lid 7 en 9 bepaalde aangenomen dat sprake is van eenzelfde aansluiting.
 11. Indien een onderneming als bedoeld in lid 9 in het kader van het

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

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.

12. 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 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.
13. De in lid 12 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 12 genoemde perioden.
14. Ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in lid 4 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 Metaalnijverheid (voorheen de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid), doch waarbij op voorgenoemde 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.
15. In geval van rechtsopvolging van een onderneming als hiervoor in lid 12 en 14 bedoeld wordt voor de toepassing van het in lid 12 en 14 bepaalde aangenomen dat sprake is van eenzelfde aansluiting.
16. Indien een onderneming als bedoeld in lid 14 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997 overgaat naar de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie wordt die onderneming met ingang van dezelfde datum geacht te behoren tot de Metaal- en Elektrotechnische Industrie.”
17. De Commissie Werkingssfeer ziet toe op de toepassing van de met

betrekking tot de indeling en de overgang van ondernemingen in lid 7 t/m 16 gestelde regelen.

18. 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.

Artikel I.3

Bijzondere bepalingen werkingsfeer

1. Deze overeenkomst is gedeeltelijk van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers wier dienstverband met zich meebrengt dat werkdagen van afwisselende duur worden gemaakt, zoals b.v. conciërges, loopjongens, chauffeurs van personenauto's. Ten aanzien van deze werknemers zijn niet van toepassing hoofdstuk II en artikel IV.14. Op handelsreizigers zijn niet van toepassing de hoofdstukken II, IV en VIII.
4. Deze overeenkomst is van toepassing op arbeidsovereenkomsten gesloten met de werknemers in de lithografische afdelingen van ondernemingen in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie, met dien verstande dat de arbeidsvoorwaarden voor die categorieën van werknemers, die grafische vakarbeid verrichten, alsmede voor die werknemers, op wie sedert 1 januari 1962 de CAO voor het Grafische Bedrijf in Nederland (wat betreft de mantelbepalingen en bijlage C) werd toegepast, zullen zijn overeenkomstig het bepaalde in die CAO.
5. Deze overeenkomst is evenwel niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers die een functie vervullen boven het niveau van de in deze overeenkomst opgenomen salarisgroepen.

Artikel I.4

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 werkgelegen-

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

heid 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 I.5

Ondernemingsraad

Met betrekking tot ondernemingen waar op grond van de Wet op de Ondernemingsraden een Ondernemingsraad is, laten de in deze overeenkomst opgenomen bepalingen betreffende inschakeling van de Ondernemingsraad de wettelijke bepalingen onverlet.

HOOFDSTUK II

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

§ 1. Arbeidsduur

Artikel II.1

Begrippen

1. Bruto Standaard Jaarlijkse Arbeidsduur (BSJA):

¹⁾ Bedoeld worden de werknemersorganisaties betrokken bij de CAO.

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

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 deze CAO, 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 II.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).
5. Vrije roosteruren:
het aantal uren, gedurende welke de werknemer met inachtneming van artikel II.8 van deze CAO aanspraak heeft op vrijstelling van dienst wegens arbeidsduurverkorting.
6. Voltijdarbeid:
een/het aantal te werken uren (op kalenderjaarbasis) gelijk aan de BJA.
7. Deeltijdarbeid:
een/het aantal te werken uren (op kalenderjaarbasis) minder dan de BJA.

Artikel II.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

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

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 II.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 IV.7.

Artikel II.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.

Artikel II.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.¹⁾.

§ 2. Werktijden

Artikel II.5

Begrippen

1. Dienstrooster:
het voor de werknemer vastgestelde rooster van werktijden en rusttijden, vrije roostertijden en vakantietijden. De vaststelling van de vakantietijden geschiedt met inachtneming van artikel V.II van deze CAO.
2. Normale werkdag:
de ingevolge het vastgestelde rooster door de werknemer op een kalenderdag te werken tijden.
3. Meeruren:
de gewerkte uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt boven het aantal uren volgens de basis jaarlijkse arbeidsduur.
4. Overuren:
de gewerkte uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt:
 - boven het aantal te werken uren volgens dagrooster voorzover het aantal gewerkte uren het aantal van 8 te boven gaat;
 - op feestdagen, als bedoeld in artikel II.1 lid 4 of op roostervrije zaterdagen en zondagen.De zon- en feestdagen worden geacht te duren van middernacht tot middernacht.
5. Afwijkende werktijd:
een andere werktijd op een kalenderdag dan de werktijd welke voor de betreffende werknemers als normale werkdag is vastgesteld maar waarbij het aantal uren volgens rooster van die dag niet wordt overschreden.
6. Vrije roostertijd:

¹⁾ Bedoeld worden de werknemersorganisaties betrokken bij de CAO.

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

de van dienst vrij gestelde uren, welke als vrije roosteruren voor de werknemers binnen het dienstrooster door de werkgever worden aangewezen.

Artikel II.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 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 II.7

Nadere regels inzake de vaststelling van het dienstrooster

1. Bij de vaststelling van het dienstrooster en bij het opdragen van bijzondere werkzaamheden zal zoveel mogelijk het werken op zaterdag en zondag alsmede op de in artikel II.1 lid 4 genoemde feestdagen worden vermeden.
Ten aanzien van de werknemer in ploegdienst is aan het in voorgaande volzin bepaalde voldaan, indien hij gedurende een etmaal dat tenminste over 18 achtereenvolgende uren samenvalt met de feestdag, geen arbeid heeft verricht.
2. 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 II.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 voltijdarbeid 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 een derde 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 IV.7 lid 2)

Artikel II.9

Overlegprocedure bij overwerk¹⁾

1. De werkgever zal tijdig de v.v. inlichten wanneer hij overwerk wil laten verrichten:
 - a. voor een langere periode dan 6 maanden;
 - b. voor een langere periode dan 4 weken voor meer dan 45 uur per week;
 - c. voor een nieuwe periode waardoor tezamen met reeds te verrichten overwerk aaneengesloten overwerkperiode voor de betreffende groep(en) werknemers ontstaat als onder a. en b. bedoeld;
 - d. op achtereenvolgende Zondagen.
2. De werkgever pleegt over het overwerk overleg met de Ondernemingsraad indien deze daartoe de wens te kennen geeft.
3. Indien de werkgever opdracht heeft gegeven tot overwerk, geeft hij hiervan – zo mogelijk voor de aanvang van het betreffende overwerk – kennis aan de Ondernemingsraad.
4. Wanneer de werkgever, voorzover nodig, de in de voorgaande leden

¹⁾ Noot van partijen: Bij wijziging van werktijdregeling is artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing.

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

geregelde procedures in acht heeft genomen, is de werknemer van 18 jaar of ouder gehouden het overwerk te verrichten¹⁾).

Deze verplichting geldt niet voor:

- werknemers met een dienstverband met een kortere wekelijkse arbeidsduur dan die van werknemers in vergelijkbare functies;
- werknemers van 55 jaar of ouder;
- de werknemer die een beroep doet op zijn gezondheid. Bij verschil van mening dient, zo mogelijk met inschakeling van de bedrijfsarts, een medische verklaring te worden overgelegd.

5. Indien overwerk op zondagen of op de in artikel II.1 lid 4 genoemde Christelijke feestdagen noodzakelijk is, houdt de werkgever bij het aanwijzen van werknemers daarvoor ernstig rekening met hun consciëntie.

Artikel II.10

Overlegprocedure bij ploegendienst

1. De werkgever stelt voor de gehele onderneming of één of meer afdelingen geen ploegendienst in dan nadat de v.v. daarmee hebben ingestemd.

Onder ploegendienst wordt verstaan het verrichten van arbeid in een systeem waarin de werktijden van twee of meer groepen werknemers op elkaar aansluiten of uitsluitend ten behoeve van het overdragen van de werkzaamheden elkaar in geringe mate overlappen. Hierbij zal door de betrokken werknemer in regelmaat (bij voorbeeld wekelijks) gedurende een langere termijn van dienst worden gewisseld.

2. Indien een ploegendienst met inachtneming van het vorenstaande wordt ingesteld, is de werknemer gehouden in ploegen te werken.

Deze verplichting geldt niet voor:

- de werknemer van 55 jaar of ouder die in de onderneming sinds zijn 50e verjaardag niet meer in ploegen heeft gewerkt;
- de werknemer die een beroep doet op zijn gezondheid. Bij verschil van mening dient, zo mogelijk met inschakeling van de bedrijfsarts, een medische verklaring te worden overgelegd.

Toelichting van partijen bij lid 1:

Deze verplichting geldt uitsluitend voor het nieuw invoeren van bedoelde ploegendiensten en dus niet voor bestaande regelingen.

¹⁾ Artikel 5:4 van de Arbeidstijdenwet is onverkort van toepassing.

§ 3. Afwijkingen

Artikel II.11

Afwijkingen van vorm van roostervrije dagdelen

1. Op grond van bedrijfseconomische, organisatorische en/of arbeidsmarkttechnische reden(en) kan worden afgeweken van de in artikel II.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 II.12

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 II.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).
5. In afwijking van het bepaalde in de voorafgaande leden van dit artikel kan de werkgever bij de aanwijzing van de roostervrije dagdelen afwijken van de verdeling als bedoeld in artikel II.8 lid 3 van de 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 II.13

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 II.8

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

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 II.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 II.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.

HOOFDSTUK III

BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND

Artikel III.1

Bevestiging van proeftijd en aanstelling

1. Indien bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst een proeftijd is overeengekomen wordt deze schriftelijk vastgelegd op straffe van nietigheid.
2. De werkgever verstrekt aan de werknemer uiterlijk binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden, een schriftelijke bevestiging van de aanstelling.
3. In de schriftelijke bevestiging worden in ieder geval vermeld:

- a. de datum van ingang van het dienstverband;
 - b. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
 - c. de arbeidsduur, het aantal vrije roosteruren en het aantal vakantiedagen;
 - d. de functie;
 - e. de salarisgroep c.q. werkklasse;
 - f. het toegekende aantal functiejaren;
 - g. de nevencode;¹⁾
 - h. de maand-, resp. periode- of weekverdienste;
- Wijzigingen zullen eveneens schriftelijk worden bevestigd.
4. Voor oproepkrachten geldt – met ingang van de datum waarop de Wet Flexibiliteit en Zekerheid van toepassing wordt, waarschijnlijk 1 januari 1999, voorzover niet in afwijking van hoofdstuk 7, met name artikel 7: 610 a en b, artikel 7: 628 en artikel 7: 628 a van het B.W. – de regeling zoals hieronder is aangegeven.
- a. In de schriftelijke bevestiging van de aanstelling met een oproepkracht wordt eveneens vermeld het minimum (gemiddelde) aantal arbeidsuren per bepaalde betalingsperiode, in dier voege dat per bepaalde betalingsperiode een minimum aantal arbeidsuren wordt overeengekomen waarvoor de werkgever, met inachtneming van het sub b gestelde, vergoeding van de uurverdienste is verschuldigd.
 - b. Indien in een bepaalde betalingsperiode gedurende minder uren arbeid is verricht dan het overeengekomen minimum aantal arbeidsuren, kunnen de niet gewerkte maar wel vergoede uren binnen drie maanden na afloop van de betreffende betalingsperiode alsnog als te werken uren worden aangewezen zonder dat de werkgever hiervoor vergoeding is verschuldigd.
 - c. Wijzigingen zullen eveneens schriftelijk worden bevestigd.

Artikel III.2

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 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:

¹⁾ Indien van toepassing (zie pagina 28 van de functielijst behorende bij deze CAO); de functielijst is verkrijgbaar bij de Raad van Overleg van de Metaalindustrie, Postbus 407, 2260 AK Leidschendam.

