

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9854

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 20-12-2002, nr. 246

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
CAO IN DE METALEKTRO**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Raad van Overleg Metalektro namens de Vereniging FME-CWM, vereniging van ondernemingen en de metaal-, kunststof-, elektronika- en elektronische industrie en aanverwante sectoren als partij ter ene zijde mede namens FNV-Bondgenoten, CNV-Bedrijvenbond en DE UNIE, vakbond voor industrie en dienstverlening als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro, 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 door de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) schriftelijk bedenkingen zijn ingebracht;

dat deze bedenkingen als volgt kunnen worden samengevat: De NBBU is de werkgeversorganisatie voor uitzendondernemingen in het midden- en kleinbedrijf. Sinds 1994 heeft NBBU een rechtsgeldige CAO en vraagt dispensatie van de algemeen verbindendverklaring van bepalingen de CAO Metalektro voor leden die onder de werkingssfeer van de NBBU-CAO vallen.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen,

Op ingebrachte bedenkingen dispensatie wordt verleend van het avv-besluit aan werkgevers die direct gebonden zijn aan een eigen rechtsgeldige CAO, welke dispensatie (onder bepaalde voorwaarden) blijft gelden voor opvolgende avv-besluiten.

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 2004 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro alsmede de daarbij behorende statuten en het reglement van de Stichting Raad van Overleg Metalektro (ROM), Stichting Kinderopvang in de Metalektro (SKM), Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro (SSF), zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV, V en VI is bepaald:

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. „Werknemer“:
degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten, 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 Metalektro“:
de Stichting Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) gevestigd te 's-Gravenhage. De Raad van Overleg is gerechtigd tot de taken die hem krachtens deze overeenkomst zijn opgedragen.

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. „Loosom Coördinatiewet Sociale Verzekering”:
het totaal van het loon als omschreven in de artikelen 4 tot en met 8 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering 1997, met dien verstande dat de in artikel 6.4 van de CAO in de Metalektro bedoelde WAO- en WW-uitkeringen die via de werkgever worden betaald, alsmede de in genoemd artikel bedoelde aanvullingen hiertoe niet worden gerekend.
7. „Feestdagen”:
Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de Nationale Feestdag (30 april).
8. „De Basis Jaarlijkse Arbeidsduur (BJA)”:
het saldo van het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met:
 - het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar,
 - de vakantiedagen als bedoeld in art. 5.3 eerste en tweede volzin van deze CAO,
 - de feestdagen die niet op zaterdag of zondag vallen,
 - 13 roostervrije dagen (104 vrije roosteruren), vermenigvuldigd met 8 uren.¹⁾
9. „Voltijd”:
een/het aantal te werken uren (op kalenderjaarbasis) gelijk aan de BJA.
10. „Deeltijd”:
een/het aantal te werken uren (op kalenderjaarbasis) minder dan de BJA.
11. „Dienstrooster”:
het voor de werknemer vastgestelde rooster van werktijden en rusttijden, vrije roosteruren en vakantietijden.
12. „Normale werkdag”:
de volgens het vastgestelde rooster door de werknemer op een kalenderdag te werken uren.
13. „Vrije roosteruren”:

¹⁾ De BJA bedraagt in 2002: 1728 uur.
De BJA bedraagt in 2003: 1728 uur.
De BJA bedraagt in 2004: 1752 uur.

uren waarop de werkgever de werknemer binnen het dienstrooster vrijstelt van dienst.

14. „Meeruren“:
de gewerkte uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt boven de BJA.
15. „Overuren“:
De gewerkte uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt:
 - boven het aantal te werken uren volgens dagrooster voor zover het aantal gewerkte uren het aantal van 8 te boven gaat;
 - op feestdagen of op roostervrije zaterdagen en zondagen.De zon- en feestdagen worden geacht te duren van middernacht tot middernacht.
16. „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 het rooster van die dag niet wordt overschreden.
17. „Ploegendienst“:
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 (bijvoorbeeld wekelijks) gedurende een langere termijn van dienst worden gewisseld.
18. „Functiejaren“:
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 functiejaren 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.

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

19. „Salaris”:
het tussen werkgever en werknemer overeengekomen periodiek te betalen bedrag als vaste beloning voor de werkzaamheden in de door werknemer uitgeoefende functie.
20. „Jaarsalaris”:
het tussen werkgever en werknemer overeengekomen periodiek te betalen salaris berekend op jaarbasis.
21. „Oververdiens”:
hetgeen een werknemer eventueel uit hoofde van een beloningssysteem per periode verdient boven zijn voor dezelfde periode overeengekomen salaris.
22. „Beloningssysteem”:
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. prestatiebeoordelingssystemen). Bij deze systemen zijn fluctuaties mogelijk.
Hieronder vallen derhalve niet vakantietoeslag, winstdeling, gratificatie en andere eindejaarsuitkeringen, alsmede overwerk-, ploegen-, arbeidsomstandigheden- en andere inconveniënttoeslagen.
23. „Jaarverdiens”:
het jaarsalaris vermeerderd met de vaste oververdiens, of ingeval van fluctuerende oververdiens de gemiddelde oververdiens van de werknemer in het laatst verstreken kalenderjaar. De jaarverdiens heeft betrekking op het in het kalenderjaar door de werknemer te werken aantal uren, de in lid 7 van dit artikel bedoelde feestdagen, alsmede de voor hem geldende vrije roosteruren en vakantie.
24. „Maandverdiens”:
het twaalfde deel van de jaarverdiens.
25. „Uurverdiens”:
0,58% van de maandverdiens.

Artikel 1.2

Werkings sfeer

De bepalingen betreffende de werkingssfeer zijn opgenomen in bijlage A. Deze bijlage maakt een geïntegreerd onderdeel uit van deze CAO.

Artikel 1.3

Gunstiger en andere bepalingen/Flexibilisering

1. De werkgever kan in voor werknemers gunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken.
2. De werkgever kan niet in voor werknemers ongunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken.
3. De werkgever zal in zijn onderneming geldende arbeidsvoorwaarden, die voor alle of één of meer groepen van werknemers in gunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken, niet in ongunstige zin wijzigen dan na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad en de v.v..
4. De werkgever die om belangrijke redenen zoals de continuïteit van de onderneming en/of de daarmee verband houdende werkgelegenheid in zijn onderneming voor alle of één of meer groepen van werknemers wenst af te wijken van het gestelde in lid 2 van dit artikel, kan daartoe overgaan indien daarover op ondernemingsniveau overeenstemming is bereikt met v.v. en w.v..
Het resultaat van het overleg dient te worden gemeld aan de ROM. 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.

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 1.4

MetalektroB-CAO

1. Bij of krachtens een CAO met bij deze overeenkomst betrokken vakverenigingen kan worden afgeweken van de B-bepalingen in deze overeenkomst. Die CAO wordt hierna aangeduid als „MetalektroB-CAO”, afgekort „MB-CAO”. Van de A-bepalingen in deze CAO kan bij MB-CAO slechts in voor werknemers gunstige zin worden afgeweken.
2. Een bij deze overeenkomst betrokken vakvereniging kan er van afzien betrokken te zijn bij het overeenkomen van de in het vorige lid bedoelde MB-CAO.
3. De bepalingen in de MB-CAO treden voor zover nodig in de plaats van de betreffende bepalingen in deze overeenkomst.
5. In een MB-CAO kan worden bepaald wat de consequenties zijn van wijzigingen in B-bepalingen van deze CAO voor de lopende MB-CAO.
6. De op basis van dit artikel van een vorige CAO overeengekomen MB-CAO blijft van kracht, ook na wijziging(en) van de CAO bepaling(en) waarvan bij die MB-CAO is afgeweken, zulks met inachtneming van de bij die MB-CAO overeengekomen looptijd.
7. De werkgever stelt de betrokken werknemers schriftelijk in kennis van de gesloten MB-CAO, van de bepaling(en) van deze overeenkomst waarop de afwijking betrekking heeft, van de ingangsdatum en van de duur van de MB-CAO.
8. Partijen bij de in lid 1 bedoelde MB-CAO melden de MB-CAO aan bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en zenden een exemplaar ter informatie aan de Raad van Overleg in de Metalektro.

Artikel 1.5

B-bepalingen

De B-bepalingen van deze CAO zijn van toepassing indien en voor zover daarvan niet in de onderneming bij of krachtens een MB-CAO is afgeweken.

Artikel 1.6

Deeltijd

1. De bepalingen in deze CAO gaan uit van werknemers die in voltijd (voltijders) werkzaam zijn. Voor werknemers in deeltijd (deeltijders) gelden de in deze overeenkomst opgenomen arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van het aantal door de deeltijder gewerkte uren. Het bepaalde in de vorige zin geldt niet voor de artikelen 6.1 (kort verzuim), 6.3 (vakbondsverlof), 8.1 (karweiwerkzaamheden) en 8.2 (reis- en verblijfkosten).
2. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de aanspraak van de deeltijder op extra opgebouwde vakantie en vrije roosteruren in verband met door hem gewerkte uren boven het contractueel overeengekomen aantal uren, geheel of gedeeltelijk worden vervangen door een aanspraak van de werknemer op vergoeding in geld.

HOOFDSTUK 2

BEGIN EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 2.1

Aanstelling

1. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Een proeftijd wordt op straffe van nietigheid schriftelijk overeengekomen.
3. De werkgever bevestigt schriftelijk aan de werknemer het aangaan van de arbeidsovereenkomst binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden. In deze bevestiging of de schriftelijke arbeidsovereenkomst staan ten minste de volgende gegevens:
 - a. naam en woonplaats van de partijen;
 - b. de plaats of de plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - c. de functie van de werknemer;

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- d. het tijdstip van indiensttreding;
 - e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten: de duur van de overeenkomst;
 - f. de arbeidsduur;
 - g. het aantal vrije roosteruren en het aantal vakantiedagen;
 - h. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
 - i. de salarisgroep dan wel werkklasse;
 - j. het aantal toegekende functiejaren;
 - k. indien van toepassing: de nevenscode;
 - l. de maand-, periode- of weekverdiensite;
- Wijzigingen zullen ook schriftelijk worden bevestigd.

Artikel 2.2

Einde van de arbeidsovereenkomst

1. Opzegging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst gebeurt schriftelijk en zodanig dat de arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van de kalendermaand.
2. Bij het bereiken door de werknemer van de pensioengerechtigde leeftijd eindigt de dienstbetrekking zonder dat opzegging nodig is.

Artikel 2.3

Verrekening vakantiedagen en vrije roosteruren

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

HOOFDSTUK 3

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 3.1

Aanpassing van de individuele arbeidsduur

1. De werknemer heeft op grond van de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) en op de wijze als daar is bepaald recht op vermindering van

de arbeidsduur. De werknemer kan in afwijking van de WAA op dit recht ook een beroep doen:

– vanaf de datum van indiensttreding.

2. De werknemer heeft in afwijking van artikel 2 WAA alleen recht op vermeerdering van de arbeidsduur in overleg met de werkgever. Stemt de werkgever niet in met een vermeerdering van de arbeidsduur, dan moet hij dat schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meedelen.

Artikel 3.2

Aanpassing arbeidsduur in de werktijdregeling

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

Artikel 3.3

Uitgangspunten vaststelling dienstrooster/Uitgangspunten vaststelling dienstrooster

1. De werkgever vermijdt bij het vaststellen van het dienstrooster en het opdragen van bijzondere werkzaamheden zoveel mogelijk het werken op zaterdag en zondag en op feestdagen (zie art. 1.1 lid 7). Ten aanzien van de werknemer in ploegendienst is daaraan voldaan, indien de werknemer gedurende een etmaal dat ten minste over achttien achtereenvolgende uren samenvalt met de feestdag, niet heeft gewerkt.
2. De werkgever zal bij het opnieuw vaststellen van de begin- en eindtijden in de dienstroosters voor de dagdiensten op maandag tot en met vrijdag in beginsel de aanvangstijd niet stellen voor 07.00 uur en de eindtijd niet na 19.00 uur.

Artikel 3.4

Vaststelling dienstrooster

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

Artikel 3.5

Vaststelling vrije roosteruren

1. Het aantal vrije roosteruren bedraagt per kalenderjaar 104. Vrije roosteruren worden verdiend in evenredigheid met de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het kalenderjaar.
2. De vrije roosteruren worden in de vorm van halve diensten volgens het rooster aangewezen. De werkgever kan hiervan op grond van bedrijfseconomische, organisatorische en/of arbeidsmarkttechnische redenen afwijken.
3. De werkgever stelt na overleg met de werknemer de voor hem geldende vrije roosteruren vast.
4. Ten minste veertien kalenderdagen voor het in werking treden van het rooster stelt de werkgever de werknemer van de voor hem geldende vrije roosteruren in kennis. De werkgever kan met de ondernemingsraad een andere termijn overeenkomen.
5. De werkgever mag na overleg met de ondernemingsraad 24 vrije roosteruren, geldend voor alle of nagenoeg alle werknemers gezamenlijk, aanwijzen. Voor het aanwijzen van meer vrije roosteruren voor alle of nagenoeg alle werknemers gezamenlijk is de instemming van de ondernemingsraad vereist.
6. De instemming van de ondernemingsraad is nodig voor wijziging van de in de onderneming gebruikelijke vorm waarin de vrije roosteruren worden aangewezen of de in de onderneming gebruikelijke verdeling van de vrije roosteruren over het jaar, indien de wijziging de gehele onderneming of een afdeling betreft.
7. In afwijking van de leden 4, 5 en 6 is de instemming van de ondernemingsraad niet nodig, indien werkzaamheden buiten eigen bedrijf moeten worden verricht en op de werkplek de werkzaamheden niet kunnen worden uitgevoerd als gevolg van een aldaar geldende regeling van collectief vrijaf. De werkgever zal in dat geval eerst de 24 vrije roosteruren als bedoeld in lid 5 daarvoor gebruiken.
8. Andere afwijkingen van de aanwijzing van vrije roosteruren in de vorm van halve diensten volgens het rooster dan als bedoeld in de leden 6 en 7 vinden plaats na overleg met betrokkene(n).