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

- a. – indien de werknemer vijf jaar 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:
 - indien hij vijf jaar of minder onafgebroken in dienst is: één maand;
 - 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 III.2

**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.

Artikel III.3

Verlenging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd GELDEND TOT DE DATUM WAAROP DE WET FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID VAN TOEPASSING WORDT, WAARSCHIJNLIJK 1 JANUARI 1999

1. 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 nmalig en voor maximaal 6 maanden is verlengd, en de totale duur van beide overeenkomsten de 18 maanden niet overschrijdt.
2. In afwijking van lid 1 kan een leer/arbeidsovereenkomst voor leerlingen nmalig worden verlengd, zonder dat voorafgaande opzegging met toestemming van de Directeur Arbeidsvoorziening is vereist, voor de duur van de periode die nodig is om het examen alsnog af te leggen.
De verlengde leer/arbeidsovereenkomst eindigt in dat geval van rechtswege op de dag waarop het afsluitend examen is afgelegd.
3. In overige gevallen van de verlenging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gelden de in artikel III.2 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

Met ingang van de datum waarop de Wet Flexibiliteit en Zekerheid van toepassing wordt, waarschijnlijk 1 januari 1999, komt dit artikel 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.

HOOFDSTUK IV

SALARISBEPALINGEN

Artikel IV.1

Salarisgroepen; functielijst

1. Elke functie die in de onderneming wordt uitgeoefend wordt ingedeeld in een salarisgroep. Er zijn 11 salarisgroepen.
2. De indeling van de functies geschiedt aan de hand van de functielijst, welke met toelichting deel uitmaakt van deze overeenkomst.¹⁾
3. Indien en voor zover de werkgever bij de indeling van functies gebruik wil maken van een systeem van functieclassificatie dat afwijkt van de systemen waarop de functielijst is gebaseerd, kan dit slechts geschieden in overleg met de v.v.²⁾. Hetzelfde geldt bij wijziging van het toegepaste systeem of invoering van een nieuw systeem.

Artikel IV.2

Indeling van de functies in de onderneming

1. De werkgever deelt de in de onderneming voorkomende functies in salarisgroepen in na overleg met de Ondernemingsraad.³⁾
2. De functies met hun indeling worden vastgesteld in een eigen lijst van de onderneming.⁴⁾

¹⁾ Zie functielijst met toelichting is verkrijgbaar bij de Raad van Overleg van de Metaal-industrie, Postbus 407, 2260 AK Leidschendam.

²⁾ Bedoeld worden de werknemersorganisaties betrokken bij de CAO.

³⁾ Zie toelichting bij artikel IV.3.

⁴⁾ Deze lijst kan zijn een ondernemingslijst met alle functies of een ondernemingslijst met voorbeeldfuncties, dan wel een lijst waarin staat aangegeven op basis van welke vergelijking met de functielijst van de CAO de ondernemingsfuncties zijn ingedeeld.

Artikel IV.3

Indeling van de werknemers

1. De werkgever deelt de werknemers in op grond van de door hen uitgeoefende functies in de salarisgroepen van 1 t/m 11.
2. In plaats van indeling op basis van de uitgeoefende functies kan bij jeugdige werknemers de indeling ook plaatsvinden in de salarisgroepen A t/m D op basis van het opleidingsniveau:
in salarisgroep A: werknemers van 15 t/m 20 jaar;
in salarisgroep B: werknemers van 15 t/m 20 jaar;
in salarisgroep C: werknemers van 18 t/m 22 jaar;
in salarisgroep D: werknemers van 21 t/m 24 jaar,
waarbij onder opleidingsniveau wordt verstaan een niveau:
voor A: minder dan de niveaus genoemd onder B;
voor B: l.b.o. resp. 3 jaar m.a.v.o.;
voor C: m.b.o. resp. m.a.v.o. + specialistische opleiding van min. 1 jaar (b.v. praktijkdiploma boekhouden of Nederlandse handelscorrespondentie + handelscorrespondentie in één der moderne talen);
voor D: h.b.o. resp. h.a.v.o. + S.P.D. I en II, h.a.v.o. + m.o. (b.v. boekhouden of handelswetenschappen of moderne taal).
3. De werkgever kan, in afwijking van het gestelde in lid 1 en 2, werknemers die in het kader van het werkervaringsproject een werkervaringsplaats vervullen of deelnemen aan een ander arbeidsmarktproject, nadat daarover met de v.v. overeenstemming is bereikt, gedurende een periode van 1 jaar indelen in een opstapsalarisgroep.
4. Klachten van werknemers met betrekking tot hun indeling dienen te worden behandeld volgens een in de onderneming aan te geven beroepsmogelijkheid.

Toelichting van partijen bij lid 4:

In de onderneming dient bekend te zijn op welke wijze en bij wie een werknemer kan klagen over zijn indeling. Een dergelijke beroepsmogelijkheid kan per onderneming op grond van voor die onderneming geldende omstandigheden zeer verschillen.

In het ene geval zal een klacht via de hiërarchieke weg bij de bedrijfsleiding terechtkomen, in een ander geval uiteindelijk bij een in de onderneming ingestelde beroepscommissie, die de werkgever adviseert.

Artikel IV.4

Salariëring

1. De werkgever komt met de werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt een salaris overeen, dat ten minste

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

gelijk is aan de persoonlijke minimum maandverdiens te welke in dit artikel is vastgesteld, rekening houdende met:

- de salarisgroep waarin hij is ingedeeld;
- zijn leeftijd resp. het hem toegekende aantal functie jaren.

Onder functie jaren worden verstaan de hele jaren gedurende welke de werknemer werkzaam is geweest in de salarisgroep, waarin hij is ingedeeld te rekenen vanaf het tijdstip waarop hij de voor die salarisgroep geldende minimum leeftijd heeft bereikt of, indien dit op hogere leeftijd het geval is, vanaf het tijdstip waarop hij is ingedeeld in die salarisgroep.

Onder functie jaren worden mede begrepen:

- de fictieve jaren welke de werkgever aan de werknemer heeft toegekend bij invoering van een salarissysteem in de onderneming;
- de fictieve jaren welke de werkgever aan de werknemer heeft toegekend op grond van zijn vroegere werkzaamheden in een lagere salarisgroep in dezelfde onderneming, waarbij de hoogte van het salaris in een lagere salarisgroep mede bepalend is;
- de fictieve jaren welke de werkgever aan een werknemer bij indiensttreding toekent op grond van zijn ervaring in een andere onderneming.

2. Het persoonlijk minimum salaris bij 0 functie jaren zal ten minste worden toegekend:

in salarisgroep 1 op 23-jarige leeftijd;
in salarisgroep 2 op 23-jarige leeftijd;
in salarisgroep 3 op 24-jarige leeftijd;
in salarisgroep 4 op 24-jarige leeftijd;
in salarisgroep 5 op 25-jarige leeftijd;
in salarisgroep 6 op 25-jarige leeftijd;
in salarisgroep 7 op 26-jarige leeftijd;
in salarisgroep 8 op 26-jarige leeftijd;
in salarisgroep 9 op 27-jarige leeftijd

f. indien dit op hogere leeftijd het geval is, vanaf het tijdstip van indeling in de desbetreffende salarisgroep.

In de salarisgroepen 10 en 11 zal het persoonlijk minimum salaris gelden bij 0 functie jaren vanaf het tijdstip van indeling ongeacht de leeftijd.

3. Het persoonlijk minimum salaris behorende bij het hieronder vermelde maximum aantal functie jaren per salarisgroep dient ten minste te worden toegekend aan de werknemers ingedeeld in:

salarisgroep 1 bij 1 functie jaar;
salarisgroep 2 bij 1 functie jaar;

salarisgroep 3 bij 2 functiejaren;
 salarisgroep 4 bij 3 functiejaren;
 salarisgroep 5 bij 4 functiejaren;
 salarisgroep 6 bij 5 functiejaren;
 salarisgroep 7 bij 6 functiejaren;
 salarisgroep 8 bij 7 functiejaren;
 salarisgroep 9 bij 8 functiejaren;
 salarisgroep 10 bij 9 functiejaren;
 salarisgroep 11 bij 10 functiejaren.

4. Voor werknemers jonger dan de in lid 2 vermelde leeftijden zal bij voltijdarbeid ten minste een persoonlijke minimum maandverdiens-ten gelden*.)

	per 1-7-'98 ¹	per 1-7-'99	per 1-3-2000
bij indeling in salarisgroep C:			
bij 18 jaar	f. 1.694	f. 1.741	f. 1.767
bij 23 jaar	f. 2.711	f. 2.786	f. 2.828
bij indeling in salarisgroep D:			
bij 21 jaar	f. 2.374	f. 2.439	f. 2.476
bij 23 jaar	f. 2.790	f. 2.867	f. 2.910
bij indeling in salarisgroepen 5 en 6:			
bij 18 jaar	f. 1.694	f. 1.741	f. 1.767
bij 23 jaar	f. 2.711	f. 2.786	f. 2.828
bij indeling in salarisgroepen 7, 8, en 9:			
bij 21 jaar	f. 2.374	f. 2.439	f. 2.476
bij 23 jaar	f. 2.790	f. 2.867	f. 2.910

De persoonlijke minimum maandverdiens-ten bij de tussenliggende leeftijden zal in evenredige verhouding staan tot de genoemde bedragen.

5. Voor werknemers in de opstapsalarisgroep geldt het wettelijk minimum (jeugd)loon.
6. Indien de werknemer in een hogere salarisgroep wordt ingedeeld houdt de werkgever bij het overeen te komen salaris en/of bij de overeen te komen verhogingen daarvan, rekening met het vorige salaris (toeslagen e.d. inbegrepen) en binnen de onderneming redelijk geachte verhoudingen.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

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

7. Voor de werknemer die geregeld verschillende functies uitoefent geldt, indien deze functies niet in dezelfde salarisgroep zijn ingedeeld, de persoonlijke minimum maandverdienste van de salarisgroep waarin de functie die het hoogst is gewaardeerd is ingedeeld.
8. Voor de werknemer, die geregeld verschillende functies uitoefent geldt, indien aan deze functies niet dezelfde nevenscode is verbonden, de nevenscode die bij de gemiddelde werksituatie behoort.
9. Voor werknemers met een dienstverband in deeltijdarbeid gelden de in lid 1 bedoelde salarisschalen naar evenredigheid.
10. De persoonlijke minimum maandverdienste per 1 juli 1998¹⁾ bij voltijdarbeid bedraagt:

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

salarisgr. functiejr.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0	2.632	2.632	2.675	2.739	2.828	2.935	3.064	3.211	3.389	3.615	3.875
1	2.656	2.668	2.721	2.795	2.891	3.007	3.144	3.302	3.490	3.726	3.998
2			2.768	2.852	2.954	3.079	3.225	3.392	3.591	3.837	4.122
3				2.908	3.018	3.151	3.305	3.483	3.692	3.949	4.245
4					3.081	3.223	3.386	3.574	3.793	4.060	4.368
5						3.295	3.466	3.665	3.894	4.171	4.491
6							3.546	3.755	3.995	4.282	4.614
7								3.846	4.096	4.394	4.738
8									4.197	4.505	4.861
9										4.616	4.984
10											5.107

De persoonlijke minimum maandverdiens te per 1 juli 1999 bij voltijdarbeid bedraagt:

salarisgr. functiejr.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0	2.705	2.705	2.749	2.814	2.905	3.016	3.148	3.299	3.482	3.714	3.982
1	2.730	2.742	2.796	2.872	2.970	3.090	3.231	3.393	3.586	3.829	4.108
2			2.844	2.930	3.036	3.164	3.313	3.486	3.690	3.943	4.235
3				2.988	3.101	3.238	3.396	3.579	3.794	4.057	4.362
4					3.166	3.312	3.479	3.672	3.897	4.172	4.488
5						3.385	3.561	3.765	4.001	4.286	4.615

salarisgr. functiejr.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
6							3.644	3.859	4.105	4.400	4.741
7								3.952	4.209	4.515	4.868
8									4.312	4.629	4.995
9										4.743	5.121
10											5.248

De persoonlijke minimum maandverdiens te per 1 maart 2000 bij voltijdarbeid bedraagt:

salarisgr. functiejr.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0	2.745	2.745	2.790	2.856	2.949	3.061	3.195	3.349	3.534	3.770	4.041
1	2.770	2.783	2.838	2.915	3.015	3.136	3.279	3.443	3.640	3.886	4.170
2			2.887	2.974	3.081	3.211	3.363	3.538	3.745	4.002	4.299
3				3.033	3.147	3.286	3.447	3.633	3.850	4.118	4.427
4					3.213	3.361	3.531	3.727	3.956	4.234	4.556
5						3.436	3.615	3.822	4.061	4.350	4.684
6							3.699	3.917	4.166	4.466	4.813
7								4.011	4.272	4.582	4.941

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

Toelichting van partijen:

Een voor een bepaalde onderneming geldend salarissysteem zal in het algemeen zijn gebaseerd op voor die onderneming geldende omstandigheden en verhoudingen. Dit kan betekenen dat andere beginleeftijden resp. aantallen functie jaren worden toegepast dan in de leden 2 en 3 van dit artikel zijn aangegeven.