Artikel 3.6

Overwerk

1. De werkgever stelt de ondernemingsraad van een opdracht tot overwerk – zo mogelijk voor de aanvang hiervan – in kennis.
2. Heeft de werkgever het in het vorige lid bepaalde in acht genomen, dan is de werknemer verplicht over te werken, tenzij:
 - hij jonger dan 18 jaar is of 55 jaar of ouder,
 - hij een kortere wekelijkse arbeidsduur heeft dan die van werknemers in vergelijkbare functies,
 - hij wegens zijn gezondheid niet in staat is over te werken. Bij verschil van mening over de medische geschiktheid van de werknemer tot het verrichten van overwerk moet de werknemer, zo mogelijk met inschakeling van de bedrijfsarts, een medische verklaring overleggen.
3. Begint het overwerk voor of op middernacht en:
 - is die dag de normale werktijd gewerkt of
 - is die dag een zon- of feestdag,dan behoeft het werk niet eerder dan elf uren na het beëindigen van het overwerk te worden hervat. Deze elf uren kunnen éénmaal per periode van 7 x 24 uur, worden ingekort tot acht uren. Voor zover deze uren vallen binnen de normale werkdag worden zij als gewerkte uren beschouwd.
4. Bij het opdragen van overwerk houdt de werkgever ernstig rekening met de voor de werknemer op grond van zijn geloof van belang zijnde wekelijkse rustdag en godsdienstige feestdagen.
5. De werkgever zal met de v.v. overleg plegen over het overwerk, indien de v.v. de wens daartoe te kennen geven.

Artikel 3.7

Ploegendienst

1. De werkgever stelt voor de gehele onderneming of één of meerdere afdelingen geen voor de onderneming nieuwe ploegendienst in dan nadat de v.v. daarmee hebben ingestemd.
2. Wordt een ploegendienst ingesteld, dan is de werknemer verplicht in ploegen te werken, tenzij:
 - hij 55 jaar of ouder is en vanaf zijn 50ste jaar niet in ploegen heeft gewerkt,
 - hij daartoe wegens zijn gezondheid niet in staat is. Bij verschil van mening over de medische geschiktheid van de werknemer

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

moet, zo mogelijk met inschakeling van de bedrijfsarts, de werknemer een medische verklaring overleggen.

Artikel 3.8

Consignatiedienst

1. Een werkgever stelt geen consignatiedienst in dan nadat hij hiervoor in overleg met de v.v. of de ondernemingsraad een regeling heeft getroffen. In deze regeling moeten afspraken staan over vergoeding voor reiskosten en telefoonkosten en over de vergoeding per etmaal. Ook zal in de regeling een afspraak moeten staan over de te hantieren rusttijd indien een werknemer in consignatie heeft moeten werken in de uren gelegen tussen 0.00 uur en 5.00 uur.
2. De bepalingen uit deze CAO inzake overwerk en meeruren zijn op de consignatiedienst van toepassing.

Artikel 3.9

Tijdsparen

1. De werknemer heeft het recht in het kader van de mogelijkheid tot individueel sparen, na overleg met de werkgever, maximaal 12 roostervrije dagdelen te kapitaliseren en aan te wenden voor de (vroeg)pensioenvoorziening.
2. Het recht van de werknemer als bedoeld in lid 1 is afwezig of beperkt tot minder dan 12 roostervrije dagdelen indien en voor zover de werkgever conform artikel 3.5 lid 5 alle of méér dan veertien roostervrije dagdelen voor alle of nagenoeg alle werknemers, waaronder de werknemer, gezamenlijk, heeft aangewezen.
3. Het recht van de werknemer als bedoeld in lid 1 is eveneens afwezig of beperkt tot minder dan 12 roostervrije dagdelen indien en voorzover de werkgever conform artikel 3.5 lid 6 alle of méér dan veertien roostervrije dagdelen voor de gehele onderneming of een afdeling, waaronder de werknemer, in een andere vorm dan bedoeld in artikel 3.5 lid 2, 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 geveerd kan worden dat hij dat recht toekent. Is de werkgever dat van oordeel, dan zal hij dat schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meedelen.

Artikel 3.10

Tijd verkopen of sparen

Op verzoek van de werknemer kunnen werkgever en werknemer afspreken dat de werknemer bovenwettelijke vakantiedagen tot een maximum van 6 dagen per jaar kan verkopen of sparen voor andere specifieke doeleinden dan de (vroeg)pensioenvoorziening of een tijdspaarregeling.

Artikel 3.11

Tijdspaarregeling

1. In de onderneming kan in overleg tussen de v.v. en/of de ondernemingsraad en de werkgever een tijdspaarregeling worden ingesteld. Bronnen hiervoor zijn: vrije roostertijd, bovenwettelijke vakantiedagen en overuren.
2. Binnen het kader van een tijdspaarregeling kunnen werkgever en werknemer afspreken dat de werknemer meer dan 6 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar kan sparen in de vorm van tijd of geld.
3. Deelname aan de tijdspaarregeling is voor de werknemer vrijwillig met dien verstande dat de bepalingen in deze CAO met betrekking tot het vaststellen van roostervrije uren, vakantie en overuren dan van toepassing blijven.
4. Gaat de werkgever over tot het instellen van een tijdspaarregeling, dan moet hij zekerheid stellen bijvoorbeeld door middel van het oprichten van een fonds en/of herverzekering.
5. De aanspraak van de werknemer op de in het kader van een tijdspaarregeling gespaarde vrije uren verjaart niet.

Artikel 3.12

Kopen van dagen

De werknemer heeft het recht tot het kopen van maximaal zes dagen verlof per jaar. De werknemer kan dit verlof genieten na overleg met de werkgever.

HOOFDSTUK 4

SALARISBEPALINGEN

Artikel 4.1

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.
3. De werkgever kan in de plaats van de functielijst kiezen voor ISF of een in bijlage E van deze CAO opgenomen systeem van functieclassificatie dan wel daarvan afgeleid instrument.
Indien de werkgever een andere vorm van functieclassificatie invoert dan ISF of een in deze bijlage vermelde vorm van functieclassificatie, dan moet hij zijn keuze ter goedkeuring voorleggen aan de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM).
De ROM brengt binnen een maand na ontvangst van het verzoek tot goedkeuring zijn beslissing schriftelijk ter kennis van de werkgever.

Artikel 4.2

Vervanging functielijst

2. Indien bij invoering van een andere vorm van functieclassificatie dan ISF in de plaats van de functielijst de som van de maandverdiensom en de arbeidsomstandighedentoeslag minder bedraagt dan de som van de oorspronkelijke maandverdiensom en een eventuele toeslag voor bezwarende arbeidsomstandigheden, zal de laatst vermelde som worden gegarandeerd.
3. In afwijking van lid 2 zal voor werknemers van 55 jaar en ouder de oorspronkelijke maandverdiensom, vermeerderd met een eventuele toeslag voor bezwarende omstandigheden, worden aangepast aan de algemene salarismutaties overeengekomen bij de CAO.
4. Indien bij de invoering van een andere vorm van functieclassificatie dan ISF in de plaats van de functielijst en zolang het functiesalaris minder bedraagt dan het oorspronkelijke salaris zal voor de vaststel-

ling van de aan het salaris gekoppelde arbeidsvoorwaarden worden uitgegaan van het oorspronkelijke salaris.

5. Wordt als gevolg van de toepassing van een andere vorm van functieclassificatie dan ISF in de plaats van de functielijst een salarissysteem ingevoerd resp. gewijzigd, dan zal dit in overleg tussen werkgever, v.v. en w.v. plaatsvinden.

Artikel 4.3

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.
2. De functies met hun indeling worden vastgesteld in een eigen lijst van de onderneming.

Artikel 4.4

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: v(m)bo/mavo;

voor C: mbo resp. v(m)bo/mavo + specialistische opleiding van min. 1 jaar (b.v. praktijkdiploma boekhouden of Nederlandse handelscorrespondentie + handelscorrespondentie in één der moderne talen);

voor D: hbo resp. havo + S.P.D. I en II, havo + 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.

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Klachten van werknemers met betrekking tot hun indeling dienen te worden behandeld volgens een in de onderneming aan te geven beroepsmogelijkheid.

Artikel 4.5

Salariëring

1. De werkgever komt met de werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt een salaris overeen, dat ten minste gelijk is aan de persoonlijk minimum maandverdienste welke in dit artikel is vastgesteld, rekening houdende met:
- de salarisgroep waarin hij is ingedeeld;
 - zijn leeftijd resp. het hem toegekende aantal functie jaren.
2. Het persoonlijk minimumsalaris 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

òf, 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 minimumsalaris 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 functie jaren;
 - salarisgroep 4 bij 3 functie jaren;
 - salarisgroep 5 bij 4 functie jaren;
 - salarisgroep 6 bij 5 functie jaren;

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 persoonlijk minimum maandverdienste gelden)

		per 1-1-2003	per 1-4-2004
bij indeling in salarisgroep C:	bij 18 jaar	€ 906,20	€ 930,70
	bij 23 jaar	€ 1.449,37	€ 1.489,31
bij indeling in salarisgroep D:	bij 21 jaar	€ 1.269,22	€ 1.304,16
	bij 23 jaar	€ 1.491,58	€ 1.532,87
bij indeling in salarisgroepen 5 en 6:	bij 18 jaar	€ 906,20	€ 930,70
	bij 23 jaar	€ 1.449,37	€ 1.489,31
bij indeling in salarisgroepen 7, 8, en 9:	bij 21 jaar	€ 1.269,22	€ 1.304,16
	bij 23 jaar	€ 1.491,58	€ 1.532,87

De persoonlijke minimum maandverdienste 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.
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.

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Bij of krachtens MB-CAO kan:

- worden afgeweken van de systematiek van een hogere minimum persoonlijke maandverdienste bij meer functie jaren volgens onderstaande tabel. Wordt alleen afgeweken van deze systematiek en worden de 11 salarisgroepen van onderstaande tabel gehandhaafd, dan zullen het laagste en het hoogste bedrag van de persoonlijke minimum maandverdienste in elk van de 11 salarisgroepen dienen te worden gerespecteerd;
- (ook) worden afgeweken van de indeling van 11 salarisgroepen. Voor de overeen te komen salarisverhoudingen geldt dan dat het laagste en het hoogste bedrag van de overeen te komen salarisgroepen worden bepaald in verhouding tot het laagste en het hoogste bedrag van de salarisgroepen in onderstaande tabel.

De persoonlijke minimum maandverdiens te per 1 april 2004 in € bij voltijdarbeid bedraagt:

salarisgr. functiejr.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0	1.446,20	1.446,20	1.469,79	1.504,74	1.553,29	1.612,73	1.683,07	1.763,84	1.861,86	1.985,74	2.128,68
1	1.459,36	1.466,16	1.495,21	1.535,59	1.588,23	1.652,21	1.727,54	1.813,76	1.917,22	2.047,00	2.196,75
2			1.520,62	1.566,45	1.623,17	1.691,69	1.771,56	1.863,68	1.972,58	2.108,26	2.264,36
3				1.597,76	1.657,66	1.731,17	1.815,57	1.913,59	2.028,40	2.169,52	2.331,98
4					1.692,60	1.770,65	1.860,05	1.963,40	2.083,76	2.230,33	2.399,59
5						1.810,13	1.904,06	2.013,42	2.139,12	2.291,59	2.467,20
6							1.948,53	2.062,88	2.194,93	2.352,85	2.535,27
7								2.112,80	2.250,30	2.413,66	2.602,88
8									2.305,66	2.474,92	2.670,50
9										2.536,18	2.738,11
10											2.805,72

METALEKTRO 2002-2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

10. 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.
11. 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 4.6

Ondernemingsalarissystemen

1. a. Indien in een onderneming wordt gewerkt met een voor die onderneming geldend salarissysteem, zal hierbij het gestelde in de artikelen 4.1, 4.3 en 4.4 in acht dienen te worden genomen.
b. Het gestelde in artikel 4.5 lid 9 zal ten minste van toepassing zijn, met dien verstande dat zowel van de vermelde leeftijden als van de aangegeven aantallen functiejaren 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, w.v. en v.v..
b. Ten behoeve van het overleg tussen werkgever, w.v. en v.v. zal de onderneming de nodige gegevens verstrekken.

Artikel 4.7

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 3.6 lid 3	– vrijaf na overwerk;
artikel 3.12	– kopen van dagen;
artikel 4.14	– compenserende vrije roostertijd;
artikel 5.4, 5 en 6	– extra vakantie;
	– herhalingsoefening;

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- artikel 3.6 lid 3 – vrijaf na overwerk;
- zwangerschap en bevalling;
- artikel 6.1 – kort verzuim;
- artikel 6.2 – werkloosheid tijdens dienstverband;
- artikel 6.3 – bijzonder verlof;
- artikel 6.4 – arbeidsongeschiktheid.

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 maandverdiensite in de volgende gevallen als bedoeld in lid 1 van dit artikel:

- artikel 3.6 lid 3 – vrijaf na overwerk;
- artikel 4.14 – compenserende vrije roostertijd;
- artikel 5.4, 5 en 6 – extra vakantie;
- artikel 6.1 – kort verzuim;
- artikel 6.2 – werkloosheid tijdens dienstverband
voorzover het betreft de uren gedurende
een periode van één week;
- artikel 6.3 – bijzonder verlof.

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

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

4. Over de uren, die als gewerkte uren worden beschouwd in geval van artikel 6.4 lid 1, arbeidsongeschiktheid, is de werkgever het wettelijk verplichte loon verschuldigd (vermeerderd met een aanvulling ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 100% van het volledige Ziektewetdagloon als bedoeld in artikel 6.4 lid 1).

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 en 7: 628 van het B.W., geen loon verschuldigd in geval van:

- herhalingsoefening;
 - zwangerschap en bevalling;
 - kopen van dagen
 - werkloosheid tijdens dienstverband, voorzover het betreft de uren na een periode van één week;
 - tijdelijke werktijdverkorting;
 - arbeidsongeschiktheid, voorzover het betreft de periode volgende op de periode van wettelijk verplichte loondoorbetaling.
- artikel 3.12
- artikel 6.2
- artikel 6.2
- artikel 6.4

Artikel 4.8

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 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 in sub a bepaalde van overeenkomstige toepassing; daarna geldt gedurende een maand

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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 in 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 4.9

Her- en omscholing

Voor de werknemers die bij indiensttreding in herscholing worden genomen is gedurende de eerste drie maanden artikel 4.5 lid 9 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 4.5 lid 9 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 4.10

Ziektekostenverzekering

1. De werkgever vergoedt aan de werknemer die op grond van het salaris dat hij bij de werkgever verdient 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.
Aan de werknemer die om andere redenen niet verplicht verzekerd is krachtens de Ziekenfondswet maar wel verzekerd is tegen ziektekosten, vergoedt de werkgever 50% van de door de werknemer te betalen premie voor een standaardziektekostenverzekering in de laagste of in de op één na laagste klasse met een maximumbedrag overeenkomend met het werkgeversdeel in de ziekenfondspremie dat hij over het salaris van de werknemer verschuldigd zou zijn.
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).
3. De werkgever is niet verplicht tot het betalen van de in de leden 1 en 2 vermelde vergoedingen, voorzover deze betrekking hebben op de werkende partner van de werknemer.
4. Onder standaardziektekostenverzekering wordt, met inachtneming van het gestelde in lid 3, 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

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

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.
- c. Aan de werknemer aan wie de werkgever op grond van de CAO 50% van de door de werknemer te betalen premie voor een standaard – ziektekostenverzekering in de laagste of in de op één na laagste klasse vergoedde, verstrekt de werkgever ook vanaf 1 juli 2000 deze vergoeding. Indien en zodra deze werknemer echter, vanaf 1 juli 2000, in de situatie komt te verkeren dat hij om andere redenen dan op grond van het salaris dat hij bij de werkgever verdient, niet verplicht verzekerd is krachtens de Ziekenfondswet maar wel verzekerd is tegen ziektekosten, is het gestelde in de laatste twee volzinnen van lid 1 op hem van toepassing.

Artikel 4.11

Pensioengerechtigde werknemers

Aan de werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt dient, met inachtneming van het gestelde in artikel 6.4 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 4.12

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 (bij een uurverdiens­te van 0,58% van de maandverdiens­te: 82,8% van de uurverdiens­te) worden betaald. Wanneer in ploegendienst wordt gewerkt op de in artikel 1.1 lid 7 genoemde feestdagen, zal voor de betreffende uren per gewerkt uur een toeslag van 1,06% van de maandverdiens­te (bij een uurverdiens­te van 0,58% van de maandverdiens­te: 182,8% van de uurverdiens­te) 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, danwel in een ander soort regelmatige ploegendienst met een lagere ploegen­toeslag, 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, danwel in een ander soort regelmatige ploegendienst met een lagere ploegen­toeslag, 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

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 betrokken werknemer onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt.

Artikel 4.13

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 w.v en de v.v. vastgesteld.

Artikel 4.14

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 ten minste 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.
In overleg tussen werkgever en werknemer kan de aanspraak van de werknemer op vergoeding geheel of gedeeltelijk worden aangewend in het kader van een tussen werkgever en 's Rijks belastingdienst aangegane regeling welke regeling ten voordele van de werknemer strekt.
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 kalen-

derjaar 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 (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 103,4% van de uurverdienste) 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 maandverdienste¹⁾ (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 24,1% van de uurverdienste) 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 maandverdienste¹⁾ (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 41,3% van de uurverdienste) per uur voor de overige uren op maandag tot en met vrijdag;
 - c. 0,27% van de maandverdienste¹⁾ (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 46,6% van de uurverdienste) per uur voor de uren op zaterdag tot 14.00 uur;
 - d. 0,37% van de maandverdienste¹⁾ (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste : 63,8% van de uurverdienste) per uur voor de uren op zaterdag na 14.00 uur;
 - e. 0,48% van de maandverdienste¹⁾ (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 82,8% van de uurverdienste) per uur voor de uren op zondag en de in artikel 1.1 lid 7 genoemde feestdagen.
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:
 - 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;

¹⁾ Voor vergoedingen resp. toeslagen zie bijlage I.

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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 1.1 lid 7 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 4.15

Minder uren oproepkrachten

Heeft een oproepkracht in een bepaalde betalingsperiode minder uren gewerkt dan het overeengekomen minimum aantal arbeidsuren, dan kan de werkgever binnen drie maanden na afloop van deze betalingsperiode de niet gewerkte maar wel vergoede uren alsnog als te werken uren aanwijzen zonder dat hij hiervoor een vergoeding is verschuldigd.

Artikel 4.16

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 maandverdienste¹⁾ 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 maandverdienste¹⁾ (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 19% van de uurverdienste) voor de direct daaraan voorafgaande of daarop volgende twee uren;
 - c. per uur een toeslag op het salaris van 0,21% van de maandverdienste¹⁾ (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 36,2% van de uurverdienste) voor alle overige uren.

¹⁾ Voor de toeslag bij periode- en weekbetaling zie bijlage I.

2. Deze toeslagen gelden niet voor de uren:
 - a. gedurende welke de werknemer ten gevolge van bedrijfsstoornis werkt buiten de normale werkdag, voorzover 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 4.17

Betaling van overwerk bij continuarbeid

Voor de betaling van overwerk bij continuarbeid stelt de werkgever in overleg met de v.v., de ondernemingsraad gehoord, een regeling vast.

HOOFDSTUK 5

VAKANTIE

§1. Algemene bepalingen

Artikel 5.1

Omschrijving

1. Als vakantie worden beschouwd de dagen, welke door de werkgever als zodanig met inachtneming van artikel 5.8 zijn vastgesteld.
2. Als vakantie worden niet beschouwd:
 - a. de feestdagen genoemd in artikel 1.1 lid 7;
 - 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 6 (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 krijgsdienst 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;

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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 vakantie 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 vakantie 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 5.2

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 vakantie te verrekenen met nog te verdienen vakantie.
3. Zolang de dienstbetrekking duurt mag het recht op vakantie slechts worden vervangen door een uitkering in geld voorzover dit recht het in artikel 7:634 BW bedoelde minimum te boven gaat. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de uitkering in geld geheel of gedeeltelijk worden aangewend in het kader van een tussen werkgever en 's Rijks belastingdienst aangegane regeling welke regeling ten voordele van werknemer strekt.

§2. *Het verdienen van vakantierechten*

Artikel 5.3

Vakantierechten

1. De werknemer in voltijdarbeid heeft recht op 25 vakantiedagen (200 uren) 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 (8 uren) vakantie meer;
 - b. gedurende ten minste 14 en ten hoogste 26 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 2 dagen (16 uren) vakantie meer;
 - c. gedurende ten minste 27 weken en ten hoogste 39 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 3 dagen (24 uren) vakantie meer;
 - d. gedurende tenminste 40 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 4 dagen (32 uren) vakantie meer.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 1991 van 23 (184 uren) naar 24 vakantiedagen (192 uren) per jaar en per 1 april 1992 tot 25 vakantiedagen (200 uren) 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 overeen te komen expliciete verkorting van de BJA.

Artikel 5.4

Extra vakantie wegens langdurig dienstverband

De werknemer die 25 jaar zonder onderbreking in dienst is van een en dezelfde werkgever ontvangt met ingang van het kalenderjaar waarin het 25-jarig dienstverband wordt bereikt, per jaar drie vakantiedagen (24 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft. Deze extra vakantie zal niet op zaterdag vallen.

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

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 5.5

Extra vakantie voor jeugdigen

De werknemer, die op 1 juli de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, ontvangt per kalenderjaar 5 vakantiedagen (40 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft.

Artikel 5.6

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 5.3 recht heeft;
 - 55, 56, 57 jaar is ontvangt per kalenderjaar 5 vakantiedagen (40 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 57½ jaar is ontvangt per kalenderjaar 7 vakantiedagen (56 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 58, 59 jaar is ontvangt per kalenderjaar 10 vakantiedagen (80 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 60 jaar is ontvangt per kalenderjaar 12 vakantiedagen (96 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 61 jaar is ontvangt per kalenderjaar 13 vakantiedagen (104 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 62 jaar is ontvangt per kalenderjaar 17 vakantiedagen (136 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 63 jaar is ontvangt per kalenderjaar 22 vakantiedagen (176 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 64 jaar of ouder is ontvangt per kalenderjaar 29 vakantiedagen (232 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft.
2. Deze extra vakantie zal niet op zaterdag vallen.

Artikel 5.7

Het verdienen van vakantie 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 5.8

Vaststellingsprocedure

1. De werkgever stelt de aaneengesloten vakantie en vakantiedagen 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, 1 november en op de voor de werknemer van belang zijnde overige religieuze feestdagen, ernstig rekening houden met de consciëntie van de werknemer.
2.
 - a. De individuele aaneengesloten vakantie en de individuele vakantiedagen worden vastgesteld na tijdig overleg tussen de werkgever en werknemer.
 - b. De collectieve aaneengesloten vakantie wordt vastgesteld wanneer daarover met de ondernemingsraad overeenstemming is bereikt.
 - c. De werkgever kan, na overleg met de ondernemingsraad, per kalenderjaar één collectieve vakantiedag vaststellen.
 - d. De werkgever kan, met instemming van de ondernemingsraad, bovendien per kalenderjaar twee collectieve vakantiedagen vaststellen.
 - e. De werkgever kan iedere volgende collectieve vakantiedag slechts vaststellen wanneer daarover overeenstemming is bereikt met de ondernemingsraad.
 - f. De collectieve aaneengesloten vakantie en de collectieve vakantiedagen 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.

Artikel 5.9

Data van de vakantie

1. De vakantie 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

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

in artikel 5.5, 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 vakantie houdt de werkgever ernstig rekening met de consciëntie van die werknemers, die vrijaf willen nemen op Goede Vrijdag, 15 augustus, 1 november en op de voor de werknemer van belang zijnde overige religieuze feestdagen.
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 5.10

Zaterdag

1. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 5.3 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 5.3 lid 1 sub b, zullen twee vakantiedagen vallen op een dergelijke zaterdag.
Voor de werknemer als bedoeld in artikel 5.3 lid 1 sub c, zullen drie vakantiedagen vallen op een dergelijke zaterdag.
Voor de werknemer als bedoeld in artikel 5.3 lid 1 sub d, zullen vier vakantiedagen vallen op een dergelijke zaterdag.

Werknemer bedoeld 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. 5.3 lid																																
1, sub a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	-	-	-
art. 5.3 lid																																
1, sub b	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	-	-	-	
art. 5.3 lid																																
1, sub c	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	-	-	-	
art. 5.3 lid																																
1, sub d	0	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	-	-	-	

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

§4. Vakantietoelage

Artikel 5.11

Vakantietoelage

1. De werkgever verleent de werknemer jaarlijks een vakantietoelage welke wordt verdiend in de periode van 1 juli tot en met 30 juni. De betaling van de vakantietoelage dient uiterlijk op 1 juli van het kalenderjaar plaats te vinden.
2. De vakantietoelage bedraagt 8% van de maandverdienste voor iedere maand dienstverband in de in artikel 5.11 lid 1 van de CAO bedoelde periode. Voor de berekening van de vakantietoelage wordt uitgegaan van de 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 ploegdienst werkt of heeft gewerkt, zal zijn vakantietoelage worden verhoogd met een bedrag, gelijk aan 8% van de ploegtoelagen zoals bedoeld in artikel 4.12 lid 1 tot en met 4, welke hij sinds 1 juli van het voorgaande kalenderjaar heeft verdiend.
Voor de berekening van de vakantietoelage 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 vakantietoelage niet meer zal bedragen dan ten hoogste 8% van driemaal het wettelijk minimumloon per 30 juni van het lopende kalenderjaar. Bij beëindiging van

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 januari 2003 ten minste € 134,65 per maand en per 1 april 2004 ten minste € 138,35 per maand voor iedere maand dienstverband.
4. 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.
5. Over de periode, gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht en de werkgever geen loon verschuldigd is, is geen vakantietoeslag verschuldigd.

HOOFDSTUK 6

VERZUIM

Artikel 6.1

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.
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

- a. over 4 dagen:
 - bij overlijden van de levenspartner;
 - bij het aangaan van een notariële samenlevingsovereenkomst of voor registratie van het partnerschap;
 - bij het overlijden van een niet inwonend kind;
 - bij het overlijden van een van de ouders;
 - c. over 1 dag:
 - bij bevalling van de levenspartner;
 - bij adoptie van een kind;
 - bij 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer;
 - bij huwelijk van een kind;
 - bij overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis van:
 - een van de grootouders van de werknemer of van de levenspartner;
 - een zuster en/of haar levenspartner;
 - een broer en/of zijn levenspartner;
 - één van de ouders van de levenspartner;
 - een zuster van de levenspartner;
 - een broer van de levenspartner;
 - de levenspartner van een kind;
 - een kleinkind;
 - d. over ten hoogste 1 dag in totaal per kalenderjaar:
 - bij keuring voor de militaire dienst;
 - bij het huwelijk van een broer, zuster of kleinkind, professie van een kind, broer of zuster, priesterwijding van een kind of broer;
 - e. over een naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste 1 dag:
 - bij de vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid opgelegde verplichting, welke persoonlijk moet worden nagekomen, voor zover hiervoor van de overheid geen geldelijke vergoeding kan worden verkregen; voor het doen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is;
 - bij ondertrouw.
3. Onder levenspartner als bedoeld in lid 2 wordt verstaan de echtgeno(o)t(e) dan wel hij of zij met wie de werknemer respectievelijk een kind van de werknemer een duurzame levensrelatie onderhoudt en die tevoren als zodanig bij de werkgever bekend is gemaakt door de werknemer.

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Over eventuele afwijking van de in lid 2 genoemde gevallen, bijvoorbeeld op grond van regionale of plaatselijke gebruiken, zal in de onderneming overleg worden gepleegd.
5. Voor verzuim in verband met bezoek aan huisarts, tandarts, specialist of in verband met nabehandeling na ziekte, dient in de onderneming een regeling te worden getroffen.

Artikel 6.2

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 ongunstige waterstand” (Beschikking College van Rijksbemiddelaars d.d. 6 december 1945, Stert. 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 6.3

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

1. Aan werknemers die lid zijn van de v.v. wordt, mits de aanvraag

daartoe tijdig door de v.v. tot de onderneming is gericht, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 vrijaf gegeven met behoud van salaris voor de volgende activiteiten:

- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bondscongres, bondsraad, algemene vergadering of het daarmee gelijk te stellen orgaan;
- b. het deelnemen aan door de v.v. georganiseerde cursussen; in dit geval zal slechts vrijaf worden gegeven indien de bedrijfsbelangen zich daartegen niet verzetten;

Artikel 6.4

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever is verplicht aan de arbeidsongeschikte werknemer die geen recht heeft op een Ziektewet-uitkering een aanvulling op het wettelijk verplichte loon te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 100% van het volledige Ziektewet-dagloon. Onder Ziektewet-dagloon wordt in dit kader verstaan het Ziektewet-dagloon, voor zover nodig, vermeerderd met het spaarloon.

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 voorzover de te late melding door de werknemer is veroorzaakt.

2. Over de eerste twee dagen waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt behoeft door de werkgever aan de werknemer geen loon te worden betaald en geen aanvulling te worden verstrekt, en na die dagen behoeft geen aanvulling op de wettelijk verplichte loondoorbetaling te worden verstrekt indien:
 - de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - de werknemer rechtens zijn vrijheid is ontnomen.
3. Over de eerste dag waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt behoeft door de werkgever aan de werknemer geen loon te worden doorbetaald en geen aanvulling te worden verstrekt in de gevallen en op de voorwaarden als is omschreven in de regeling ter voorkoming van misbruik welke in de onderneming reeds bestaat of na met de ondernemingsraad bereikte overeenstemming door de werkgever wordt vastgesteld.
4. De werkgever zal geen gebruik maken van de wettelijke mogelijkheid met de werknemer overeen te komen bij ziekmelding een vakantiedag af te boeken.