Dit kunnen zowel hogere als lagere leeftijden resp. meer of minder functie jaren zijn e.e.a. met in achtneming van het gestelde in artikel IV.5 lid 1 sub b.

11. Indien de feitelijke maandverdienste hoger is dan de in de tabel vermelde bedragen kunnen aan de in lid 9 opgenomen tabel geen rechten worden ontleend om onderlinge verhoudingen te wijzigen resp. het niveau van de feitelijke maandverdienste te verhogen.
12. De maandverdienste van een werknemer is gedurende de eerste helft van een kalenderjaar tenminste gelijk aan de persoonlijke minimum maandverdienste genoemd bij de leeftijd die de werknemer op 1 april van dat jaar heeft en gedurende de tweede helft van het jaar aan de persoonlijke minimum maandverdienste genoemd bij de leeftijd die de werknemer op 1 oktober van dat jaar heeft.

Artikel IV.5

Ondernemingssalarissystemen

1. a. Indien in een onderneming wordt gewerkt met een voor die onderneming geldend salarissysteem, zal hierbij het gestelde in de artikelen IV.1, IV.2 en IV.3 in acht dienen te worden genomen.
b. Het gestelde in artikel IV.4 lid 10 zal ten minste van toepassing zijn, met dien verstande dat zowel van de vermelde leeftijden als van de aangegeven aantallen functie jaren kan worden afgeweken met inachtneming van ten minste de persoonlijke minimum maandverdiensten.
2. a. Bij invoering van resp. ingrijpende wijziging van een salarissysteem in een onderneming zal in een vroegtijdig stadium overleg worden gepleegd tussen werkgever en v.v..
b. Ten behoeve van het overleg tussen werkgever en v.v. zal de onderneming de nodige gegevens verstrekken.

Toelichting van partijen:

1. Het initiatief tot een gesprek over invoering resp. ingrijpende wijzi-

ging van een salarissysteem kan zowel van de werkgever als van de v.v. uitgaan.

2. Onder salarissysteem in dit verband te verstaan:
 - salarisschalen gebaseerd op een stelsel van regels met betrekking tot vaststelling van individuele salarissen op basis van onder meer een salarisgroepindeling, leeftijden, functie jaren al dan niet in combinatie met een systeem van salarisdifferentiatie.
 - een stelsel van regels dat onderdeel uitmaakt van de geldende arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer, zowel collectief als individueel.

Artikel IV.6

Begrippen

1. a. Salaris:
het tussen werkgever en werknemer overeengekomen periodiek te betalen bedrag als vaste beloning voor de werkzaamheden in de door werknemer uitgeoefende functie.
 - b. Jaarsalaris:
het tussen werkgever en werknemer overeengekomen periodiek te betalen salaris berekend op jaarbasis.
 - c. Oververdiensite:
hetgeen een werknemer eventueel uit hoofde van een beloningssysteem per periode verdient boven zijn voor dezelfde periode overeengekomen salaris.
Onder een beloningssysteem wordt verstaan een systeem waarbij de wijze van taakvervulling (individueel, groepsgewijs of collectief) wordt vastgesteld volgens één of meer kwantificeerbare factoren, of volgens een samenstel van factoren waarvan de meeste resp. de belangrijkste kwantificeerbaar zijn (prestatiebelonings- resp. prestatie-beoordelingssystemen). Bij deze systemen zijn fluctuaties mogelijk.
Hieronder vallen derhalve niet vakantietoeslag, winstdeling, gratificatie en andere eindejaarsuitkeringen, alsmede overwerk-, ploegen-, arbeidsomstandigheden- en andere inconveniententoeslagen.
 - d. Jaarverdiensite:
het jaarsalaris vermeerderd met de vaste oververdiensite, of ingeval van fluctuerende oververdiensite de gemiddelde oververdiensite van de werknemer in het laatst verstreken kalenderjaar.
 - e. Maandverdiensite:
het twaalfde deel van de jaarverdiensite.
 - f. Uurverdiensite:
0,58% van de maandverdiensite.
2. De jaarverdiensite heeft betrekking op het in het kalenderjaar door de

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

werknemer te werken aantal uren, de in artikel II.1 lid 4 bedoelde feestdagen, alsmede de voor hem geldende vrije roosteruren en vakantie.

Artikel IV.7

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 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:

artikel IV.14	– compenserende vrije roostertijd;
artikel V.6, 7 en 8	– extra vakantie;
	– herhalingsoefening;
	– zwangerschap en bevalling;
artikel VI.1	– kort verzuim;
artikel VI.2	– werkloosheid tijdens dienstverband;
artikel VI.3	– bijzonder verlof;
artikel VI.4	– verlof zonder behoud van salaris;
artikel VI.5	– arbeidsongeschiktheid;
artikel VI.6	– vrijaf na overwerk;
artikel VI.7	– vakopleiding;
artikel VI.8	– 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.
3. Het loon over de verzuimde uren is begrepen in de doorbetaling van de maandverdienste in de volgende gevallen als bedoeld in lid 1 van dit artikel:

- artikel IV.14 – compenserende vrije roostertijd;
- artikel V.6, 7 en 8 – extra vakantie;
- artikel VI.1 – kort verzuim;
- artikel VI.2 – werkloosheid tijdens dienstverband
voorzover het betreft de uren gedurende
een periode van één week;
- artikel VI.3 – bijzonder verlof;
- artikel VI.6 – vrijaf na overwerk;
- artikel VI.7 – vakopleiding,

alsmede in de gevallen als bedoeld in lid 2 van dit artikel.

Bij arbeid in regelmatige ploegdienst wordt de gemiddelde ploegentoeslag per uur, berekend over de drie voorafgaande maanden, over de verzuimde uren doorbetaald.

4. Voor de uren, die als gewerkte uren worden beschouwd in geval van:

- artikel VI.5 – eerste dag arbeidsongeschiktheid;
- artikel VI.8 – vrije uren voor oudere werknemers,
geldt de volgende afwijkende salaris-
regeling:
 - eerste dag arbeidsongeschiktheid: uitke-
ring van het salaris;
 - vrije uren oudere werknemers: uitkering
van 85% van de gederfde verdienste.

5. Over de uren, die als gewerkte uren worden beschouwd, is de werkgever, voorzover nodig in afwijking van het bepaalde in de artikelen 7:629, 7:628 en d van het B.W., geen loon verschuldigd in geval van:

- herhalingsoefening;
- zwangerschap en bevalling;
- artikel VI.2 – werkloosheid tijdens dienstverband,
voorzover het betreft de uren na een
periode van één week;
- artikel VI.2 – tijdelijke werktijdverkorting;
- artikel VI.4 – verlof zonder behoud van salaris;
- artikel VI.5 – arbeidsongeschiktheid, voorzover het
betreft de uren, waarop de arbeids-
ongeschiktheid voortduurt na de eerste
dag.

Artikel IV.8

Wijzigingen salarisgroep en/of eventuele nevenscode

1. Voor de werknemer, die een functie gaat verrichten welke is ingedeeld in een hogere salarisgroep of waaraan een hogere nevenscode

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

is verbonden, geldt het bij die hogere salarisgroep resp. nevenscode behorende salaris (eventueel: persoonlijk minimum salaris) niet eerder dan na 1 maand. Gedurende deze maand behoudt de werknemer het salaris dat hij verdiende in de functie die hij tot dusverre uitoefende. Het hier bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer na een vooraf bepaalde tijd of na afloop van een bepaald werk wordt herplaatst in zijn vorige functie.

2. Voor de werknemer beneden de 45 jaar, die een functie gaat verrichten welke is ingedeeld in een lagere salarisgroep of waaraan een lagere nevenscode is verbonden, blijft gedurende de periode die door de werkgever voor hem als opzeggingstermijn in acht zou moeten worden genomen, het salaris gehandhaafd dat hij verdiende in de functie die hij tot dusverre uitoefende.

Voor de werknemer van 45 jaar of ouder, die een functie gaat verrichten welke is ingedeeld in een lagere salarisgroep of waaraan een lagere nevenscode is verbonden, blijft gedurende een periode gelijk aan tweemaal de periode die door de werkgever voor hem als opzeggingstermijn in acht zou moeten worden genomen, het salaris gehandhaafd dat hij verdiende in de functie die hij tot dusverre uitoefende.

Bovendien blijft voor de werknemer, die een functie gaat verrichten welke ten opzichte van zijn vorige functie:

- a. één salarisgroep lager is ingedeeld, zijn salaris gedurende nog twee maanden gehandhaafd, indien het onafgebroken dienstverband tenminste vijf jaren bedroeg;
- b. twee salarisgroepen lager is ingedeeld, het sub a bepaalde van overeenkomstige toepassing; daarna geldt gedurende een maand voor hem een salaris dat behoort bij de salarisgroep die een groep lager ligt dan die, waarin zijn vorige functie is ingedeeld;
- c. meer dan twee salarisgroepen lager is ingedeeld, het sub a en b bepaalde van overeenkomstige toepassing; daarna geldt gedurende nog een maand een salaris dat behoort bij de salarisgroep die twee groepen lager ligt dan die, waarin zijn vorige functie is ingedeeld. Een verlaging van een of meer nevenscodes wordt voor de toepassing van dit lid gelijkgesteld met verlaging van één salarisgroep.

Het in dit lid bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer na een vooraf bepaalde tijd of na afloop van een bepaald werk wordt herplaatst in zijn vorige functie.

3. Voor de werknemer van 60 jaar of ouder die een functie moet gaan

verrichten welke is ingedeeld in een lagere salarisgroep, zal het salaris worden gehandhaafd.

Artikel IV.9

Her- en omscholing

Voor de werknemers die bij indiensttreding in herscholing worden genomen is gedurende de eerste drie maanden artikel IV.4 lid 10 niet van toepassing.

Onder herscholing wordt verstaan een opleiding ter herwinning van de geheel of gedeeltelijk verloren gegane bekwaamheid in het uitoefenen van een bepaalde functie die de op te leiden werknemer uitoefende, ongeacht of deze werknemer tevoren in dienstverband werkzaam was dan wel een zelfstandig beroep uitoefende.

Voor de werknemers die bij indiensttreding in omscholing worden genomen is gedurende de eerste zes maanden artikel IV.4 lid 10 niet van toepassing, met dien verstande dat deze termijn van zes tot twaalf maanden wordt verlengd ingeval omscholing plaatsvindt tot een functie die is ingedeeld in een van de salarisgroepen 4 tot en met 6.