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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. Op de WAO-uitkeringen toegepaste kortingen, te wijten aan de werknemer, kunnen op de aanvullingen in mindering worden gebracht.
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 WAO-uitkeringen toegepaste kortingen, te wijten aan de werknemer, en op de WW-uitkeringen toegepaste kortingen kunnen op de aanvullingen in mindering worden gebracht.
8. 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.
9. De werkgever is verplicht aan de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer gedurende maximaal twee jaren te rekenen vanaf de datum van werkhervatting, aanvullingen op de WAO-uitkeringen te verstrekken, indien deze werknemer passende of eigen, aangepaste,

werkzaamheden bij de werkgever, dan wel passende werkzaamheden, met het daarbij behorende salaris, bij een andere werkgever hervat.

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 bij hem 100% van het volledige Ziektewetdagloon zou hebben ontvangen.

De aanvullingen worden 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.

10. Het in de leden 1, 6, 7 en 9 bedoelde Ziektewet-dagloon wordt gewijzigd met de in de Metalektro van toepassing zijnde algemene salariswijzigingen.

11. De werkgever zal de werknemer de mogelijkheid bieden een risicoverzekering aan te gaan welke een aanvulling geeft op de WAO-uitkeringen 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..

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 2002 bepaald op 2,09% van het loondeel tussen het maximum WAO-uitkeringsdagloon op jaarbasis (2002: € 41.757,39) en het wettelijk minimum maandloon op jaarbasis (in 2002: € 15.637,54).

Voor 2003 en 2004 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 voor de onderneming geldende premie, uitgedrukt in procenten van het loondeel tussen het maximum WAO-uitkeringsdagloon op jaarbasis en het wettelijk minimum

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

maandloon op jaarbasis, dat de voor het betreffende kalenderjaar bepaalde gemiddeld bedrijfstakpremie te boven gaat.

12. De werkgever die voor de reïntegratie van de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer gebruik wenst te maken van een reïntegratiebedrijf, is vanaf 1 januari 2004 verplicht alleen reïntegratiebedrijven in te schakelen die over het Keurmerk Borea beschikken.

HOOFDSTUK 7

PENSIOENREGELING

Artikel 7.2

Overlijdensuitkering

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

HOOFDSTUK 8

KARWEIWERK

Artikel 8.1

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 binnen Nederland, Duitsland, België of Luxemburg 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 bepaalde in de volgende leden van dit artikel. Voor karweiwerkzaamheden in andere landen dan de in de vorige volzin vermelde landen, moet de werkgever in overleg met de v.v. of de ondernemingsraad een regeling treffen.

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 maandverdienste¹⁾ (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 82,8% van de uurverdienste);
 - uren op zondag: 0,96% van de maandverdienste²⁾ (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste : 165,5% van de uurverdienste);
 - uren op een in artikel 1.1 lid 7 genoemde feestdag: 1,43% van de

¹⁾ Voor de toeslagen bij een periode- en weekbetaling zie bijlage I.

²⁾ Voor de toeslagen bij een periode- en weekbetaling zie bijlage I.

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

maandverdienste¹⁾ (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 246,6% van de uurverdienste).

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 3.2 nodig is.

Artikel 8.2

Reis- en verblijfkosten

1. Indien een werknemer werkzaamheden voor de onderneming verricht 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 € 3,40 per dag vergoed.

HOOFDSTUK 9

DIVERSE BEPALINGEN

Artikel 9.1

Niet in dienst zijnde werknemers

1. a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan niet in dienst zijnde 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 niet in dienst zijnde werknemers zal ten minste tweemaal per jaar met de ondernemingsraad worden besproken.
c. Onder „niet in dienst zijnde werknemer” wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
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 niet in dienst zijnde werknemers in dienst zijn dan wel van degene(n) die de niet in dienst zijnde werknemers ter beschikking stelt (stellen);
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - aantal, namen en leeftijden van de niet in dienst zijnde werknemers;
 - de arbeidsvoorwaarden van de niet in dienst zijnde werknemers.
4. Wanneer vaststaat dat het totaal van arbeidsvoorwaarden van de niet in dienst zijnde werknemers gemiddeld per functie en leeftijd meer dan 10% ligt boven dan wel 10% beneden dat van de vergelijkbare eigen werknemers in dezelfde salarisgroep, zal de werkgever van deze niet in dienst zijnde werknemers geen gebruik maken resp. het gebruik beëindigen, tenzij in overleg met de v.v. dit verschil in arbeidsvoorwaarden tot ten hoogste 10% wordt teruggebracht. In alle gevallen dient het totaal van arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk te zijn aan het totaal van de arbeidsvoorwaarden van deze CAO.
Bij deze vergelijking van arbeidsvoorwaarden wordt ten aanzien van de niet in dienst zijnde werknemers uitgegaan van het totale inkomen uit deze arbeid, omgerekend naar de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode. Onder dit totale inkomen worden alle, op geld waardeerbare elementen, hoe ook genaamd, begrepen.
Ten aanzien van de eigen werknemers wordt bij deze vergelijking uitgegaan van het gemiddelde salaris in de salarisgroep, zo nodig

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

afzonderlijk berekend voor werknemers in vergelijkbare leeftijds-
categorieën.

Hierbij wordt het jaarkomen, 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 ziektekostenverzeke-
ring;
 - g. uitkeringen in het lopende jaar verband houdende met de winst,
zodra de hoogte van de uitkering bekend is.
5. Wanneer de werkgever in de ondernemingsraad aantoonbaar dat sprake
is van:
- a. aanneming van werk, indien de werkzaamheden geschieden door
personeel in dienst van de betreffende (onder)aannemer en waar-
bij
 1. de (onder)aannemer aansprakelijk is voor het opgeleverde
werk;
 2. de werknemers onder rechtstreeks toezicht en verantwoorde-
lijkheid van de (onder)aannemer staan;
 3. de (onder)aannemer economisch risico loopt ten aanzien van
prijs, kwaliteit of levertijd;
 - b. collegiaal uitlenen zonder winstoogmerk;
 - c. werkzaamheden door werknemers in dienst van de leverancier
terzake van montage ingebruikstelling en onderhoud van een
geleverd produkt;
 - d. een gemeenschappelijk door ondernemers in de Metalektro in
stand gehouden arbeidsreserve zonder winstoogmerk, is het be-
paalde in de leden 2, 3 en 4 niet van toepassing.
In dit geval zal de werkgever de ondernemingsraad niettemin
informereren omtrent:
 - naam en adres van degene(n) bij wie de niet in dienst zijnde
werknemers in dienst zijn;
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden.

Artikel 9.3

Wijziging van gereglementeerde winstdelingsregelingen

1. Tot wijziging van een in de onderneming geldende gereglementeerde winstdelingsregeling zal de werkgever slechts overgaan na overleg met de v.v. en met instemming van de ondernemingsraad.
2. Eveneens zal de werkgever voorafgaand overleg plegen met de v.v. bij invoering van een winstdelingsregeling die elementen van prestatiebeloning bevat.

Artikel 9.4

Sociaal beleid

1. De gegevens die de werkgever in het sociaal jaarverslag aan de ondernemingsraad verstrekt, worden ook aan de v.v. verstrekt; hierover zal, indien de v.v. de wens daartoe te kennen geven een gesprek plaatshebben.
3. 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 gebruik 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.

Artikel 9.5

Vervroegd uittreden

Met ingang van 1 januari 2003 geldt de volgende bepaling:

1. De werkgever die aan het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro (mede) vrijstelling heeft gevraagd van deelname aan onderdeel C en/of onderdeel B van het pensioenreglement van de in de Metalektro verplicht gestelde pensioenregeling, en aan wie deze vrijstelling is verleend, is verplicht een vervroegde uittredingsregeling te treffen. Op grond van deze regeling kunnen zijn werknemers die voldoen aan de voorwaarden zoals vermeld in artikel 2 van onderdeel B van genoemd Pensioenreglement, vervroegd uittreden met behoud van dezelfde rechten als die welke zijn geregeld in de Collectieve arbeidsovereenkomst in de metaalen elektrotechnische industrie inzake vervroegd uittreden 1998/2002 en het bij deze CAO behorende SUM-reglement.
Dit geldt niet voor de in de eerste volzin bedoelde werkgever die voor zijn overeenkomstige werknemers een pensioenregeling treft

METALEKTRO 2002–2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

en/of in stand houdt die ten minste de rechten toekent die in onderdeel C en/of onderdeel B van genoemd Pensioenreglement aan de in artikel 2 van onderdeel C en/of onderdeel B van dat reglement genoemde deelnemers worden toegekend.

Onder werknemers die voldoen aan de voorwaarden zoals vermeld in artikel 2 van onderdeel B van genoemd Pensioenreglement, wordt in dit artikel verstaan:

degenen die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7: 610 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek hebben gesloten met de in de eerste volzin bedoelde werkgever en die voldoen aan de volgende voorwaarden;

- geboren zijn voor 1953;
- 58 jaar of ouder zijn doch jonger dan 65 jaar;
- direct voorafgaand aan de datum van vervroegd uittreden 7 jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest in de Metalektro, dan wel 6 jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest in de Metalektro en totaal ten minste 13 jaar werkzaam zijn geweest in de Metalektro, dan wel 5 jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest in de Metalektro en totaal ten minste 19 jaar werkzaam zijn geweest in de Metalektro.

Bij de toetsing van het aantal in de Metalektro gewerkte jaren, worden in de Metaal en Technische Bedrijfstakken gewerkte jaren eveneens meegeteld. Het dienstverband direct voorafgaand aan de uittreding moet echter in de Metalektro zijn doorgebracht. Bovendien worden jaren waarbij de overgangsregeling SUM in het kader van de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro vrijwillig is voortgezet als jaren werkzaam in de Metalektro beschouwd. Dit geldt ook voor de jaren waarin de voortzetting van het deelnemerschap aan die pensioenregeling wegens arbeidsongeschiktheid heeft plaatsgevonden.

Bij de toetsing van het aantal in de Metalektro gewerkte jaren wordt een onderbreking korter dan een jaar niet als onderbreking gezien.

2. De werkgever aan wie de in het eerste lid bedoelde vrijstelling is verleend, is verplicht aan de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro een bijdrage te betalen.

De bijdrage is gelijk aan het omslagpremiepercentage over de desbetreffende heffingsgrondslag behorend bij onderdeel C en/of onderdeel B van het Pensioenreglement als bedoeld in het eerste lid, al naar gelang de geldende vrijstelling. Hierop wordt in mindering gebracht de in enig jaar geldende actuariële contante waarde van de in dat jaar ingegane uitkeringen uit hoofde van de SUMO en/of SUM waarvoor de betreffende werkgever is vrijgesteld, vastgesteld vol-

gens regels door de ROM op advies van het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro gesteld.

De in dit lid bedoelde premiepercentages alsmede de wijze van betaling van de bijdrage aan de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro worden jaarlijks door de ROM op advies van het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro vastgesteld.

HOOFDSTUK 10

SLOTBEPALINGEN

Artikel 10.3

Sociaal Fonds

1. Er is een „Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro” (SSF), waarvan de statuten worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst. De activiteiten van deze stichting strekken zich uit tot de werkingssferen van deze CAO en de CAO-HP.
2. De werkgever is jaarlijks aan de door de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) ingestelde Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro een bijdrage verschuldigd van 0,05% van de voor zijn onderneming geldende Loonsom Coördinatiewet Sociale Verzekeringen.
3. De werkgever is verplicht op de in lid 2 bedoelde bijdragen een door de SSF vast te stellen voorschot te betalen:
 - in het jaar 2002 vóór een door de ROM vast te stellen datum, doch uiterlijk op 31 december. Het voorschot zal gebaseerd zijn op de per genoemde datum redelijkerwijs vast te stellen voor zijn onderneming geldende Loonsom Coördinatiewet Sociale Verzekering in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2003.
 - in het jaar 2003 uiterlijk op 15 oktober. Het voorschot zal gebaseerd zijn op de per genoemde datum redelijkerwijs vast te stellen voor zijn onderneming geldende Loonsom Coördinatiewet Sociale Verzekering in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2004.
4. De werkgever is verplicht aan de SSF gegevens, welke voor de berekening van de in lid 2 en 3 genoemde (voorschot)bijdrage(n) noodzakelijk zijn, te verstrekken.
5. Doelstellingen van de SSF zijn het in meest ruime zin bevorderen van:
 - goede arbeidsverhoudingen in de Metalektro;

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- goede arbeidsomstandigheden in de Metalektro;
- een goede uitvoering en een optimaal functioneren van de arbeidsvoorwaarden als overeengekomen in deze CAO;
- een goede toepassing van de werking van de Wet op de Ondernemingsraden;
- een optimale werking van de arbeidsmarkt in de Metalektro.

Artikel 10.5

Bondswerk in de onderneming

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

Artikel 10.6

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.

Artikel 10.9

Wijzigingen

1. Bij de betaling van het salaris in de maand november 2002 zal een uitkering ineens plaatsvinden van 1,25% van het jaarsalaris plus de in het jaar genoten ploegentoeslag bij regelmatige ploegendienst. Het jaarsalaris wordt afgeleid van het salaris over de maand november 2002 plus de persoonlijke toeslag.

Indien aan de werknemer een persoonlijke toeslag is toegekend die, onafhankelijk van toekomstige loonsverhogingen, een dalende lijn vertoont, dienen de eerste twee volzinnen van lid 1 als volgt te worden gelezen:

2. Per 1 januari 2003 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 3,25%. Voor werknemers van 23 jaar en ouder zal bij voltijdarbeid deze verhoging tenminste € 49,58 per maand bedragen.
3. Per 1 april 2004 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 2,75%. Voor werknemers van 23 jaar en ouder zal bij voltijdarbeid deze verhoging tenminste € 43,11 per maand bedragen.
4. Aan werknemers van 23 jaar en ouder ingedeeld in salarisgroep 1 tot en met 7 zal een bedrag van € 34,27 per kwartaal worden betaald tot 1 januari 2003. Voor werknemers van 22 jaar geldt een bedrag van € 31,53; 21 jaar € 29,25; 20 jaar € 26,51; 19 jaar € 23,76; 18 jaar € 21,50; 17 jaar € 18,74.
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 geschieden op basis van ISF of een andere systematiek van functie-classificatie, 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 genoemd bedrag niet meer plaatsvinden.
5. In de plaats van de toeslag als bedoeld in lid 4 (kwartaaltoeslag) wordt de jaarverdienste van de werknemer aan wie de toeslag tot 1 januari 2003 is betaald en na dit tijdstip betaald zou worden, verhoogd per 1 januari 2003. Deze verhoging is afhankelijk van de hoogte van de kwartaaltoeslag waarop de werknemer laatstelijk recht had en bedraagt:
€ 115 bij een kwartaaltoeslag van € 34,27;
€ 105,81 bij een kwartaaltoeslag van € 31,53;
€ 98,15 bij een kwartaaltoeslag van € 29,25;
€ 88,96 bij een kwartaaltoeslag van € 26,51;
€ 79,23 bij een kwartaaltoeslag van € 23,76;
€ 72,15 bij een kwartaaltoeslag van € 21,50;
€ 62,89 bij een kwartaaltoeslag van € 18,74.
Voor de werknemer in deeltijd wordt de verhoging van de jaarverdienste naar evenredigheid vastgesteld.