Onder omscholing wordt verstaan een opleiding voor een andere functie dan die de op te leiden werknemer tot dusverre heeft uitgeoefend, ongeacht of deze werknemer tevoren in dienstverband werkzaam was dan wel een zelfstandig beroep uitoefende.

Artikel IV.10

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 werknemers 50% van de door de werknemers 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).

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

3. Onder standaardziektekostenverzekering wordt verstaan: verzekering van de werknemer en zijn gezin, omvattende 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 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.

Overgangsbepalingen

- 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, dan kan deze tegemoetkoming in mindering worden gebracht op de vergoeding genoemd in lid 1.

Artikel IV.11

Pensioengerechtigde werknemers

Aan de werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt dient, met inachtneming van het gestelde in artikel VI.5 lid 2, het salaris te worden betaald dat in de onderneming voor de door hem ingevolge het nieuwe dienstverband uit te oefenen functie gebruikelijk is. Dit salaris kan worden verminderd met het bedrag van de door de werknemer niet meer verschuldigde premies voor sociale verzekeringen en voor ouderdomsvoorzieningen.

Artikel IV.12

Betaling van arbeid in ploegen

1. Bij voltijdarbeid ontvangt de werknemer in tweeploegendienst per

maand, per periode of per week een toeslag van 13,3% van de maandverdiens­te c.q. periodeverdiens­te of weekverdiens­te.

2. Bij voltijdarbeid ontvangt de werknemer in drieploegendienst per maand, per periode of per week een toeslag van 15% van de maandverdiens­te c.q. periodeverdiens­te of weekverdiens­te.
3. Wanneer in een onderneming zowel in twee- als in drieploegendienst wordt gewerkt en de toeslag uniform wordt vastgesteld, kan één per­centage worden toegepast met inachtneming van de percentages genoemd onder leden 1 en 2 van dit artikel.
4. Wanneer in ploegendienst wordt gewerkt op zondagen zal bij voltijd­arbeid voor de betreffende uren per gewerkt uur een toeslag van 0,48% van de maandverdiens­te worden betaald.
Wanneer in ploegendienst wordt gewerkt op de in artikel II.1 lid 4 genoemde feestdagen, zal voor de betreffende uren per gewerkt uur een toeslag van 1,06% van de maandverdiens­te worden betaald. Indien echter gedurende 18 achtereenvolgende uren, samenvallend met het etmaal van de feestdag, geen arbeid is verricht, is het voor­gaande niet van toepassing.
5. Voor de werknemer in regelmatige ploegendienst beneden de 45 jaar die werkzaamheden moet gaan verrichten in dagdienst, blijft gedu­rende de periode die door de werkgever voor de werknemer als opzegtermijn in acht zou moeten worden genomen indien hij het dienstverband had willen beëindigen, de ploegentoeslag gehand­haafd, die hij verdiende in de ploegendienst, welke hij laatstelijk uit­oefende.
Deze periode wordt bovendien met 2 maanden verlengd, wanneer de werknemer gedurende ten minste 5 jaren onafgebroken in ploegen­dienst heeft gewerkt.
Voor de bepaling van de termijn waarover de ploegentoeslag moet worden doorbetaald dient te worden uitgegaan van de tijd waarin de werknemer onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt.
6. Voor de werknemer in regelmatige ploegendienst van 45 jaar of ouder, die werkzaamheden moet gaan verrichten in dagdienst, blijft gedurende een periode gelijk aan tweemaal de periode die door de werkgever voor de werknemer als opzegtermijn in acht moet worden genomen indien hij het dienstverband had willen beëindigen, de ploegentoeslag gehand­haafd, die hij verdiende in de ploegendienst welke hij laatstelijk uitoefende.
Deze periode wordt bovendien met 2 maanden verlengd, wanneer de werknemer gedurende ten minste 5 jaren onafgebroken in ploegen­dienst heeft gewerkt.
Voor de bepaling van de termijn waarover de ploegentoeslag moet

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

worden doorbetaald dient te worden uitgegaan van de tijd waarin de betrokken werknemer onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt.

Toelichting bij lid 5 en 6:

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

Artikel IV.13

Betaling van continuarbeid

Voor werken in continuarbeid (meer dan drie ploegen) stelt de werkgever, in overleg met de Ondernemingsraad, de werktijdregeling vast. De betalingsregeling van deze werktijdregeling wordt in overleg met de v.v. vastgesteld.

Artikel IV.14

Meeruren en overuren

1. De werknemer heeft als vergoeding voor meeruren en overuren 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, waarin de meeruren en/of overuren zijn gemaakt.
De compensatie geschiedt in de vorm van tenminste halve diensten volgens het rooster.
2. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de aanspraak van de werknemer als bedoeld in lid 1 van dit artikel worden vervangen door een aanspraak van de werknemer op vergoeding van de uurverdiensite per meeruur of overuur.
Indien de aanspraak als bedoeld in lid 1 van dit artikel ontstaat als gevolg van structurele overschrijding van de BJA door de gehele onderneming of een afdeling, zal de vervanging als bedoeld in de vorige volzin slechts plaatsvinden na voorafgaand overleg met de v.v.¹⁾.

¹⁾ Bedoeld worden de werknemersorganisaties betrokken bij de CAO.

Indien dit overleg niet leidt tot overeenstemming tussen de werkgever en de v.v.¹⁾ deelt de werkgever het besluit met betrekking tot de vervanging als bedoeld in de vorige volzin schriftelijk mede aan de v.v..¹⁾

3. Meeruren 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 kalenderjaar en in dat jaar aan de werknemer als compenserende vrije roostertijd toegekend, of in overleg met de werknemer wordt 50% van de meeruren uitbetaald tegen 0,60% van de maandverdienste per meeruur en het restant aan meeruren overgebracht naar het volgende jaar en in dat jaar aan de werknemer als compenserende vrije roostertijd toegekend.
4. Boven de uurvergoeding volgens de voorgaande leden van dit artikel betaalt de werkgever de werknemer de volgende toeslagen voor overuren:
 - a. 0,14% van de maandverdienste per uur voor de eerste 2 uur direct voorafgaand of volgend op de normale werkdag.
Onder „uren direct voorafgaand aan” of „volgend op” worden mede verstaan die overuren welke van de normale werkdag zijn gescheiden door een wettelijk verplichte of door plaatselijke omstandigheden geboden rusttijd;
 - b. 0,24% van de maandverdienste per uur voor de overige uren op maandag tot en met vrijdag;
 - c. 0,27% van de maandverdienste per uur voor de uren op zaterdag tot 14.00 uur;
 - d. 0,37% van de maandverdienste per uur voor de uren op zaterdag na 14.00 uur;
 - e. 0,48% van de maandverdienste per uur voor de uren op zondag en de in artikel II.1 lid 4 genoemde feestdagen.Voor de werknemer die deeltijdarbeit verricht wordt voor de berekening van meeruren en overurentoeslag onder maandverdienste verstaan de persoonlijke minimum maandverdienste die een werknemer in voltijd in dezelfde functie bij eenzelfde aantal functie jaren ontvangt.
5. Geen vergoeding resp. toeslag is verschuldigd voor overuren, wanneer de overuren aansluiten aan de normale werkdag en die uren dienen tot afsluiting van de normale dagtaak, zich slechts incidenteel voordoen en niet langer duren dan een half uur. In geval van langere duur is vergoeding over de gehele duur ervan verschuldigd.
6. Evenmin is vergoeding resp. toeslag verschuldigd over inhaaluren, waaronder wordt verstaan:

¹⁾ Bedoeld worden de werknemersorganisaties betrokken bij de CAO.

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

- a. uren gedurende welke de werknemer ten gevolge van bedrijfsstoornis werkt buiten de normale werkdag en boven het in zijn dienstrooster vastgestelde aantal uren, voor zover dit aantal uren niet groter is dan het aantal dat hij wegens de bedrijfsstoornis niet heeft gewerkt;
- b. uren gedurende welke na overleg met de Ondernemingsraad door de gehele onderneming of één of meer afdelingen buiten de normale werkdag en boven het in zijn dienstrooster vastgestelde aantal uren wordt gewerkt met het reeds tevoren vaststaand doel om bepaaldelijk aangewezen uren, waarop niet gewerkt werd of gewerkt zal worden, de in artikel II.1 lid 4 genoemde feestdagen en de vakantie niet inbegrepen, in te halen.
Bij inhalen van verzuim wegens onwerkbaar weer wordt per winterseizoen over ten hoogste drie dagen geen vergoeding gegeven.

Artikel IV.15

Doorlopende werkzaamheden

Indien op een dag volgens dienstrooster is gewerkt of die dag een zondag of feestdag was, wordt voor uren welke op een daaropvolgende normale werkdag wordt gewerkt in aansluiting op overuren, die voor of op middernacht zijn aangevangen, per uur een toeslag op het salaris gegeven van 0,21% van de maandverdiensite.

Indien de werkzaamheden gedurende ten hoogste drie uren worden onderbroken blijft na deze periode de aanspraak op de toeslag bestaan. Voor de werknemer die deeltijdarbeid verricht wordt voor de berekening van de toeslag voor doorlopende werkzaamheden onder maandverdiensite verstaan de persoonlijke minimum maandverdiensite die een werknemer in voltijd in dezelfde functie bij eenzelfde aantal functiejaren ontvangt.

Artikel IV.16

Toeslag voor afwijkende werktijd

1. De werkgever betaalt aan de werknemer in voltijdarbeid in die gevallen waarin opdracht is gegeven tot afwijkende werktijd:
 - a. geen toeslag op de maandverdiensite voor het eerste uur direct voorafgaand aan of volgend op de normale werkdag, met een maximum van één uur per dag.
Onder het uur „direct voorafgaand aan” of „volgend op” wordt mede verstaan het uur dat van de normale werkdag is gescheiden

door een wettelijk verplichte of door de plaatselijke omstandigheden geboden rusttijd;

- b. per uur een toeslag op het salaris van 0,11% van de maandverdienste voor de direct daaraan voorafgaande of daarop volgende twee uren;
- c. per uur een toeslag op het salaris van 0,21% van de maandverdienste voor alle overige uren.

Voor de werknemer die deeltijdarbeid verricht wordt voor de berekening van de toeslag voor afwijkende werktijd onder maandverdienste verstaan de persoonlijke minimum maandverdienste die een werknemer in voltijd in dezelfde functie bij eenzelfde aantal functiejaren ontvangt.

- 2. Deze toeslagen gelden niet voor de uren:
 - a. gedurende welke de werknemer tengevolge van bedrijfsstoornis werkt buiten de normale werkdag, voor zover dit aantal uren niet groter is dan het aantal dat hij op diezelfde dag wegens bedrijfsstoornis niet heeft overgewerkt;
 - b. gedurende welke na overleg met de Ondernemingsraad door de gehele onderneming of één of meer afdelingen buiten de normale werkdag wordt gewerkt met het reeds tevoren vaststaand doel om bepaaldelijk aangewezen uren, waarop niet gewerkt werd of niet gewerkt zal worden, op diezelfde dag in te halen.

Artikel IV.18

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 II.8 naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in het kalenderjaar nog toekomende vrije roosteruren vóór het einde van de dienstbetrekking alsnog worden aangewezen.
- 3. Indien van de in lid 2 genoemde mogelijkheid geen gebruik wordt 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, kunnen voor hem de door hem overeenkomstig artikel II.8 naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in het

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

kalenderjaar teveel genoten vrije roosteruren vóór het einde van de dienstbetrekking alsnog als te werken worden aangewezen.

5. Indien in het in lid 4 genoemde geval van de aldaar bedoelde mogelijkheid geen gebruik wordt gemaakt, alsmede ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd wegens een voor de werkgever dringende reden, kan de werkgever de te veel genoten vrije roosteruren verrekenen met het salaris.