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 10.10

Kinderopvang

1. Er is een „Stichting Kinderopvang in de Metalektro” (SKM), waarvan de statuten worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst. De activiteiten van deze stichting strekken zich uit tot de werkingssferen van deze CAO en de CAO-HP.
2. De werkgever is in het jaar 2002 en in het jaar 2003 aan de door de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) ingestelde Stichting Kinderopvang in de Metalektro een bijdrage verschuldigd van 0,3% van de in die jaren voor zijn onderneming geldende Loosom Coördinatiewet Sociale Verzekering. De heffingen zijn bestemd voor de realisatie van het ROM project Kinderopvang (zie bijlage D).
3. De werkgever is verplicht op de in lid 2 bedoelde bijdragen een door de SKM vast te stellen voorschot te betalen:
 - in het jaar 2002 vóór een door de SKM vast te stellen datum, doch uiterlijk op 31 december. Het voorschot zal gebaseerd zijn op de per genoemde datum redelijkerwijs vast te stellen voor zijn onderneming geldende Loosom Coördinatiewet Sociale Verzekering in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2003.
 - in het jaar 2003 uiterlijk op 15 oktober. Het voorschot zal gebaseerd zijn op de per genoemde datum redelijkerwijs vast te stellen voor zijn onderneming geldende Loosom Coördinatiewet Sociale Verzekering in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2004.
4. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde (voorschot)bijdragen is rente verschuldigd. Deze rente wordt in rekening gebracht vanaf de dag dat de verschuldigde (voorschot)bijdrage dient te zijn voldaan. Hierbij geldt het op dat moment vastgestelde percentage van de wettelijke rente.
5. De werkgever is verplicht aan de SKM gegevens, welke voor de berekening van de in lid 2 en 3 genoemde (voorschot)bijdrage(n) noodzakelijk zijn, te verstrekken.

Artikel 10.11

Arbeidsmarkt en Opleiding

1. Er is een „Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro”. De activiteiten van deze stichting strekken zich uit tot de werkingssferen van deze CAO en de CAO-HP.
2. De stichting heeft ten doel:
 - het bevorderen van de deelname aan opleidingen en cursussen, alsmede het bevorderen van de kwaliteit ervan;
 - het bevorderen van de plaatsing van jongeren in de Metalektro;
 - het egaliseren van opleidingskosten;
 - het bevorderen van employability/her-, om- en bijscholing;
 - de daarvoor bij financieringsreglement bepaalde uitkeringen te doen, inzake de financiering van beroepsopleidingen (WEB; Niveau I t/m IV en WHW), employability, studie-baancontract alsmede arbeidsmarktbeleid van werknemers in de Metalektro;
 - het bevorderen van werkgelegenheid;
 - het coördineren van beleidsvoorbereidende en beleidsuitvoerende taken van bedrijfstakorganen voorzover het arbeidsmarkt en opleiding betreft;
 - het beheren van activa nodig voor de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro betreffende arbeidsmarkt en opleiding;
één en ander ten behoeve van de ondernemingen en (toekomstige) werknemers in de Metalektro en op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro.
3. De uitvoering van deze doelomschrijving wordt nader geregeld in de daartoe nevens deze CAO overeengekomen CAO inzake de financiering van beroepsopleidingen (WEB; niveau I t/m IV en WHW), employability, alsmede arbeidsmarktbeleid van werknemers in de Metalektro 2002/2004.

Artikel 10.12

Secretariaatskosten op bedrijfstakniveau

1. De werkgever is in het jaar 2002 en in het jaar 2003 aan de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM), waarvan de statuten worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst, een bijdrage verschuldigd van 0,02% van de in die jaren voor zijn onderneming geldende Loonsom Coördinatiewet Sociale Verzekering. De heffingen zijn bestemd voor secretariaatskosten op bedrijfstakniveau.
2. De werkgever is verplicht op de in lid 1 bedoelde bijdragen een door de ROM vast te stellen voorschot te betalen:

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- in het jaar 2002 vóór een door de ROM vast te stellen datum, doch uiterlijk op 31 december. Het voorschot zal gebaseerd zijn op de per genoemde datum redelijkerwijs vast te stellen voor zijn onderneming geldende Loosom Coördinatiewet Sociale Verzekering in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2003.
 - in het jaar 2003 uiterlijk op 15 oktober. Het voorschot zal gebaseerd zijn op de per genoemde datum redelijkerwijs vast te stellen voor zijn onderneming geldende Loosom Coördinatiewet Sociale Verzekering in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2004.
3. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde (voorschot)bijdragen is rente verschuldigd. Deze rente wordt in rekening gebracht vanaf de dag dat de verschuldigde (voorschot)bijdrage dient te zijn voldaan. Hierbij geldt het op dat moment vastgestelde percentage van de wettelijke rente.
4. De werkgever is verplicht aan de ROM gegevens, welke voor de berekening van de in lid 1 en 2 genoemde (voorschot)bijdrage(n) noodzakelijk zijn, te verstrekken.

BIJLAGE A

WERKINGSSFEER

Werkingsfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van werknemers in dienst van een werkgever in een onderneming in de Metalektro.
2. Tot de „Metalektro” behoren – voor zover niet genoemd in lid 3 en 4 – ondernemingen waarin, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, in de regel gedurende ten minste 1.200 uren per week door bij die onderneming in dienst zijnde werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 1 van deze overeenkomst, doch met inachtneming van het gestelde onder 5 t/m 14 en 16, werkzaamheden worden verricht en waarin:
 - a. uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend, waaronder onder meer wordt verstaan:
 - 1° 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, walzen van metaal (waaronder onder meer te verstaan: aluminium, blik, brons, koper, lood, messing, staal, tin, ijzer, zink en legeringen of composities hiervan) of metalen apparaten, drijfwerk, gereedschappen, machines, toestellen, voorwerpen en werktuigen (waaronder mede begrepen krachten arbeidswerktuigen, landbouwtractoren, -machines en -werktuigen), alles in de ruimste zin des woords, zoals appendages, automaten, automobielen, beelden, bliksemafleiders, blikwaren, bouten, brandkasten, bromfietsen, bruggen, buizen, capsules, draad, draadnagels, elektriciteitsmeters, elektroden, gaas, gasmeters, haarden, instrumenten (waaronder optische apparaten), jaloezieën, kachels, ketels (o.a. voor centrale verwarming), kinderwagens, klinknagels, kroonkurken, matrassen, matrijzen, meubelen, moeren, motoren, motorrijwielen, muziekinstrumenten, ovens, radiatoren, ramen, reservoirs, rolhekken, rollend materieel, rolluiken, rijwielen, schaatsen, schepen, schroeven, schuifhekken, sierhekken, sluitingen, stempels, tanks, taximeters, tuben, uurwerken, watermeters, zonweringen;
 - 2° het vervaardigen en/of herstellen van apparaten, installaties, stoffen, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie of haar componenten afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken;

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 3^e het staalblazen en/of zandstralen;
- 4^e het verzinken en/of vertinnen, voor zover dit niet langs galvanotechnische weg geschiedt;
- 5^e het reviseren van verbrandingsmotoren en/of onderdelen daarvan in de ruimste zin;
- b. uitsluitend of in hoofdzaak het elektrotechnische scheepsinstallatiebedrijf wordt uitgeoefend;
- c. uitsluitend of in hoofdzaak rechtstreeks voor derden het bedrijf wordt uitgeoefend van het:
 - 1. wikkelen of herstellen van elektrotechnische machines en gebruiks- en verbruikstoestellen voor sterk- en zwakstroominstallaties (elektrotechnisch wikkelbedrijf);
 - 2. monteren en bedraden van elektrotechnische en elektronische apparatuur van bedienings-, schakel- en signaleringspanelen (elektrotechnisch paneelbouwbedrijf);
 - 3. demonteren, repareren, monteren, vervangen, wijzigen, onderhouden, gebruiksgereed opleveren van apparaten, installaties, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken (elektrotechnisch reparatiebedrijf);
- d. uitsluitend of in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7:690 B.W. van ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro; echter, niet tot de Metalektro worden geacht te behoren ondernemingen waarin uitsluitend het bedrijf van het ter beschikking stellen van werknemers van derden wordt uitgeoefend indien de betreffende onderneming:
 - werknemers voor 25% of meer van de arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers ter beschikking stelt van derden die niet uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van been/of verwerken van metalen uitoefenen dan wel niet op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro;
 - én voor 15% of meer van het totale premieplichtige loon op jaarbasis werknemers ter beschikking stelt van derden op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 B.W., zoals nader gedefinieerd in artikel 1 lid 1 en 2, en artikel 2 van het Besluit Indeling Uitzendbedrijven van het Lisv d.d. 6 oktober 1999, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 49 van 9 maart 2000. De

- onderneming heeft aan dit criterium voldaan indien en voor zover dit door het UWV (Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen) als zodanig is vastgesteld;
- én geen onderdeel uitmaakt van een groep van ondernemingen die geacht wordt te behoren tot de Metalektro;
 - én geen door werkgevers- en werknemers (organisatie(s)) tot stand gebrachte arbeidspool is;
- eveneens worden niet geacht tot de Metalektro te behoren:
- ondernemingen die op 1 december 1999 lid waren van de Algemene Bond voor Uitzendondernemingen (ABU) en die op grond daarvan vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor uitzendkrachten 1999–2003;
 - leden van de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen NBBU.
- e. anders dan in hoofdzaak het bedrijf van het be- en/of verwerken van metalen en/of een of meer van de in lid 3 genoemde bedrijven wordt uitgeoefend en daarnaast anders dan in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7:690 B.W. van ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro, indien in de betreffende onderneming het grootste deel van het totale premieplichtige loon op jaarbasis wordt aangewend ten behoeve van deze activiteiten gezamenlijk.

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

3. 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 2 tevens geacht tot de Metalektro te behoren ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak een of meer van de volgende bedrijven worden uitgeoefend:
- a. het walsen van staal;
 - b. het ijzer- en staalgietersbedrijf;
 - c. het 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.
4. Niet onder de werkingssfeer van deze overeenkomst ressorteren ondernemingen, die weliswaar onder de omschrijving van lid 3 vallen, doch waarop met goedkeuring van de daartoe bevoegde instantie een (algemeen verbindend verklaarde) collectieve arbeidsover-

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

eenkomst of regeling van arbeidsvoorwaarden in de Metaal en Technische Bedrijfstakken (MTB) van toepassing is.

5. Een onderneming, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot de Metalektro, behoort, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week in de onderneming, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2, of 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, minder heeft bedragen dan onderscheidenlijk 1.200, 800 of 400, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in lid 6. bepaalde, tot het metaalbewerkingsbedrijf.
6. De in lid 5 bedoelde onderneming behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor onder lid 5 genoemde perioden.
7. Ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in lid 2 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid (thans de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot de Metalektro.
8. In geval van rechtsopvolging van een onderneming als hiervoor in lid 5 en 7 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in lid 5 en 7 bepaalde aangenomen dat sprake is van eenzelfde aansluiting.
9. Indien een onderneming als bedoeld in lid 7 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997 overgaat naar de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken behoort die onderneming met ingang van dezelfde datum tot het metaalbewerkingsbedrijf.
10. Een onderneming, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf, behoort, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week in de onderneming, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal

arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2 en 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, tenminste heeft bedragen onderscheidenlijk 1200, 2000 of 3000, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in lid 11 bepaalde, tot de Metalektro.

11. De in lid 10 bedoelde onderneming behoort tot de Metalektro met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor in lid 10 genoemde perioden.
12. Ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in lid 2 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken (MTB) (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie (thans de sector Metaalindustrie en de sector Elektrotechnische Industrie) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot het metaalbewerkingsbedrijf.
13. In geval van rechtsopvolging van een onderneming als hiervoor in lid 10 en 12 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in lid 10 en 12 bepaalde aangenomen dat sprake is van een zelfde aansluiting.
14. Indien een onderneming als bedoeld in lid 12 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997 overgaat naar de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie behoort die onderneming met ingang van dezelfde datum tot de Metalektro.
15. De Commissie Werkingssfeer ziet toe op de toepassing van de met betrekking tot de indeling en de overgang van ondernemingen in lid 5 t/m 14 gestelde regelen.
16. Deze overeenkomst is voorts van toepassing op arbeidsovereenkomsten gesloten met de werknemers in de lithografische afdelingen van ondernemingen in de Metalektro, 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 – thans Grafimedia CAO – werd toegepast, zullen zijn overeenkomstig het bepaalde in die CAO.
17. Deze overeenkomst is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers die een functie vervullen boven het niveau van de in deze overeenkomst opgenomen salarisgroepen.

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

18. Deze overeenkomst is eveneens niet van toepassing op:
Holland Repair and Services B.V. te Amsterdam, Vemat B.V. te Cruquius 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 Saronix B.V. te Doetinchem, Nedtrain B.V. te Utrecht, Machinefabriek De Rollepaal te Dedemsvaart en Philips en de met deze vennootschap in concernverband verbonden ondernemingen. Tijdens de looptijd van deze overeenkomst kan de Raad van Overleg in de Metalektro (bepalingen van) deze overeenkomst desgevraagd niet van toepassing verklaren op andere ondernemingen.

Bijzondere bepalingen werkingssfeer

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 3, met uitzondering van artikel 3.6 lid 3, en artikel 4.14. Op handelsreizigers zijn niet van toepassing de hoofdstukken 3, met uitzondering van artikel 3.6 lid 3, 4, met uitzondering van artikel 4.15, en 8.
2. De in het voorgaande lid uitgezonderde arbeidsvoorwaarden van aldaar bedoelde werknemers kunnen op initiatief van de v.v. of de betrokken werkgever ondernemingsgewijs worden geregeld met de v.v. en de w.v..
Wanneer dit overleg betrekking heeft op arbeidsvoorwaarden van handelsreizigers, treden de v.v. daarbij tevens op namens de in het Landelijk Contactorgaan van vakorganisaties voor Handelsvertegenwoordigers (L.C.H.) vertegenwoordigde werknemersorganisaties.
3. Het artikel 1.1 leden 19 tot en met 25 en de artikelen 1 t/m 6, 8 en 9 van hoofdstuk 4 alsmede artikel 5.11 lid 2 en artikel 10.9 leden 4 en 5 van deze overeenkomst zijn niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten gesloten door werkgevers met hun werknemers wanneer de werkgever is overgegaan tot de toepassing van het Integraal Stelsel van Functiewaardering. In dat geval geldt de Aanvullende Collectieve Arbeidsovereenkomst in de Metalektro.
Daar waar in de Collectieve Arbeidsovereenkomst in de Metalektro het begrip „salaris” of een afgeleide daarvan wordt gehanteerd, moet

dit begrip bij toepassing van ISF worden vervangen door „functie-salaris” of een afgeleide daarvan.