HOOFDSTUK V

VAKANTIE

§ 1. Algemene bepalingen

Artikel V.1

Omschrijving

1. Als vakantie worden beschouwd de dagen, welke door de werkgever als zodanig met inachtneming van artikel V.II zijn vastgesteld.
2. Als vakantie worden niet beschouwd:
 - a. de feestdagen genoemd in artikel II.1 lid 4;
 - b. de dagen of gedeelten van dagen, gedurende welke de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet verricht;
 - c. de dagen of gedeelten van dagen, gedurende welke de werknemer wegens andere omstandigheden, genoemd in hoofdstuk VI. (verzuim), de bedongen arbeid niet verricht;
 - d. de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet verricht omdat hij, anders dan voor eerste oefening en zonder het oogmerk de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiend uit een verbintenis door hem jegens de Overheid aangegaan en ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde;
 - e. de tijd gedurende welke de vrouwelijke werknemer de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling;
 - f. de tijd gedurende welke de jeugdige werknemer geen arbeid verricht omdat hij onderricht volgt, waartoe hij krachtens de wet of

deze overeenkomst door de werkgever in de gelegenheid wordt gesteld.

3. De werknemer die tijdens voor hem vastgestelde vakantiedagen arbeidsongeschikt wordt, zal dit onverwijld op de voorgeschreven wijze melden.
Indien de werkgever loon doorbetaalt in verband met ziekte gelden de dagen van arbeidsongeschiktheid niet als vakantie.
4. Wanneer de werknemer tijdens voor hem vastgestelde vakantiedagen in omstandigheden verkeert als bedoeld in lid 2 onder c t/m f, gelden deze dagen slechts dan niet als vakantie indien de werkgever vóór de aanvang van de vakantie van deze omstandigheden op de hoogte is.

Artikel V.2

Aaneengesloten vakantie en snipperdagen

Vakantie wordt genoten als aaneengesloten vakantie en in de vorm van snipperdagen; zowel de aaneengesloten vakantie als de snipperdagen kunnen collectief of individueel worden vastgesteld. Alle bijzondere dagen, zoals R.K., Prot. Chr. en andere feestdagen – buiten die genoemd in artikel II.1 lid 4 – waarop vrijaf wordt genomen, gelden als snipperdagen.

Voor elke vrije dienst wegens vakantie wordt – onafhankelijk van de lengte van de dienst volgens het dagrooster – een vakantiedag op het vakantietegoed van de werknemer in mindering gebracht.

Artikel V.3

Doorbetaling en verrekening gedurende het dienstverband

1. De werknemer behoudt gedurende de vakantie aanspraak op zijn salaris.
2. De werkgever heeft de bevoegdheid hetzij als voorschot hetzij als collectieve vakantie te veel genoten vakantiedagen te verrekenen met nog te verdienen vakantiedagen.
3. Zolang de dienstbetrekking duurt mag het recht op vakantie niet worden vervangen door een uitkering in geld.

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

Artikel V.4

Gunstiger bepalingen

Rechtens geldende incidentele regelingen, welke in voor een werknemer gunstige zin afwijken van deze bepalingen, blijven gehandhaafd.

§ 2. Het verdienen van vakantierechten

Artikel V.5

Vakantierechten

1. De werknemer in voltijdarbeid heeft recht op 25 vakantiedagen per jaar.
De werknemer die evenwel volgens zijn normale dienstrooster per 52 weken:
 - a. gedurende ten hoogste 13 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 1 dag vakantie meer;
 - b. gedurende ten minste 14 en ten hoogste 26 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 2 dagen vakantie meer;
 - c. gedurende ten minste 27 weken en ten hoogste 39 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 3 dagen vakantie meer;
 - d. gedurende tenminste 40 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 4 dagen vakantie meer.Voor de werknemer die deeltijdarbeid verricht zal de vakantie naar evenredigheid worden vastgesteld.
Voor het verdienen van de vakantierechten worden op werkdagen vallende feestdagen alsmede vakantiedagen als gewerkte dagen beschouwd.
2. De uitbreiding van de vakantiedagen per 1 april 1991¹⁾ van 23 naar 24 vakantiedagen per jaar en per 1 april 1992¹⁾ tot 25 vakantiedagen per jaar geldt niet voor de werknemer wiens werkgever met de v.v. een overeenkomst heeft gesloten op grond waarvan de Basis Jaarlijkse Arbeidsduur in de onderneming een kortere is dan de in de CAO genoemde BJA en waarin tevens nadere afspraken zijn gemaakt over de gevolgen of regeling van de gevolgen van bij de bedrijfstak-CAO over een te komen expliciete verkorting van de BJA.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Artikel V.6

Extra vakantie wegens langdurig dienstverband

De werknemer die 25 jaar zonder onderbreking in dienst is van een en dezelfde werkgever ont-vangt met ingang van het kalenderjaar waarin het 25-jarig dienstverband wordt bereikt, per jaar drie vakantiedagen meer dan waarop hij krachtens artikel V.5 recht heeft. Deze extra dagen zullen niet op zaterdag vallen.

Zonodig zal over de toepassing van het begrip „zonder onderbreking” overleg worden gepleegd met de Ondernemingsraad.

Toelichting van partijen 1:

Bij de beantwoording van de vraag of er sprake is van een ononderbroken dienstverband dient er rekening mede te worden gehouden dat onderbrekingen in het dienstverband kunnen voorkomen, welke voor de toepassing van dit artikel redelijkerwijs buiten beschouwing moeten worden gelaten. In deze gevallen wordt echter bij de berekening van het aantal dienstjaren de tijd van onderbreking niet meegeteld.

Toelichting van partijen 2:

Samenloop van extra vakantie wegens langdurig dienstverband (artikel V.6) en van extra vakantie voor senioren (artikel V.8) is niet mogelijk.

Artikel V.7

Extra vakantie voor jeugdigen

De werknemer, die op 1 juli de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, ontvangt per kalenderjaar 5 vakantiedagen meer dan waarop hij krachtens artikel V.5 recht heeft.

Artikel V.8

Extra vakantie voor senioren

1. De werknemer die op 1 juli
 - 50, 51, 52, 53 of 54 jaar is ontvangt per kalenderjaar 3 vakantiedagen meer dan waarop hij krachtens artikel V.5 recht heeft;
 - 55, 56, 57 jaar is ontvangt per kalenderjaar 5 vakantiedagen meer dan waarop hij krachtens artikel V.5 recht heeft;
 - 57½ jaar is ontvangt per kalenderjaar 7 vakantiedagen meer dan waarop hij krachtens artikel V.5 recht heeft;
 - 58, 59 jaar is ontvangt per kalenderjaar 10 vakantiedagen meer dan waarop hij krachtens artikel V.5 recht heeft;
 - 60 jaar is ontvangt per kalenderjaar 12 vakantiedagen meer dan waarop hij krachtens artikel V.5 recht heeft;

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

- 61 jaar is ontvangt per kalenderjaar 13 vakantiedagen meer dan waarop hij krachtens artikel V.5 recht heeft;
- 62 jaar is ontvangt per kalenderjaar 7 vakantiedagen meer dan waarop hij krachtens artikel V.5 recht heeft;
- 63 jaar is ontvangt per kalenderjaar 8 vakantiedagen meer dan waarop hij krachtens artikel V.5 recht heeft;
- 64 jaar of ouder is ontvangt per kalenderjaar 9 vakantiedagen meer dan waarop hij krachtens artikel V.5 recht heeft.

2. Deze extra dagen zullen niet op zaterdag vallen.

Overgangsbepaling

Voor de werknemer die op grond van de CAO van 1972 op 31 december 1972 recht had op 19 of 20 dagen vakantie in verband met zijn functie, wordt tijdens zijn dienstverband het recht op één resp. twee dagen extra gehandhaafd, met dien verstande dat dit recht vervalt indien de werknemer extra vakantie ontvangt wegens langdurig dienstverband (artikel V.6) dan wel op grond van zijn leeftijd (artikel V.8).

Artikel V.9

Het verdienen van vakantiedagen gedurende het kalenderjaar

Met inachtneming van het in het vorige artikel gestelde wordt de vakantie verdiend in evenredigheid met de duur van het dienstverband gedurende het kalenderjaar.

§ 3. Het genieten van vakantie

Artikel V.10

Vaststellingsprocedure

1. De werkgever stelt de aaneengesloten vakantie en snipperdagen in danwel na overleg overeenkomstig het gestelde in de leden 2a, b, c, d en e en lid 3 vast. Hij zal ten aanzien van het werken op Goede Vrijdag, 15 augustus en 1 november ernstig rekening houden met de consciëntie van de werknemer.
2. a. De individuele aaneengesloten vakantie en de individuele snipperdagen worden vastgesteld na tijdig overleg tussen de werkgever en werknemer.
b. De collectieve aaneengesloten vakantie wordt vastgesteld wan-

- neer daarover met de Ondernemingsraad overeenstemming is bereikt.
- d. De werkgever kan, met instemming van de Ondernemingsraad, bovendien per kalenderjaar twee collectieve snipperdagen vaststellen.
 - e. De werkgever kan iedere volgende collectieve snipperdag slechts vaststellen wanneer daarover overeenstemming is bereikt met de Ondernemingsraad.
 - f. De collectieve aaneengesloten vakantie en de collectieve snipperdagen worden zo mogelijk vastgesteld vóór 1 februari.
3. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, na overleg met de werknemer, het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De schade, welke de werknemer ten gevolge daarvan lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

Toelichtingen van partijen:

2. Bij gedeeltelijk werken in verband met arbeidsongeschiktheid kan zich de situatie voordoen dat de werknemer niet in staat is vakantie te genieten (de werknemer is dan niet „vakantiegeschikt” b.v. omdat hij een revalidatiekuur moet ondergaan). Indien het niet mogelijk blijkt de oorzaken die het genieten van vakantie belemmeren weg te nemen, zal de vakantie in een andere periode moeten worden vastgesteld.

Artikel V.11

Data van de vakantie

1. De vakantie – zowel de aaneengesloten vakantie als de snipperdagen – zal in het algemeen bij voorkeur worden genoten in het jaar waarin deze wordt verdiend.
2. De aaneengesloten vakantie zal – zo mogelijk – aanvangen tussen 30 april en 1 oktober en zal zich als regel uitstrekken over twee opeenvolgende weken.
3. Wanneer geen aaneengesloten vakantie van twee opeenvolgende weken wordt vastgesteld, zal voor de jeugdige werknemer, bedoeld in artikel V.7, tweemaal een aaneengesloten vakantie van ten minste een week worden vastgesteld.
4. Wanneer een collectieve aaneengesloten vakantie op korter dan twee opeenvolgende weken wordt vastgesteld, zal zij zich in ieder geval uitstrekken over ten minste 8 opeenvolgende kalenderdagen (zaterdag en zondagen daaronder begrepen).
5. Bij het vaststellen van de duur van de collectieve aaneengesloten

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

vakantie houdt de werkgever ernstig rekening met de consciëntie van die werknemers, die vrijaf willen nemen op Goede Vrijdag, 15 augustus en 1 november.

6. In de aaneengesloten vakantie zullen voor de werknemers in ploegdienst c.q. continudienst ten minste een zondag en twee volle weekeinden begrepen zijn.

Artikel V.12

Zaterdagen

1. Voor de werknemer als bedoeld in artikel V.5 lid 1 sub a, zal één vakantiedag vallen op een zaterdag, waarop hij volgens zijn normale dienstrooster zou werken.
Voor de werknemer als bedoeld in artikel V.5 lid 1 sub b, zullen twee vakantiedagen vallen op een dergelijke zaterdag.
Voor de werknemer als bedoeld in artikel V.5 lid 1 sub c, zullen drie vakantiedagen vallen op een dergelijke zaterdag.
Voor de werknemer als bedoeld in artikel V.5 lid 1 sub d, zullen vier vakantiedagen vallen op een dergelijke zaterdag.