4. Past de werkgever een andere vorm van functieclassificatie toe dan ISF of de Functielijst, dan gelden niet: artikel 4.1 tweede volzin, artikel 4.1 lid 2 en lid 3, artikel 4.2, in artikel 4.4 lid 1 de woorden „in de salarisgroepen van 1 t/m 11”, artikel 4.4 lid 2, artikel 4.5 de leden 1 tot en met 4, lid 9 en lid 10, en artikel 4.6 lid 1 sub a voor zover wordt verwezen naar delen van artikelen die niet gelden. In dat geval is, om te bepalen of de werknemer ten minste de persoonlijke minimum maandverdienste is toegekend, in de plaats van artikel 4.5 lid 2, lid 4, lid 9 en lid 10 van deze overeenkomst artikel 5 lid 2, lid 4, lid 8 en lid 9 van de Aanvullende Collectieve Arbeidsovereenkomst in de Metalektro van toepassing.

BIJLAGE D

**(ARTIKEL 10.10 VAN DE CAO EN ARTIKEL 41 VAN DE CAO
HOGER PERSONEEL)**

Regeling Bijdrage Kinderopvang

1. Toepassing van de regeling.
De regeling is van toepassing op de werknemer in dienst van een onderneming die valt onder de werkingssfeer van de CAO in de Metalektro alsmede op diegenen die in opleiding zijn in het kader van A+O werkgelegenheidsprojecten die ten behoeve van hun kind(eren) in de leeftijd van 0-4 jaar en 4 jaar tot en met het laatste jaar van de basisschool, gebruik willen maken van een kindplaats. Dit kan gerealiseerd worden door middel van één van de volgende vormen van kinderopvang:
 - dagopvang: opvang van kinderen in de leeftijd van 0-4 jaar gedurende hele en/of halve dagen in een daartoe erkend kindercentrum;
 - buitenschoolse opvang: opvang van kinderen in de leeftijd van 4 jaar tot en met het laatste jaar van de basisschool. Buitenschoolse opvang betekent de opvang voor en na de basisschooltijden;
 - gastouderopvang: opvang van kinderen van 0 jaar tot en met het laatste jaar van de basisschool. Gastouderopvang betekent kinderopvang in de gezinssituatie van de gastouder, waarbij de plaatsing tot stand komt via een gastouderbureau.

2. Uitvoering.
Deze regeling wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de door de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) ingestelde Stichting Kinderopvang in de Metalektro (SKM). De uitvoering is feitelijk opgedragen aan Kintent te Utrecht.

De artikelen 3 tot en met 8 gelden tot de datum van in werking treding van de Wet Basisvoorziening Kinderopvang.

3. Inhoud van de regeling.
De regeling is van toepassing op de werknemer, indien:
 - De werknemer de zorg van het kind op zich heeft genomen;
 - De werknemer en de eventuele partner buitenshuis werkzaam zijn.Via Kintent zal aan werknemers, die in aanmerking willen komen voor één van de genoemde vormen van kinderopvang, een kindplaats

worden aangeboden waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer.

4. Kosten van de regeling.
De kosten van de regeling komen voor rekening van de SKM. Wanneer gebruik wordt gemaakt van de regeling is een ouderbijdrage verschuldigd. Kintent zal de ouderbijdrage innen. De ouderbijdrage wordt vastgesteld conform de door Kintent voorgestelde en SKM vastgestelde tabel. De hoogte van de ouderbijdrage is afhankelijk van het (gezamenlijk) inkomen van de ouders/verzorgers, het aantal kinderen op het kinderdagverblijf en het aantal dagdelen/uren dat het/de kind(eren) het dagverblijf bezoek(t)(en) of via een gastouderproject opvang geniet(en).
Voor het aantal dagdelen wordt in het geval van een werknemer met een partner uitgegaan van ten hoogste het kleinste dienstverband.
5. Kostendeling.
De SKM streeft naar een financiering van de regeling kinderopvang met toepassing van kostendeling van de niet door de ouderbijdrage gedekte kosten.
Voor kindplaatsen die voor 1 oktober 2002 feitelijk in gebruik zijn genomen zal, indien bij de werkgever van de partner eveneens een regeling kinderopvang van kracht is, deze werkgever gevraagd worden om medewerking te verlenen aan kostendeling van de niet door de ouderbijdrage gedekte kosten.

Voor kindplaatsen die na 30 september 2002 feitelijk in gebruik worden genomen wordt, behalve met betrekking tot alleenstaande ouders, uitgegaan van kostendeling. Dit houdt in dat de ouderbijdrage als bedoeld in lid 4 wordt verhoogd met het bedrag dat de werkgever van de partner minder betaalt dan de helft van de kosten van de niet door de ouderbijdrage gedekte kosten.
6. Aanspraken.
De aanvraag voor een kindplaats kan worden ingediend met dien verstande dat de kindplaats ook voor of op deze datum feitelijk in gebruik moet zijn genomen en Kintent een volledig ingevuld en ondertekend inschrijfformulier van de ouder heeft ontvangen. De kosten van een kindplaats worden niet met terugwerkende kracht vergoed. De regeling gaat in op 1 oktober 2002.
7. Instelling voor kinderopvang.
Kintent sluit alleen contracten met kinderdagverblijven/-centra met een gemeentelijke vergunning.
8. Einde regeling.
Ingeval via de SKM aan degene genoemd onder lid 1, een kindplaats ter beschikking is gesteld, dan eindigt deze op het tijdstip waarop het

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

kind 4 jaar wordt of op het tijdstip dat het kind het laatste jaar van de basisschool heeft voltooid.

Het recht op een kindplaats eindigt voorts:

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

9. Aanvraagprocedure.

Een aanvraag dient te worden ingediend bij Kinent, Maliebaan 87, 3581 CG Utrecht, tel. 030-2323100. Voor de aanvraag dient gebruik te worden gemaakt van de door Kinent te verstrekken formulieren.

10. Onvoorziene gevallen.

In onvoorziene gevallen beslist de Stichting Kinderopvang in de Metalektro.

11. Overige.

De Stichting zal éénmaal per 12 maanden controle uitoefenen op de naleving van de voorwaarden door middel van een verklaring. De Stichting behoudt zich het recht voor ingeval van niet-naleving van de gestelde voorwaarden de ten onrechte verstrekte bijdrage(n) terug te vorderen, verhoogd met wettelijke rente.

BIJLAGE E

(ARTIKEL 4.1 VAN DE CAO)

Systemen van functieclassificatie

- CATS (De Leeuw Consultancy).
- Hay (Hay Consultancy).
- ORBA (AWVN).
- USB (Berenschot).
- Bakkenist.

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE TER INFORMATIE

BIJLAGE I. TOESLAGPERCENTAGES

1. Toeslagpercentages.

Toeslagen per uur in percentages van de maand- resp. periode- en weekverdiens te 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 weekverdiens te.

Toeslag			
CAO-artikel	bij maand- betaling	bij 4-weke- lijkse betaling	bij week- betaling
4.14, 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.

4.14, lid 3	0,60%	0,65%	2,60%
-------------	-------	-------	-------

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

Toeslag			
CAO-artikel	bij maand- betaling	bij 4-weke- lijkse betaling	bij week- betaling
4.12, lid 4	0,48%	0,52%	2,07%
	1,06%	1,15%	4,60%
4.16, lid 1 sub b	0,11%	0,12%	0,46%
c	0,21%	0,23%	0,92%

2. Toeslagen per uur in percentages van de uurverdiensite.
- a. Indien overuren worden gecompenseerd met vrije tijd gelden de volgende toeslagen per uur uitgedrukt in percentages van de uurverdiensite.

CAO-artikel	Toeslag
4.14, lid 4 sub a	24,1%
b	41,3%
c	46,6%
d	63,8%
e	82,8%

b.

4.14, lid 3	103,4%
-------------	--------

- c. Toeslag per uur in percentages van de uurverdiensite.

CAO-artikel	Toeslag
4.12, lid 4	82,8%
	182,8%
4.16, lid 1 sub b	19,0%
c	36,2%

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

1
HD/jdv/80038951[0]02-akte
Statutenwijziging
Concept d.d. 4/11/2002

STATUTEN

Artikel 1

Naam en zetel

De stichting draagt de naam: Stichting Raad van Overleg in de Metalek-
tro, hierna te noemen: „Raad van Overleg” en is gevestigd te
's-gravenhage.

Artikel 2

Deelnemers

De Raad van Overleg bestaat uit de navolgende deelnemers:

1. Voor de werkgeversafgevaardigden:
 - de Vereniging FME-CWM, te Zoetermeer;
2. Voor de werknemersafgevaardigden:
 - FNV Bondgenoten, te Utrecht;
 - CNV Bedrijvenbond, te Houten;
 - De Unie, Vakbond van industrie en dienstverlening, te Houten;
 - VHP Metalektro, vakorganisatie van het middelbaar en hoger personeel, te Houten.

Artikel 3

Doel

De Raad van Overleg heeft ten doel het bevorderen van een goede
samenwerking tussen werkgevers en werknemers in het belang van alle
ondernemingen in de Metalektro (voorheen: de Metaal- en Elektrotech-
nische Industrie) en van de daarin werkzame personen.

Artikel 4

Middelen om het doel te verwezenlijken

De Raad van Overleg tracht het doel, zoals omschreven onder artikel 3 te verwezenlijken door:

- a. op te treden als orgaan van overleg en samenwerking; hierbij worden de kosten ten behoeve van het CAO-overleg door partijen zelf gedragen;
- b. desgevraagd of uit eigen beweging advies uit te brengen;
- c. fondsen, instellingen, organen en werkgroepen in het leven te roepen en in stand te houden die voor de Metalektro van belang zijn, zoals Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro, Stichting Kinderopvang in de Metalektro en Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro;
- d. het overleg te bevorderen tussen de werkgevers en de werknemers in de afzonderlijke ondernemingen, zoals de Bemiddelingsinstantie en de Geschillencommissie;
- e. het innen van de bijdragen die door de ondernemingen in de Metalektro worden verstrekt ingevolge het bepaalde in de collectieve arbeidsovereenkomst(en) in hun bedrijfstak;
- f. het toezien op de verdeling van de sub e. bedoelde gelden conform de collectieve arbeidsovereenkomst(en) in de bedrijfstak.
- g. statistische en andere gegevens te verzamelen;
- h. op te treden als regelend en uitvoerend orgaan, hetzij als uitvloeisel van tussen de deelnemers gemaakte afspraken, hetzij voorzover dit de deelnemers gewenst voorkomt – ingevolge bij of krachtens de wet verleende bevoegdheden;
- i. het voeren van het secretariaat en de daarmee verbonden administratie van de te 's-Gravenhage gevestigde Bedrijfscommissie voor de Ondernemingsraden in de Metalektro; met uitzondering van die werkzaamheden waarvan de uitvoering bij wet of enig besluit in overleg tussen de Bedrijfscommissie en de stichting genomen of gehandhaafd, aan anderen is opgedragen;
- j. het coördineren van beleidsvoorbereidende en beleidsuitvoerende taken van bedrijfstakorganen;
- k. het dienen als werkgever van het personeel van Stichting Raad van Overleg in de Metalektro;
- l. het beheren van de activa nodig voor de exploitatie;
- m. het financieren van bijzondere projecten in de Metalektro in de ruimste zin des woords.

Artikel 5

Geldmiddelen

De geldmiddelen van de Raad van Overleg bestaan uit:

- a. het kapitaal van de Raad van Overleg;

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. de jaarlijkse bijdragen van de ondernemingen in de Metalektro ingevolge het bepaalde in de collectieve arbeidsovereenkomst(en) in hun bedrijfstak;
- c. bijdragen van de in artikel 2 gemelde deelnemers;
- d. subsidies, giften en donaties;
- e. hetgeen op andere wijze wordt verkregen.

Artikel 6

Taken

De Raad van Overleg heeft zich onder meer tot taak gesteld:

- a. te bevorderen, dat tussen de werkgeversvereniging en de werknemersvakverenigingen collectieve arbeidsovereenkomsten worden aangegaan en dat deze algemeen verbindend worden verklaard;
- b. de ontwikkeling te volgen met betrekking tot de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten;
- c. de ontwikkeling te volgen op sociaal en economisch gebied en in dit kader aandacht te schenken aan onder meer:
 - productiviteit;
 - werkgelegenheid;
 - kwaliteit van de arbeid;
 - vakopleiding;
 - veiligheid;
- d. andere taken die door de werkgeversvereniging en werknemersvakverenigingen gezamenlijk door middel van de CAO('s) worden opgedragen.
- e. de bestuursleden te benoemen van Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Metalektro en van Stichting Kinderopvang in de Metalektro.

Artikel 7

Organen

De Raad van Overleg kent als organen:

- 1. het bestuur;
- 2. de raad van toezicht;
- 3. de directie.

Artikel 8

Bestuur

1. Het bestuur van de Raad van Overleg bestaat uit maximaal zestien leden, door de deelnemers als volgt te benoemen;
 - a. een delegatie van maximaal acht leden door de Vereniging FME-CWM;
 - b. een delegatie van maximaal vier leden door FNV Bondgenoten;
 - c. een delegatie van maximaal twee leden door CNV Bedrijvenbond;
 - d. een delegatie van één lid door de Unie, vakbond van industrie en dienstverlening;
 - e. een delegatie van één lid door de VHP Metalektro, vakorganisatie van het middelbaar en hoger personeel.
2. Het bestuur wijst uit zijn midden een werkgevers- en werknemersbestuurslid aan, die beurtelings voor één jaar de functie van voorzitter zal bekleden.

In de even jaren treedt een werkgeversbestuurslid als voorzitter op, in de oneven jaren treedt een werknemersbestuurslid als zodanig op. Gedurende het jaar, dat het werkgeversbestuurslid voorzitter is, zal het werknemersbestuurslid vice-voorzitter zijn en omgekeerd.
3. De overige bestuursfuncties worden in onderling overleg door de bestuursleden verdeeld.
4. De leden van het bestuur worden voor onbepaalde tijd benoemd.
5. Het bestuurslidmaatschap eindigt:
 - a. door overlijden;
 - b. door bedanken;
 - c. onder curatelestelling of faillissement;
 - d. door een daartoe strekkend besluit van de deelnemer die het bestuurslid heeft benoemd.