Werknemer bedoeft in	bij een totaal aantal vakantiedagen van																												
	1-8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29							
art. V,5 lid 1, sub a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	-	-	-						
art. V,5 lid 1, sub b	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	-	-						
art. V,5 lid 1, sub c	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	-						
art. V,5 lid 1, sub d	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4						

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

2. Bij een dienstverband gedurende een gedeelte van het kalenderjaar worden de zaterdagen volgens vorenstaand schema in de vakantie meeberekend.

§ 4. Afrekening bij einde dienstverband

Artikel V.13

Te veel genoten vakantie

Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer en ingeval de dienstbetrekking eindigt wegens een voor de werkgever dringende reden, kan de werkgever te veel genoten vakantiedagen verrekenen met het salaris.

De waarde van een vakantiedag bij voltijdarbeid is 8 uren.

Artikel V.14

Nog niet genoten vakantie

1. Voor de werknemer, die de dienst verlaat, kan de hem nog toekomende vakantie voor het einde van de dienstbetrekking alsnog worden vastgesteld.
2. Indien van de in lid 1 genoemde mogelijkheid geen gebruik wordt gemaakt, heeft de werknemer aanspraak op een uitkering in geld tot een bedrag van zijn salaris over een tijdvak gelijk aan de hem nog toekomende vakantie.
De waarde van een vakantiedag bij voltijdarbeid is 8 uren.
3. De werkgever verstrekt de werknemer een verklaring vermeldende het aantal vakantiedagen waarop het bedrag, bedoeld in lid 2, betrekking heeft alsmede eventueel het aantal dagen verlof zonder behoud van salaris dat de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking nog niet heeft genoten.
4. Bij het eindigen van het dienstverband door overlijden van de werknemer geschiedt de in lid 2 bedoelde uitkering aan zijn nagelaten betrekkingen.

Toelichting bij artikel V.14 leden 1, 2 en 3:

De bepaling van artikel V.10 „Vaststellingsprocedure” en V.11 „Data van de vakantie” zijn van toepassing. In geval van beëindiging van het

dienstverband voor de in overleg vastgestelde vakantie zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de door de werknemer reeds aangegane vakantieplichtingen.

§ 5. Het vervallen van vakantierechten

Artikel V.15

Verjaring

1. Ieder vorderingsrecht tot toekenning van vakantie verjaart na verloop van twee jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
2. De wettelijke verjaringstermijn van 5 jaar geldt ten aanzien van vorderingen terzake van:
 - a. schade ontstaan tengevolge van het niet verlenen van vastgestelde vakantie of van vastgesteld verlof;
 - b. schade ontstaan tengevolge van het wijzigen van een vastgestelde vakantie of van een vastgesteld verlof;
 - c. de uitkering als bedoeld in artikel V.14. lid 2.”

Artikel V.16¹⁾

Beëindiging dienstverband

De krachtens artikel 7:635, leden 1, 2 en 3 B.W. verkregen aanspraken vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de onderbroken arbeid is hervat.

Dit zal echter niet het geval zijn, indien beëindiging van het dienstverband plaats heeft om medische redenen.

§ 6. Vakantietoeslag

Artikel V.17

Vakantietoeslag

1. De werkgever verleent de werknemer jaarlijks een vakantietoeslag welke wordt verdiend in de periode van 1 juli tot en met 30 juni.
2. De vakantietoeslag bedraagt 8% van de maandverdienste voor iedere maand dienstverband in de in artikel V.17 lid 1 van de CAO bedoelde periode.
Voor de berekening van de vakantietoeslag wordt uitgegaan van de

¹⁾ Ingevolge artikel 7:645 van het Burgerlijk Wetboek is een afwijking van artikel 7:635 ten nadele van de werknemer nietig.

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

maandverdiens­te over de maand juni. Bij beëindiging van het dienst­verband vóór 1 juni wordt uitgegaan van de maandverdiens­te over de laatste maand.

Indien een werknemer in regelmatige ploegdienst¹⁾ werkt of heeft gewerkt, zal zijn vakantietoeslag worden verhoogd met een bedrag, gelijk aan 8% van de ploegentoeslagen zoals bedoeld in artikel IV.12 lid 1 tot en met 4, welke hij sinds 1 juli van het voorgaande kalenderjaar heeft verdiend.

Voor de berekening van de vakantietoeslag van handelsreizigers zal worden uitgegaan van het salaris over de maand juni verhoogd met de gemiddelde provisie-inkomsten per maand gedurende de periode 1 juli van het voorgaande kalenderjaar tot 1 juli van het lopende kalenderjaar, met dien verstande dat de vakantietoeslag niet meer zal bedragen dan ten hoogste 8% van driemaal het wettelijk minimumloon per 30 juni van het lopende kalenderjaar. Bij beëindiging van het dienstverband vóór 1 juni wordt uitgegaan van het salaris over de laatste maand verhoogd met de gemiddelde provisie-inkomsten per maand gedurende de voorafgaande 12 maanden. Indien echter 8% van het salaris over de maand juni voor iedere maand dienstverband in de in lid 1 bedoelde periode op een hoger bedrag uitkomt, geldt dit hogere bedrag. Bij beëindiging van het dienstverband vóór 1 juni wordt uitgegaan van het salaris over de laatste maand.

3. Bij voltijdarbeid bedraagt de vakantietoeslag voor de werknemer van 23 jaar en ouder per 1 juli 1998 ten minste f 251,83²⁾ per maand, per 1 juli 1999 ten minste f 258,76 per maand en per 1 maart 2000 ten minste f 262,64 per maand voor iedere maand dienstverband.
Voor werknemers die deeltijdarbeid verrichten worden de aanspraken krachtens dit lid naar evenredigheid bepaald.
4. De werknemer heeft recht op uitkering van zijn vakantietoeslag ten minste twee weken vóór de aanvang van zijn aaneengesloten vakantie, doch uiterlijk in juni, dan wel bij het einde van het dienstverband.
5. De werknemer die in het genot is gesteld van een aaneengesloten vakantie van ten minste 6 werkdagen, ontvangt, indien hij zulks ver-

¹⁾ Noot van partijen:

Onder „regelmatige ploegdienst” dient te worden verstaan ploegdienst, die tenminste gedurende 1 jaar is uitgeoefend resp. dient te worden uitgeoefend volgens een rooster, dat vooraf is vastgesteld.

²⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

zoekt, van de werkgever ten minste twee weken vóór de aanvang van deze vakantie een voorschot ter grootte van de vakantietoeslag, waarop hij aanspraak zou hebben, indien hij op 30 juni nog in dienst van dezelfde werkgever is. Dit voorschot moet, zodra de vakantietoeslag wordt uitgekeerd, worden terugbetaald, voor zover mogelijk door verrekening met de vakantietoeslag.

6. De werknemer, die na de eerste werkdag van een maand in dienst treedt van een werkgever, wordt geacht op de eerste dag van de volgende maand in dienst te zijn getreden. De werknemer, die na de eerste werkdag van een maand de dienst verlaat, wordt geacht op de laatste dag van deze maand de dienst te hebben verlaten mits het feitelijke dienstverband ten minste vier weken heeft bestaan.
7. In geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de vakantietoeslag slechts verschuldigd gedurende twee jaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, onder aftrek van hetgeen de werknemer als vakantietoeslag ontvangt uit hoofde van de sociale verzekering.
8. Over een maand, gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, is geen vakantietoeslag verschuldigd.
Voor de toepassing van deze bepaling wordt de werknemer, die na de eerste dag van een maand zijn werkzaamheden niet heeft verricht, geacht eerst vanaf de eerste werkdag van de volgende maand zijn werkzaamheden te hebben gestaakt. De werknemer, die na de eerste werkdag van de maand zijn werkzaamheden heeft hervat, wordt geacht dit op de eerste dag van de volgende maand te hebben gedaan.
9. Indien de werknemer gebruik maakt van de in artikel VI.8 bedoelde mogelijkheid tot het opnemen van vrije uren, zal dit ongeacht het in het vorige lid bepaalde niet leiden tot vermindering van de aanspraken die hij krachtens dit artikel heeft.

HOOFDSTUK VI

VERZUIM

Artikel VI.1

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.

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

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 van de levenspartner;
de levenspartner van een kind;
een kleinkind;
bij keuring voor de militaire dienst;
 - d. over ten hoogste 1 dag in totaal: bij het huwelijk van een broer, zuster of kleinkind, per kalenderjaar
professie van een kind, broer of zuster, priesterwijding van een kind of broer;
 - e. over een naar redelijkheid te: bij de vervulling van een bij wettelijk voorschrift of bepalen tijd tot ten hoogste 1 dag 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) dan wel hij of zij met wie de werknemer respectievelijk een kind van de werknemer een duurzame levensrelatie onderhoudt en die tevoren als zodanig bij de werkgever bekend is gemaakt door de werknemer.

4. Over eventuele afwijking van de in lid 2 genoemde gevallen, 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 VI.2

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 ongunstigen 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 VI.3

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,

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

- 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 VI.4

Verlof zonder behoud van salaris

1. De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van salaris over een periode, waarover hem blijkens een verklaring van zijn vorige werkgever een uitkering als bedoeld in artikel V.15 lid 2, is verleend.
2. Op dit verlof is het bepaalde in de artikelen V.I, V.11, V.12, V.15 lid 1 en V.16 van overeenkomstige toepassing.
3. Bovendien heeft de werknemer 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 VI.5

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.
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 loon-doorbetaling 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 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-

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

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 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.

12.¹⁾ 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 betref-

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

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

³⁾ Bedoeld worden de werknemersorganisaties betrokken bij de CAO.

⁴⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

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

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

Aanbeveling 2:

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

Aspecten die ten minste een onderdeel van een dergelijk plan van aanpak zijn, 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 VI.6

Vrijaf na overwerk

Indien overwerk aanvangt voor of op middernacht en op die dag de normale werktijd is gewerkt of die dag een zon- of feestdag is, behoeft het werk niet eerder dan 11 uren na het beëindigen van het overwerk te worden hervat. Deze 11 uren kunnen éénmaal per periode van 7 x 24 uur, worden ingekort tot 8 uren.

Voorzover deze uren vallen binnen de normale werkdag worden zij in het kader van de voor de werknemer geldende Jaarlijkse Arbeidstijdsduur als gewerkte uren beschouwd.

Artikel VI.7

Vakopleiding en vorming

De werkgever stelt de werknemer, die geen deeltijdarbeid verricht en die niet voldoet aan de leerlingtypen zoals genoemd in artikel 1 lid 5 van Bijlage P van de „CAO inzake de financiering van basisberoepsopleidingen (WEB; niveau II), voortgezette (beroeps-)opleidingen, de her-, om- en bijscholing, alsmede werkgelegenheid van werknemers in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie”, en die een opleiding volgt krachtens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, niveau II of III, in de gelegenheid om dat gedeelte van de opleiding dat niet binnen het bedrijf wordt gegeven, buiten het bedrijf te volgen gedurende werktijd, met behoud van salaris en tot een maximum van gemiddeld een dag per week.

Aanbeveling van partijen 1:

De werkgevers wordt aanbevolen op verzoek van onderwijsinstellingen hun medewerking te verlenen – indien organisatorisch mogelijk – door stageplaatsen te bieden.

Artikel VI.8

Vrije uren voor oudere werknemers

1. De werknemer, die de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt en die geen deeltijdarbeid verricht, 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 gedeelde verdienste.
4. De beschikbare vrije uren bedragen voor de in het eerste lid bedoelde 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

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

bereikt en deeltijdarbeid verricht, bedragen de beschikbare vrije uren het in het vorige lid bepaalde aantal uren, onder aftrek van 1/4 maal het aantal uren, dat hij minder werkt dan volgens de BJA verminderd met de voor hem op grond van artikel V.8 geldende extra vakantiedagen voor senioren.

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 bijlage J., die aan deze CAO is toegevoegd en geacht wordt daarvan deel uit te maken.

HOOFDSTUK VII

Artikel VII.3

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 Ziektewet 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 BW in deze arbeidsovereenkomsten gehandhaafd.

HOOFDSTUK VIII

KARWEIWERK

Artikel VIII.1

Karweiwerkzaamheden

1. De werknemer die voorheen af en toe karweiwerkzaamheden diende te verrichten, kan na het bereiken van de 55-jarige leeftijd daartoe niet meer worden verplicht.
Indien een werknemer karweiwerkzaamheden voor de onderneming uitvoert buiten de fabrieksterreinen van de onderneming of buiten de terreinen van het karweiwerk waarvoor hij is aangesteld en hij als gevolg daarvan noodzakelijkerwijze langer moet reizen, wordt deze extra reistijd aan hem vergoed, met inachtneming van het volgende.
 2. a. De reistijd wordt als volgt berekend:
 - bij gebruikmaking van openbare middelen van vervoer: de reistijd tussen het tijdstip van vertrek van het station (stopplaats) van de woonplaats van de werknemer en het tijdstip van aankomst bij het karweiterrein en omgekeerd, een en ander volgens de dienstregeling van het openbaar vervoer;
 - bij gebruikmaking van andere vervoermiddelen: de reistijd, die nodig is om met het gebezigde vervoermiddel de afstand af te leggen langs de kortst mogelijke weg van het centrum van de woonplaats naar het karweiterrein en omgekeerd; deze reistijd wordt bepaald in een redelijke verhouding tot de reistijd volgens het openbare vervoer voor een vergelijkbare afstand.
 - b. Wanneer de werknemer in verband met zijn werkzaamheden buiten zijn woonplaats moet overnachten, wordt zijn extra reistijd volledig vergoed.
 - c. Eveneens volledige vergoeding van zijn extra reistijd ontvangt de werknemer wiens tewerkstelling op één karwei niet langer dan één dag duurt.
 - d. Duurt zijn tewerkstelling op één karwei langer dan 1 dag en reist de werknemer dagelijks heen en weer, dan wordt een extra reistijd van twee uren of minder buiten zijn normale werkdag volledig vergoed.
Reist hij langer, dan worden ten minste twee uren vergoed.
3. Reistijd binnen de normale werkdag wordt als gewerkte tijd beschouwd en komt niet voor een bijzondere reistijdvergoeding in aanmerking.
Komt de reistijd wel voor vergoeding in aanmerking dan wordt deze bij de normale wekelijkse arbeidsduur als volgt betaald:
 - uren niet op zon- en feestdagen: 0,48% van de maandverdienste;

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

- uren op zondag: 0,96% van de maandverdiensite;
- uren op een in artikel II.1 lid 4 genoemde feestdag: 1,43% van de maandverdiensite.

Voor de werknemer die deeltijdarbeid verricht wordt voor de berekening van karweiwerk, onder maandverdiensite verstaan de persoonlijk minimum maandverdiensite die een werknemer in voltijd in dezelfde functie bij eenzelfde aantal functiejaren ontvangt.

4. De werknemer die langer dan een week buiten zijn vaste woonplaats moet overnachten wordt elke week in de gelegenheid gesteld na afloop van de voor het betreffende karwei vastgelegde wekelijkse werktijd naar huis te reizen.

Indien echter de werkzaamheden zulks vorderen, dan wel de reisverbindingen daartoe aanleiding geven, kan de werkgever na overleg hiervan afwijken. Indien volgens dienstrooster op zaterdag wordt gewerkt, heeft het vertrek van het karweiterrein naar de woonplaats eenmaal in de veertien dagen zó tijdig plaats, dat de werknemer die zaterdag omstreeks 15.00 uur thuis kan zijn. In dat geval behoeft op de maandag daaropvolgend het vertrek van het centrum van de woonplaats naar het karweiterrein niet eerder aan te vangen dan omstreeks 6.00 uur des morgens.

Indien bijzondere omstandigheden naar zijn oordeel zulks nodig maken kan de werkgever binnen de periode tussen 15 oktober en 1 maart daaropvolgend zijn werknemers op een karwei 6 dagen per week laten werken zonder dat daarvoor het overleg genoemd in artikel II.4 nodig is.

Toelichting van partijen:

2. Onder karweierwerkzaamheden worden o.m. verstaan werkzaamheden die bestaan uit het vervaardigen, het installeren of het onderhoud van producten of installaties, alsmede het voor deze werkzaamheden noodzakelijke toezicht, ontwerp en constructie, die door hun aard ter plaatse van het karwei moeten worden verricht.
3. Bestaande ondernemingsgewijze regelingen, die ten minste gelijkwaardig zijn aan het bepaalde in dit artikel, behoeven niet met een beroep op dit artikel te worden gewijzigd.

Artikel VIII.2

Reis- en verblijfkosten

1. Indien een werknemer werkzaamheden voor de onderneming ver-

richt buiten de terreinen van de onderneming of buiten de terreinen van het werk waarvoor hij is aangesteld en hij als gevolg daarvan noodzakelijkerwijze extra reis- en verblijfkosten heeft gemaakt, worden deze extra kosten aan hem vergoed, met inachtneming van het volgende.

2. De vergoeding van reiskosten wordt bepaald op basis van of overeenkomstig de tarieven van het openbaar vervoer in de laagste klasse, over de kortst mogelijke afstand.
3. Indien de benodigde tijd en/of reisgelegenheid overnachting in een pension noodzakelijk maken, worden de kosten daarvan vergoed met inachtneming van de in de onderneming hiervoor geldende regels. In dat geval wordt bovendien voor de bijkomende kosten voor zover deze niet op andere wijze worden vergoed – f 7,50 per dag vergoed.

HOOFDSTUK IX

DIVERSE BEPALINGEN

Artikel IX.1

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 mini-

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

mum maandverdiensten, de betaling van de overwerktoeslagen, de ploegentoeslagen en de kostenvergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.

6. Wanneer vaststaat dat het totaal van arbeidsvoorwaarden van de vreemde werknemers gemiddeld per functie en leeftijd meer dan 10% ligt boven dan wel 10% beneden dat van de vergelijkbare eigen werknemers in dezelfde salarisgroep, zal de werkgever van deze vreemde werknemers geen gebruik maken resp. het gebruik beëindigen, tenzij in overleg met de v.v.¹⁾ dit verschil in arbeidsvoorwaarden tot ten hoogste 10% wordt teruggebracht.

In alle gevallen dient het totaal van arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk te zijn aan het totaal van de arbeidsvoorwaarden van deze CAO.

Bij deze vergelijking van arbeidsvoorwaarden wordt ten aanzien van de vreemde werknemers uitgegaan van het totale inkomen uit deze arbeid, omgerekend naar de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode. Onder dit totale inkomen worden alle, op geld waardeerbare elementen, hoe ook genaamd, begrepen.

Ten aanzien van de eigen werknemers wordt bij deze vergelijking uitgegaan van het gemiddelde salaris in de salarisgroep, zo nodig afzonderlijk berekend voor werknemers in vergelijkbare leeftijdscategorieën.

Hierbij wordt het jaarinkomen, waarin alle vaste toeslagen en/of vaste gratificaties worden begrepen, vastgesteld en omgerekend naar de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode.

Onder arbeidsvoorwaarden worden mede begrepen:

- a. vakantierechten;
- b. vergoedingen voor reizen, reiskosten, koffiegeld, e.d.;
- c. andere vergoedingen en toeslagen;
- d. het geheel of gedeeltelijk achterwege laten van de inhouding van premies voor sociale verzekeringen en pensioenvoorzieningen;
- e. duidelijke, kwantificeerbare verstrekkingen aan de betrokken werknemers zoals kleding, schoeisel en gereedschap;
- f. duidelijke, kwantificeerbare voorzieningen voor de betrokken werknemers zoals pensioenvoorziening en ziektekostenverzekering;
- g. uitkeringen in het lopende jaar verband houdende met de winst, zodra de hoogte van de uitkering bekend is.

¹⁾ Bedoeld worden de werknemersorganisaties betrokken bij de CAO.

7. Wanneer de werkgever in de Ondernemingsraad aantoont 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 winsttoogmerk;
 - 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 winsttoogmerk, is het bepaalde in de leden 2, 3, 4 en 5 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 IX.3

Detachering in binnen- en buitenland

Bij detachering in binnen- en buitenland verdient een aantal onderwerpen de aandacht. Zie hiervoor bijlage M.

Artikel IX.4

Veiligheid, gezondheid, hygiëne

1. De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid, gezondheid en hygiëne in zijn onderneming.
Ter bevordering van de veiligheid, de gezondheid en de hygiëne en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake zal de werkgever in samenwerking met de Ondernemingsraad regelingen opstellen. Aanbevelingen betreffende de veiligheid, de gezondheid en de hygiëne zijn opgenomen in bijlage F van deze overeenkomst.
2. Deze regelingen zullen in ieder geval bevatten:
 - voorschriften ter beveiliging van ieder die zich in de onderneming bevindt;

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

- de verplichtingen van de werknemer om iedere onveilige situatie te melden en de wijze waarop deze melding geschiedt;
 - hoe moet worden gehandeld wanneer een werknemer meent dat voor hem persoonlijk een onveilige situatie dreigt;
 - wijze van indienen en behandelen van klachten.
3. De werkgever zal krachtens de bovenstaande regelingen de nodige persoonlijke beschuttingsmiddelen ten gebruike geven.
 4. Iedereen in de onderneming zal eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen bevorderen, de voorschriften en de ter uitvoering daarvan gegeven nadere aanwijzingen opvolgen.
De werknemer zal de voorgeschreven beveiligingen toepassen en de persoonlijke beschuttingsmiddelen gebruiken.
 5. De werknemer kan niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten waarbij niet aan bovengenoemde voorschriften is voldaan.

Artikel IX.5

Schadevergoeding

1. De werknemer behandelt de eigendommen van de werkgever en de aan de onderneming door derden toevertrouwde goederen met de meeste zorgvuldigheid en meldt iedere beschadiging onmiddellijk aan zijn chef.
2. Wanneer enig eigendom of goed, bedoeld in lid 1, is beschadigd en zulks te wijten is aan aanmerkelijke nalatigheid van de werknemer, deelt de werkgever, zo hij de schade geheel of gedeeltelijk op de werknemer wil verhalen, hem dit schriftelijk mede binnen zes weken nadat de beschadiging is geconstateerd. Voorts geeft de werkgever binnen een maand, nadat het bedrag der schade redelijkerwijs vastgesteld is kunnen worden, aan de werknemer schriftelijk op welke vergoeding hij terzake van genoemde beschadiging van de werknemer verlangt.
Door niet-nakoming van deze voorwaarden verliest de werkgever zijn recht op schadevergoeding.

Artikel IX.6

Wijziging van gereglementeerde winstdelingsregelingen

1. Tot wijziging van een in de onderneming geldende gereglementeerde winstdelingsregeling zal de werkgever slechts overgaan met instemming van de Ondernemingsraad.

Artikel IX.7

Gereedschapsvergoeding voor houtbewerkers

De werkgever treft, voor zover daarin niet reeds op andere wijze is voorzien, ten behoeve van de houtbewerkers een regeling ter tegemoetkoming in de kosten van de noodzakelijke aanschaf van het benodigde gereedschap.