Indien er in het bestuur één of meer vacatures bestaan blijven de overige bestuursleden een bevoegd college vormen. Het bestuur is verplicht zo spoedig mogelijk in de vacature(s) te doen voorzien.
6. Het bestuur vergadert zo dikwijls als de voorzitter of tenminste vier bestuursleden zulks wenselijk achten, doch tenminste één keer per half jaar.
7. De bijeenroeping voor vergaderingen geschiedt, behoudens in spoedeisende gevallen, zulks ter beoordeling van de voorzitter, schriftelijk, met een termijn van tenminste veertien dagen. De brieven voor de oproeping vermelden, behalve het tijdstip en de plaats der vergadering, de onderwerpen welke in de vergadering zullen worden behan-

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- deld. In de vergaderingen, welke niet schriftelijk en met een termijn van veertien dagen zijn bijeengeroepen, kunnen slechts besluiten worden genomen, indien alle bestuursleden aanwezig zijn.
8. Geldige besluiten kunnen, tenzij de statuten daaromtrent anders bepalen, slechts worden genomen in vergaderingen, waarin tenminste vier werkgevers en vier werknemersbestuursleden tegenwoordig zijn.
 9. Stemming geschiedt per delegatie:
 - a. De delegatie aangewezen door de Vereniging FME-CWM brengt achteenvijftig stemmen uit;
 - b. De delegatie, aangewezen door FNV Bondgenoten, brengt vierenveertig stemmen uit;
 - c. De delegatie, aangewezen door CNV Bedrijvenbond brengt acht stemmen uit;
 - d. De delegatie, aangewezen door de Unie, vakbond van industrie en dienstverlening, brengt vier stemmen uit;
 - e. De delegatie, aangewezen door de VHP Metalektro, vakorganisatie van het middelbaar en hoger personeel brengt twee stemmen uit.
 10. Ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden brengt de delegatie aangewezen door de werkgeversvereniging evenveel stemmen uit als de delegaties, aangewezen door de werknemersvakverenigingen gezamenlijk.
 11. Bij staking van stemmen wordt het nemen van een besluit tot een volgende vergadering uitgesteld. Indien de stemmen dan wederom staken, wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
 12. Besluiten worden, voor zover daarvan bij deze statuten niet wordt afgeweken, genomen bij volstrekte meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen. Blanco stemmen en stemmen van onwaarde worden als niet uitgebracht beschouwd.
 13. Stemming over zaken geschiedt hoofdelijk en mondeling. Stemming over personen vindt plaats met gesloten stembiljetten, die geen ondertekening of ander kenmerk mogen dragen. Het bestuur is evenwel bevoegd, indien de meerderheid daartoe besluit, de stemming op een andere wijze te houden. Een besluit kan ook worden genomen door ondertekening door alle bestuursleden van een desbetreffend stuk.

14. Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding of bezwaring van registergoederen.
15. Het bestuur vertegenwoordigt de Raad van Overleg. De Raad kan voorts vertegenwoordigd worden door de voorzitter en vice-voorzitter tezamen. Het bestuur verleent aan de directeur volmacht om in het kader van de aan de directie opgedragen taken de stichting te vertegenwoordigen.

Artikel 9

Directie

1. Het bestuur draagt alle secretariële werkzaamheden, waaronder het voorbereiden van werkplannen met bijbehorende begroting, de uitvoering van bestuursbesluiten, de financiële administratie en het beleggen van de financiële middelen op aan een door hem te benoemen directie, bestaande uit één lid, de directeur. De directie legt aan de raad van toezicht periodiek verantwoording af over de uitvoering van haar taken en is gehouden de raad van toezicht alle verlangde informatie te verschaffen.
2. Aan de goedkeuring van de raad van toezicht zijn, onverminderd het elders in deze statuten bepaalde, onderworpen de besluiten die in het directiestatuut zijn genoemd.
3. De directeur is tevens secretaris van het bestuur. De secretaris maakt geen deel uit van het bestuur.
4. Het bestuur benoemt, schorst en ontslaat de directeur. De bevoegdheid tot schorsing van de directeur komt mede toe aan de raad van toezicht. De schorsing door de raad van toezicht kan te allen tijde door het bestuur worden opgeheven.
5. De vaststelling van het salaris en de regeling van de overige arbeidsvoorwaarden van de directeur geschieden door het bestuur.
6. Bij ontstentenis of belet van de directeur wordt de directie waargenomen door de raad van toezicht, onverminderd zijn bevoegdheid één of meer personen, al dan niet uit zijn midden, daartoe aan te wijzen.
7. De taakomschrijving en overige regeling van de werkwijze en besluitvorming van de directie geschiedt bij het directiestatuut, dat de goedkeuring van het bestuur behoeft.

Artikel 10

Het secretariaat

De directie is belast met het voeren van een centraal secretariaat en de daarmee verbonden administratie van de in artikel 4 genoemde Bedrijfscommissie en van andere bedrijfstakorganen.

Artikel 11

Raad van toezicht

1. De Raad van Overleg heeft een raad van toezicht. De raad van toezicht heeft tot taak toezicht te houden op de uitvoering van bestuursbesluiten door de directie en op de algemene gang van zaken binnen het centraal secretariaat en de daaraan verbonden administratie. Hij staat de directie met raad terzijde.
2. De raad van toezicht bestaat uit twee personen.
3. De leden van de raad van toezicht worden door het bestuur benoemd, geschorst en ontslagen. De benoeming geschiedt al dan niet uit de leden van het bestuur op basis van een bindende voordracht op te maken voor elke te vervullen plaats en wel zodanig dat een lid van de raad van toezicht werkgeversafgevaardigde en het andere lid werknemersafgevaardigde is.
De navolgende verenigingen hebben het recht de voordracht op te maken:
Voor de werkgeversafgevaardigde:
– de Vereniging FME-CWM, te Zoetermeer;
Voor de werknemersafgevaardigde:
– FNV Bondgenoten, te Utrecht;
– CNV Bedrijvenbond, te Houten;
– De Unie, Vakbond van industrie en dienstverlening, te Houten;
– VHP Metalektro, vakorganisatie van het middelbaar en hoger personeel, te Houten.
Voor de benoeming van de werknemersafgevaardigde wordt door de genoemde werknemersverenigingen een gezamenlijke voordracht opgemaakt.
De betreffende vereniging(en) zal (zullen) de voordracht als bedoeld in dit lid opmaken binnen drie maanden nadat deze vereniging(en) daartoe schriftelijk door het bestuur is (zijn) uitgenodigd.

Artikel 12

1. Het bestuur kan een lid van de raad van toezicht ontslaan wegens verwaarlozing van zijn taak, wegens andere gewichtige redenen of wegens ingrijpende wijziging van de omstandigheden op grond waarvan zijn handhaving als lid van de raad van toezicht redelijkerwijs niet kan worden verlangd.
2. Het bestuur kan een lid van de raad schorsen; de schorsing vervalt van rechtswege indien het bestuur niet binnen een maand na de schorsing overgaat tot ontslag op één der gronden als in lid 1 van dit artikel is genoemd.
3. Een lid van de raad van toezicht treedt volgens rooster, doch uiterlijk vier jaar na zijn benoeming, af. Een aftredend lid van de raad van toezicht is terstond herbenoembaar.

Artikel 13

1. De leden van de raad van toezicht vervullen beurtelings voor één jaar de functie van voorzitter.
In de even jaren treedt een werkgeverslid als voorzitter op, in de oneven jaren treedt een werknemerslid als zodanig op. Gedurende het jaar, dat het werkgeversbestuurslid voorzitter is, zal het werknemerslid vice-voorzitter zijn en omgekeerd.
Voor de vervulling van de secretariële werkzaamheden van de raad van toezicht stelt de directie een secretaris aan.
De secretaris maakt geen deel uit van de raad van toezicht.
2. De raad van toezicht vergadert zo dikwijls de voorzitter, of de directie het nodig achten.
De oproepingen tot de vergaderingen geschieden door de secretaris met inachtneming van een termijn van tenminste vijftien dagen, die van de oproeping en van de vergadering daaronder niet begrepen. In spoedeisende gevallen kan met een kortere termijn worden volstaan, zulks ter beoordeling van de voorzitter.
3. De raad van toezicht kan alleen dan geldige besluiten nemen indien de beide leden van de raad van toezicht aanwezig zijn en neemt zijn besluiten met algemene stemmen.
4. De raad van toezicht kan ook buiten vergadering besluiten nemen mits de zienswijze van de leden van de raad van toezicht schriftelijk wordt ingewonnen en geen der leden van de raad van toezicht zich tegen deze wijze van besluitvorming verzet.

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. De vergaderingen van de raad van toezicht worden bijgewoond door de directie, tenzij de raad van toezicht de wens te kennen geeft zonder de directie te willen vergaderen.
6. Van het verhandelde in de vergaderingen worden notulen gehouden, welke zodra mogelijk door de voorzitter van de vergadering, alsmede door degene, die de notulen gehouden heeft, worden ondertekend. In de notulen wordt vermeld welke leden van de raad van toezicht ter vergadering aanwezig zijn geweest. De notulen worden zo spoedig mogelijk aan de leden van het bestuur toegestuurd.

Artikel 14

Begroting en werkplan

1. Het bestuur van de Raad van Overleg zal voor de betreffende CAO-periode een werkplan met bijbehorende begroting vaststellen. Het bestuur stelt deze begroting vast met een meerderheid van ten minste drie/vierde van het aantal geldig uitgebrachte stemmen aan werkgeversvakverenigingskant en drie/vierde van het aantal geldig uitgebrachte stemmen aan werknemersvakverenigingskant.
2. De vastgestelde begroting zal voor de werknemers en de ondernemingen in de Metalektro ten kantore van de Stichting ter inzage worden gelegd en een afschrift daarvan zal op verzoek worden toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
3. 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 op grond van een bestuursbesluit te nemen met een meerderheid van ten minste drie/vierde van het aantal geldig uitgebrachte stemmen aan werkgeversvakverenigingskant en drie/vierde van het aantal geldig uitgebrachte stemmen aan werknemersvakverenigingskant. Terzake van de uitvoering van het werkplan brengt het bestuur na afloop van ieder boekjaar verslag uit.

Artikel 15

Boekjaar en jaarstukken

1. Het boekjaar van de Raad van Overleg 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.
De directie laat dit jaarverslag controleren door een onafhankelijke externe accountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid en legt dit jaarverslag aan het bestuur ter vaststelling voor.
3. Het bestuur verleent de opdracht tot controle van het jaarverslag aan de in lid 2 bedoelde accountant.
4. Een besluit tot vaststelling wordt door het bestuur genomen met een meerderheid van tenminste drie/vierde van het aantal geldig uitgebrachte stemmen aan werkgeversvakverenigingskant en drie/vierde van het aantal geldig uitgebrachte stemmen aan werknemersvakverenigingskant.
5. Jaarlijks binnen één maand na vaststelling van de jaarstukken brengt het bestuur omtrent het gevoerde beleid verslag uit, zulks onder overlegging van de jaarstukken en het verslag van de in lid 2 bedoelde accountant.
6. De vastgestelde jaarstukken met het verslag van de in lid 2 bedoelde accountant en het verslag van het bestuur omtrent het gevoerde beleid zal voor de werknemers en de ondernemingen in de Metalektro ten kantore van de Raad van Overleg en op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen ter inzage worden gelegd en een afschrift daarvan zal op verzoek worden toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

Artikel 16

Uittreden

Wanneer een deelnemer uittreedt, blijft hij gehouden tot nakoming van de verplichting- en, waartoe hij op het moment van uittreding gehouden was.

Artikel 17

Wijziging der statuten

1. Het bestuur is bevoegd deze statuten te wijzigen.
2. Een besluit tot wijziging van de statuten kan slechts genomen worden met algemene stemmen.

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Een voorstel tot wijziging van de statuten moet tenminste veertien dagen voor de behandeling aan ieder der bestuursleden schriftelijk ter kennis zijn gebracht.
4. De statutenwijziging komt bij notariële akte tot stand.

Artikel 18

Ontbinding

1. Het bestuur kan tot ontbinding van de Raad van Overleg slechts besluiten met tenminste drie/vierde van het aantal geldig uitgebrachte stemmen aan werkgeversverenigingskant en drie/vierde van het aantal geldig uitgebrachte stemmen aan werknemersvakverenigingskant.
2. Een voorstel tot ontbinding van de Raad van Overleg moet tenminste veertien dagen voor de behandeling aan ieder der bestuursleden schriftelijk ter kennis zijn gebracht.
3. In geval van ontbinding is het bestuur met de vereffening belast.
4. Het bestuur geeft aan het overschot na vereffening een bestemming welke zoveel mogelijk overeenkomt met haar doel en karakter.

Artikel 19

Slotbepaling

In alle gevallen, waarin door de statuten of een eventueel reglement niet is voorzien, beslist het bestuur.