Artikel IX.8

Sociaal beleid

1. De werkgever is verplicht daar waar de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing is ten minste nmaal per jaar schriftelijk feitelijke gegevens aan de Ondernemingsraad te verstrekken (sociaal jaarverslag), waaruit blijkt het gevoerde algemeen beleid o.a. ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, promotie, beoordeling (en de normen daarvoor), werkoverleg, ontslag, het natuurlijk verloop en de positie van de oudere werknemers. (Zie bijlage G).
2. Waar mogelijk zullen bij de diverse onderdelen van het sociaal beleid de gehanteerde uitgangspunten worden vermeld.
3. Het sociaal jaarverslag zal – op aanvraag aan ieder personeelslid – ten minste een maand voor de bespreking in de Ondernemingsraad ter beschikking worden gesteld.
4. De in lid 1 genoemde gegevens worden ook aan de v.v. verstrekt; hierover zal, indien de v.v. de wens daartoe te kennen geven een gesprek plaatshebben.

Artikel IX.9

Vacatures en sollicitaties

1. Wanneer in een onderneming een vacature ontstaat, zullen de werknemers in de betreffende onderneming in de gelegenheid worden gesteld daarnaar te solliciteren.
Wanneer een werknemer van deze interne sollicitatieprocedure ge-

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

bruik maakt doch niet volledig aan de functie-eisen voldoet, zal de werkgever betrokkene zo mogelijk in de gelegenheid stellen door middel van scholing aan de gestelde functie-eisen te voldoen.

2. Alle vacatures dienen bij het R.B.A. te worden gemeld.
3. Slechts wanneer het R.B.A. niet in staat blijkt te zijn de vacature binnen redelijke tijd te doen vervullen, kan de werkgever gebruik maken van een erkend uitzendbureau.
4. Bij het vervullen van de vacature dient dit bij het R.B.A. eveneens te worden gemeld.
5. 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.

HOOFDSTUK X

SLOTBEPALINGEN

Artikel X.5

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.

Artikel X.6

Fusie, reorganisatie, sluiting; inschakeling 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 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 bedrijfs onderdeel 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 her-

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

- plaatsing 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 gelijk-
waardige arbeid kunnen vinden; duur en hoogte van deze rege-
lingen 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 X.10

Wijzigingen

1. Per 1 juli 1998¹⁾ worden de feitelijke salarissen verhoogd met 3,25%. Voor werknemers van 23 jaar en ouder zal bij voltijdarbeid deze verhoging tenminste f.92,74 per maand bedragen.
3. Per 1 juli 1999 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 2,75%. Voor werknemers van 23 jaar en ouder zal bij voltijdarbeid deze verhoging tenminste f 80,63 per maand bedragen.
4. Per 1 maart 2000 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 1,50%. Voor werknemers van 23 jaar en ouder zal bij voltijdarbeid deze verhoging tenminste f.44,64 per maand bedragen.
5. Aan werknemers van 23 jaar en ouder ingedeeld in salarisgroep 1 t/m 7 zal een bedrag van f 75,53 per kwartaal worden betaald. Voor werknemers van 22 jaar geldt een bedrag van f 69,48; 21 jaar f 64,45; 20 jaar f 58,41; 19 jaar f 52,36; 18 jaar f 47,39; 17 jaar f 41,29.

De betaling zal geschieden gelijktijdig met de gebruikelijke eerste periodieke betaling in het kwartaal. Het bedrag zal als een toeslag worden toegekend en derhalve bij de berekening van overwerk-, ploegen- en andere toeslagen buiten beschouwing blijven. Vanaf het tijdstip, waarop in de onderneming de functie-indeling zal

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

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

geschieden op basis van ISF of een andere systematiek van functieclassificatie, of een systeem van honorering voor het werken onder bezwarende arbeidsomstandigheden zal worden toegepast, of een andere algemene wijziging van het systeem van arbeidsvoorwaarden in de onderneming zal plaatsvinden, zal betaling van eerder genoemde bedrag niet meer geschieden.

Artikel X.11

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 is geen bijdrage verschuldigd. Dit laat onverlet de verplichting tot bijdragen uit vorige CAO's in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie.

BIJLAGE D VAN DE CAO

BRUTO MINIMUM LONEN EN TOESLAGPERCENTAGES

1. Minimum lonen

Voor 23 jarigen en ouderen:	per 01-07-1998
per maand	f 2.307,50
per week	f 532,50
per dag	f 106,50

voor jongeren:	
- 22 jaar (85%),	
per maand	f 1.961,40
per week	f 452,60
- 21 jaar (72½%),	
per maand	f 1.672,90
per week	f 386,10
- 20 jaar (61½%),	
per maand	f 1.419,10
per week	f 327,50
- 19 jaar (52½%),	
per maand	f 1.211,40
per week	f 279,60
- 18 jaar (45½%),	
per maand	f 1.049,90
per week	f 242,30
- 17 jaar (39½%),	
per maand	f 911,50
per week	f 210,30
- 16 jaar (34½%),	
per maand	f 796,10
per week	f 183,70
- 15 jaar (30%),	
per maand	f 692,30
per week	f 159,80

N.B. Bij deeltijdarbeid gelden minima overeenkomstig het bepaalde in artikel 12 van de Wet.

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

2. Toeslagpercentages:

Toeslagen per uur in percentages van de maand- resp. periode- en weekverdiensite bij voltijdarbeid.

a. Indien overuren worden gecompenseerd met vrije tijd gelden de volgende toeslagen per uur, uitgedrukt in percentages van de maand- resp. periode- en weekverdiensite.

CAO-artikel	Toeslag		
	bij maand- betaling	bij 4-wekelijkse betaling	bij weekbetaling
IV. 14, lid 4 sub a	0,14%	0,15%	0,60%
b	0,24%	0,26%	1,03%
c	0,27%	0,29%	1,17%
d	0,37%	0,40%	1,60%
e	0,48%	0,52%	2,07%
b.			
IV.14, lid 3	0,60%	0,65%	2,60%

c. Toeslag per uur in percentages van de maand- resp. periode- en weekverdiensite bij voltijdarbeid.

CAO-artikel	Toeslag		
	bij maand- betaling	bij 4-wekelijkse betaling	bij weekbetaling
IV. 12, lid 4	0,48%	0,52%	2,07%
	1,06%	1,15%	4,60%
IV. 15.	0,21%	0,23%	0,92%
IV. 16, lid 1 sub b	0,11%	0,12%	0,46%
c	0,21%	0,23%	0,92%

BIJLAGE F (ARTIKEL IX.4 VAN DE CAO)

AANBEVELINGEN BETREFFENDE DE VEILIGHEID, DE GEZONDHEID EN DE HYGIËNE

Partijen zijn van oordeel dat in de onderneming de grootst mogelijke veiligheid slechts kan worden bereikt indien met de inzichten van de bedrijfsleiding en het personeel rekening wordt gehouden.

Zij bevelen derhalve aan om grote prioriteit toe te kennen aan de kwaliteit en omgeving van de arbeidsplaats, waarbij o.m. kan worden gedacht aan:

- voorkomen van bezwarende omstandigheden;
- gezondheid;
- zwaarte van de arbeid;
- gevaar;
- lawaai;
- functie-inhoud e.d..

Voorts wordt aanbevolen aandacht te schenken aan de volgende punten:

1. – ieders belang bij de veiligheid (voorkoming van menselijk leed);
 - het bevorderen van het inzicht dat veiligheid nodig is;
 - ieders verantwoordelijkheid voor de veiligheid;
 - het voorkomen van ongevallen en ziekte;
 - de beperking van ongevalsoorzaken;
 - de wijze waarop de veiligheid in de werkmethoden wordt geïntegreerd;
 - hoe iedereen aan de bevordering van de veiligheid kan meewerken;
 - de veiligheidsopleiding.
2. De verdeling van de verantwoordelijkheid voor de veiligheid tussen:
 - a. hoofd en bestuurder van de onderneming;
 - b. leidinggevenden;
 - c. de werknemers;
 - d. een eventuele gespecialiseerde functionaris.
3. Aanbevolen wordt per onderneming een medewerker aan te wijzen die belast wordt met de coördinatie van Arbo-zaken.
4. De taak van de Ondernemingsraad ten aanzien van de veiligheid, waarbij wordt aangegeven op welke wijze die taak geheel of gedeeltelijk kan worden overgedragen aan een aparte veiligheidscommissie en op welke wijze de werknemers bij de veiligheidsaspecten kunnen worden betrokken.
5. Een veiligheidsprogramma bijv. ten aanzien van:
 - instructies aan nieuw personeel;
 - instructies bij de bedrijfsopleidingen;

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

- veiligheidsacties;
 - een ongevallenstatistiek.
6. Werknemers van 55 jaar en ouder alsmede werknemers die specifieke werkzaamheden of werkzaamheden onder specifieke omstandigheden verrichten, periodiek medisch te laten onderzoeken.
 7. Voor buitenlandse werknemers waarschuwingsvoorschriften in hun eigen taal duidelijk maken en andere afspraken, regelingen en voorschriften met betrekking tot veiligheid e.d. schriftelijk of mondeling in voor hen begrijpelijke taal overbrengen.

BIJLAGE G (CONSIDERANS EN ARTIKEL IX.8 VAN DE CAO)

SOCIAAL JAARVERSLAG

Het overleg op ondernemingsniveau over de werkgelegenheid en over het sociaal jaarverslag kan betrekking hebben op o.m.:

- de verwachte perspectieven van de werkgelegenheid in de onderneming;
- de indeling van alle personeelsleden in functiegroepen, met vermelding van de verdeling van de totale loonsom over deze groepen en de salarisspreiding binnen deze groepen;
- het aantal aangestelde en ontslagen personeelsleden in deze functiegroepen en het aantal interne verschuivingen en promoties per functiegroep;
- leerplaatsen;
- het door of in opdracht van de onderneming uitgevoerde opleidingsprogramma, onder vermelding van het aantal deelnemers per functiegroep;
- her-, om- en bijscholing;
- indeling van de personeelsleden in werkoverleggroepen en de frequentie en de inhoud van het overleg;
- veiligheid, gezondheid en hygiëne;
- buitenlandse werknemers, bijvoorbeeld het door de werkgever organiseren van taalcursussen in of buiten werktijd; het (indien organisatorisch mogelijk) de werknemers zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen vakantiedagen op te nemen op voor hen geldende feestdagen.

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

BIJLAGE J (ARTIKEL VI.8 VAN DE CAO)

REGELING VAN VRIJE UREN VOOR OUDERE WERKNEMERS

1. Indien de op grond van artikel VI.8 daarvoor in aanmerking komende werknemer gebruik wenst te 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. vóór 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. Ten einde 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. Ingeval 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 werkhervatting aan de werkgever mededelen of hij gebruik wenst te 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.

BIJLAGE M (ARTIKEL IX. 3. VAN DE CAO EN ARTIKEL XI.
CAO-HOGER PERSONEEL)

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.

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

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.

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 administratieve werkzaamheden ter beschikking gestelde functionarissen maken geen deel uit van het bestuur van de stichting.
3. Cesmetel kent één van de in lid 2 bedoelde functionarissen de titel secretaris van de stichting toe, die als zodanig toegang heeft tot bestuursvergaderingen en daarin een adviserende stem heeft

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

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 gewent 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.
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 algemeen verbindend verklaring van de overeenkomst betreffende het in deze sta-

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

tuten geregelde fonds worden genomen. 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.
De comparant is mij, notaris, bekend.
WAARVAN AKTE

In minuut verleden te Rotterdam op de datum in het hoofd van deze akte vermeld. Nadat vooraf door mij, notaris, de zakelijke inhoud van deze akte aan de comparant is opgegeven, heeft hij verklaard van de inhoud van deze akte te hebben kennisgenomen en op volledige voorlezing daarvan geen prijs te stellen.
Vervolgens is deze akte, na beperkte voorlezing door de comparant en mij, notaris, ondertekend.

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.