DIRECTIESTATUUT
VAN STICHTING RAAD VAN OVERLEG METALEKTRO
Gevestigd te 's-Gravenhage

1. Algemeen
 1. Dit Directiestatuut is opgesteld ter uitvoering van Artikel 9 van de statuten van de ROM en is goedgekeurd door het bestuur van de ROM in zijn vergadering van 2002.
 2. Het Directiestatuut is opgesteld in overleg met de directie en de raad van toezicht van de ROM en is door beide instanties goedgekeurd op 2002.
 3. Het Directiestatuut geeft, in aanvulling op de statutaire bepalingen, regels met betrekking tot de directie van de ROM, welke regels door de leden van het bestuur, de raad van toezicht en de directie, dienen te worden nageleefd.
 4. Het Directiestatuut kan worden gewijzigd of worden ingetrokken door een besluit van het bestuur, gehoord de directie en de raad van toezicht van de ROM.
2. De taken van de directie
 1. De directie van de ROM is belast met, hetgeen inhoudt dat zij verantwoordelijk is voor:
 - de dagelijkse gang van zaken;
 - de zorg voor het opstellen van: het meerjarenplan en de meerjaren begroting; het jaarplan, de begroting, het jaarverslag en de jaarrekening en de kwartaalrapportages aan het bestuur;
 - het leiding geven aan de werkzaamheden van de organisatie binnen de door het bestuur vastgestelde meerjaren- en jaarplannen, meerjaren en jaarbegrotingen en personele kaders;
 - het voorbereiden van bestuursvergaderingen en het uitvoeren van bestuursbesluiten;
 - het verzorgen van externe contacten.
 2. De directie is verplicht om aan het bestuur en aan de raad van toezicht alle inlichtingen te verstrekken die het bestuur respectievelijk de raad van toezicht nodig acht.
 3. De directie is krachtens volmacht bevoegd tot vertegenwoordiging van de ROM voor alle handelingen met betrekking tot:
 - het aanstellen, schorsen en ontslaan van personeelsleden van de ROM en het vaststellen van hun arbeidsvoorwaarden, het bepalen van het personeelsbeleid, het uitlenen aan en het detacheren van personeel bij andere bedrijfstakorganen;
 - transacties die voortvloeien uit de normale bedrijfsvoering; transacties die niet voortvloeien uit de normale bedrijfsvoering behoeven de voorafgaande goedkeuring van de raad van toezicht.
 4. Voor de uitoefening van de sub 2.1 genoemde taken zijn de volgende bevoegdheden toegekend aan de directie:
 - het direct leidinggeven aan de organisatie;

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- het nemen van beslissingen in het kader van de dagelijkse voortgang;
 - de voorbereiding, inclusief intern en extern overleg, uitvoering en bewaking van bestuurs- en directiebesluiten en beleid;
 - het doen van uitgaven binnen de begroting en het voorbereiden van begrotingswijzigingen;
 - het werven, selecteren, benoemen en ontslaan van leidendgevend en uitvoerend personeel;
 - het wijzigen van de organisatie- en overlegstructuur op onderdelen;
 - het vaststellen en wijzigen van de formatieopbouw (binnen kaders van financieel en sociaal beleid);
 - het vaststellen van het huisvestingsbeleid en de uitvoering daarvan;
 - het financieel beheer, zoals investeringsplanning, flattering van uitgaven, liquiditeiten- en vermogensbeheer, het aangaan van geldleningen en dergelijke;
 - het beslissen in geschillen tussen beleidsteamDe BJA bedraagt in 2004: 1752 uur. leden;
 - het vaststellen van financiële deelbudgetten en produkt- en kwaliteitsnormen per rayon en afdeling;
 - het geven van voorschriften ten aanzien van interne managementen financiële rapportages;
 - het maken van bindende afspraken in het extern overleg.
5. De directie behoeft de goedkeuring van de raad van toezicht voor de directiebesluiten die jaarlijks door de raad van toezicht worden vastgesteld en die daarmee onlosmakelijk deel uitmaken van dit directiestatuut.
 6. De directie rapporteert periodiek voorafgaand aan de vergadering van het bestuur van de ROM aan de raad van toezicht over de uitvoering van de besluiten van het bestuur en over de algemene gang van zaken binnen de werkorganisatie en de daaraan verbonden administratie.
 7. De directie bespreekt de kwartaalcijfers met de raad van toezicht binnen 30 dagen na afloop van ieder kwartaal. Jaarlijks wordt het functioneren van de directie beoordeeld door de raad van toezicht.

STATUTEN

Artikel 1

Naam en zetel

1. De stichting draagt de naam:
Stichting Kinderopvang in de Metalektro.
2. Zij heeft haar zetel te 's-Gravenhage.

Artikel 2

Doel

De stichting heeft ten doel: het realiseren van kinderopvang voor werknemers in de Metalektro, door het aankopen van kindplaatsen bij erkende kinderdagverblijven, dan wel gastouderprojecten. Bijlage D van de CAO Metalektro 2002–2004 regelt de wijze waarop en de voorwaarden waaronder de stichting geldmiddelen voor dit doel verstrekt.

Artikel 3

Financiële middelen

Het vermogen van de stichting zal worden gevormd door:

- a. bijdragen, die door de ondernemingen in de Metalektro worden verstrekt ingevolge het bepaalde in de collectieve arbeidsovereenkomst en in de collectieve arbeidsovereenkomst voor het hoger personeel in de Metalektro;
- b. inkomsten uit het vermogen van de stichting;
- c. eventuele andere baten.

De beschikbare gelden van de stichting worden belegd met inachtneming van redelijke eisen van liquiditeit en rendement en van een zo juist mogelijke risicoverdeling, ondermeer door kortlopende depositorekeningen bij solide Nederlandse bankinstellingen.

Artikel 4

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 de stichting Stichting Raad van Overleg in de Metalektro, gevestigd te 's-Gravenhage, hierna te noemen: „ROM”.

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

De benoeming van bestuursleden geschiedt uit een bindende voordracht, op te maken voor elke te vervullen plaats.

De navolgende verenigingen maken voor de benoeming van een bestuurslid de voordracht op, te weten:

- voor het werkgeverslid: Vereniging FME-CWM, gevestigd te Zoetermeer;
- voor het werknemerslid: de vakverenigingen in de ROM.

De voordracht als bedoeld in dit lid zal binnen een maand nadat de vereniging(en) hiertoe schriftelijk door de ROM is/zijn uitgenodigd, worden opgemaakt.

3. De ROM kan een bestuurslid schorsen of ontslaan al dan niet op verzoek van de vereniging die overeenkomstig lid 2 bevoegd is een voordracht voor de betreffende bestuurszetel op te maken.
4. Het bestuurslidmaatschap eindigt door:
 - a. overlijden;
 - b. het nemen van ontslag;
 - c. onder curatelestelling of faillissement;
 - d. ontslag als bedoeld in lid 3.

Artikel 5

1. Het bestuur wijst telkenjare uit haar midden een voorzitter en een vice-voorzitter aan, met dien verstande dat indien het voorzitterschap wordt bekleed door het lid benoemd op voordracht van de Vereniging FME-CWM, het vice-voorzitterschap wordt bekleed door een lid benoemd op voordracht van de werknemersorganisaties en zo telkenjare afwisselend.
2. Het bestuur vertegenwoordigt de stichting.

Artikel 6

Vergaderingen

Het bestuur vergadert zo dikwijls een bestuurslid dit gewenst acht.

Artikel 7

Besluitvorming

1. Het bestuur kan alleen besluiten nemen indien beide bestuursleden aanwezig zijn.
Stemmen bij volmacht is niet toegestaan.
2. Bestuursbesluiten worden genomen met algemene stemmen.
3. Over zaken wordt mondeling gestemd, over personen schriftelijk.
Blanco stemmen zijn van onwaarde.
4. Bij staking van stemmen wordt het voorstel in een volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Staken de stemmen dan weer, dan wordt het betreffende voorstel voorgelegd aan en beslist door – de ROM.

Artikel 8

Bestuursbevoegdheid

Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding of bezwaring van registergoederen, mits een dergelijk besluit is genomen met algemene stemmen in een vergadering waarin alle bestuursleden aanwezig zijn.

Artikel 9

Secretariaat en administratie

1. Het bestuur draagt alle secretariële werkzaamheden, waaronder het voorbereiden van werkplannen met bijbehorende begroting, de uitvoering van bestuursbesluiten, de financiële administratie en het beleggen van de financiële middelen op aan de directeur van de ROM. Deze kan een derde, bij de ROM in dienst zijnde werknemer, aanwijzen als secretaris, die als zodanig toegang heeft tot bestuursvergaderingen en daarin een adviserende stem heeft.
Het bestuur is verantwoordelijk voor het beheer van het fondsvermogen.
2. Het bestuur draagt de inning van de in artikel 3 onder a. bedoelde bijdragen op aan de ROM.

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 10

Subsidieverlening

Het bestuur stelt de wijze waarop en de voorwaarden waaronder er recht op een verstrekking uit het fonds bestaat, vast, voorzover dit in de Bijlage D van de CAO Metalektro 2002–2004, niet is vastgelegd.

Artikel 11

Financiën

1. Het boekjaar van de stichting loopt van één januari tot en met éénderdertig december daaraanvolgend.
2. De stichting laat de regeling administratief uitvoeren door een erkend bemiddelingsbureau in de Kinderopvang en gaat daartoe een contract aan.
De door het bemiddelingsbureau uitgevoerde werkzaamheden worden jaarlijks door een onafhankelijke externe registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerd.
3. 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.
Het bestuur laat dit jaarverslag controleren door een onafhankelijke externe registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid.
4. Jaarlijks binnen één maand na vaststelling door het bestuur 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.
5. De vastgestelde jaarstukken met het verslag van de in lid 3 bedoelde accountant en het verslag van het bestuur omtrent het gevoerde beleid zal voor de werknemers en de ondernemingen in de Metalektro ten kantore van de Stichting en op een of meer door de Minister van sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen ter inzage worden gelegd en een afschrift daarvan zal op verzoek worden toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

Artikel 12

Begroting

1. Het bestuur van de stichting zal jaarlijks voor het komende boekjaar een begroting vaststellen. Het bestuur gaat niet tot die vaststelling over voordat de ROM de begroting heeft goedgekeurd.
2. De vastgestelde begroting zal voor de werknemers en de ondernemingen in de Metalektro ten kantore van de Stichting ter inzage worden gelegd en een afschrift daarvan zal op verzoek worden toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
3. De begroting vormt de basis van 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 brengt het bestuur na afloop van ieder boekjaar verslag uit aan de ROM.

Artikel 13

Statutenwijziging

1. Het bestuur is bevoegd de statuten te wijzigen.
2. Een besluit als in lid 1 bedoeld, kan slechts worden genomen na verkregen goedkeuring van de ROM.
3. De statutenwijziging komt bij notariële akte tot stand.

Artikel 14

Ontbinding

1. Het bestuur is bevoegd de stichting te ontbinden. Het besluit tot ontbinding van de stichting kan slechts worden genomen na verkregen goedkeuring van de ROM.
2. Wanneer tot ontbinding is besloten treedt het laatste bestuur als liquidateur op.
3. Het besluit tot ontbinding bepaalt tevens de bestemming van een eventueel batig saldo.
Een dergelijk saldo zal zoveel mogelijk worden aangewend binnen het doel van de stichting.

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 15

In alle gevallen waarin zowel de wet als deze statuten niet voorzien,
beslist het bestuur.

STATUTEN

Artikel 1

Naam en zetel

De stichting draagt de naam: Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro en is gevestigd te 's-Gravenhage.

Artikel 2

Doel

De stichting heeft ten doel het in de meest ruime zin bevorderen van:

- goede arbeidsverhoudingen in de Metalektro;
- goede arbeidsomstandigheden in de Metalektro;
- een goede uitvoering en een optimaal functioneren van de arbeidsvoorwaarden als overeengekomen in de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro;
- een goede toepassing van de werking van de Wet op de Ondernemingsraden;
- een optimale werking van de arbeidsmarkt in de Metalektro.

Artikel 3

Middelen om het doel te bereiken

De stichting tracht haar doel te bereiken door het bevorderen en (mede) financieren van de volgende door werknemersorganisaties te verrichten activiteiten:

- a. het verrichten van activiteiten om een juiste naleving en uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro te bewerkstelligen;
- b. het nakomen van de overleg en overige verplichtingen die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro;
- c. het verrichten van werkzaamheden die verbonden zijn aan deelneming in de Raad van Overleg in de Metalektro, de daaraan verbonden stichtingen, commissies, werkgroepen en overige overlegvormen;
- d. het geven van algemeen toegankelijke informatie en voorlichting over de arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro;
- e. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van door partijen bij het CAO-overleg gemaakte afspraken;
- f. het geven van voorlichting met betrekking tot de opleidingsmogelijkheden in de bedrijfstak;
- g. het verrichten van scholingsactiviteiten en vormings- en ontwikkelingswerk ten behoeve van werknemers teneinde een goede werking

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- van de arbeidsmarkt in de sector te bewerkstelligen en de employability van werknemers in de sector te verbeteren;
- h. het verrichten van werkzaamheden om een vergroting van de participatie op de arbeidsmarkt en een beter functioneren van de arbeidsmarkt in het algemeen te bewerkstelligen;
 - i. het geven van voorlichting omtrent regelingen inzake arbeidsomstandigheden en arbobeleid;
 - j. het geven van voorlichting en advies over een juiste uitvoering van de Wet op de Ondernemingsraden zowel in het algemeen als ook in het bijzonder gericht op de taken die in de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro zijn toegewezen aan ondernemingsraden en het bevorderen van het goed functioneren van ondernemingsraden en van andere vormen van overleg binnen de onderneming, waaronder het geven van voorlichting en advies.

Artikel 4

Financiële middelen

- 1. De financiële middelen van de stichting bestaan uit:
 - a. bijdragen, die door de ondernemingen in de Metalektro worden verstrekt en zijn geïnd door Stichting Raad van Overleg in de Metalektro, gevestigd te 's-Gravenhage, ingevolge het bepaalde in de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro en in de collectieve arbeidsovereenkomst voor het hoger personeel in de Metalektro;
 - b. inkomsten uit het vermogen van de stichting;
 - c. eventuele andere baten.
- 2. De beschikbare gelden van het fonds van de stichting worden belegd met inachtneming van redelijke eisen van liquiditeit en rendement en van een zo juist mogelijke risicoverdeling, ondermeer door kortlopende depositorekeningen bij solide Nederlandse bankinstellingen.

Artikel 5

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 de stichting Stichting Raad van Overleg in de Metalektro, gevestigd te 's-Gravenhage, hierna te noemen: „ROM”.
De benoeming van bestuursleden geschiedt uit een bindende voordracht, op te maken voor elke te vervullen plaats.
De navolgende verenigingen maken voor de benoeming van een bestuurslid de voordracht op, te weten:
 - voor het werkgeverslid: Vereniging FME-CWM, gevestigd te Zoetermeer;
 - voor het werknemerslid: de vakverenigingen in de ROM.De voordracht als bedoeld in dit lid zal binnen een maand nadat de vereniging(en) hiertoe schriftelijk door de ROM is/zijn uitgenodigd, worden opgemaakt.
3. De ROM kan een bestuurslid schorsen of ontslaan al dan niet op verzoek van de vereniging die overeenkomstig lid 2 bevoegd is een voordracht voor de betreffende bestuurszetel op te maken.
4. Het bestuurslidmaatschap eindigt door:
 - a. overlijden;
 - b. het nemen van ontslag;
 - c. onder curatelestelling of faillissement;
 - d. ontslag als bedoeld in lid 3.

Artikel 6

1. Het bestuur wijst telkenjare uit haar midden een voorzitter en een vice-voor-zitter aan, met dien verstande dat indien het voorzitterschap wordt bekleed door het lid benoemd op voordracht van de Vereniging FME-CWM, het vice-voorzitterschap wordt bekleed door een lid benoemd op voordracht van de werknemersorganisaties en zo telkenjare afwisselend.
2. Het bestuur vertegenwoordigt de stichting.

Artikel 7

Vergaderingen

Het bestuur vergadert zo dikwijls een bestuurslid dit gewenst acht.

Artikel 8

Besluitvorming

1. Het bestuur kan alleen besluiten nemen indien beide bestuursleden aanwezig zijn.
Stemmen bij volmacht is niet toegestaan.

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Bestuursbesluiten worden genomen met algemene stemmen.
3. Over zaken wordt mondeling gestemd, over personen schriftelijk. Blanco stemmen zijn van onwaarde.
4. Bij staking van stemmen wordt het voorstel in een volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Staken de stemmen dan weer, dan wordt het betreffende voorstel voorgelegd aan en beslist door – de ROM.

Artikel 9

Bestuursbevoegdheid

Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding of bezwaring van registergoederen, mits een dergelijk besluit is genomen met algemene stemmen in een vergadering waarin alle bestuursleden aanwezig zijn.

Artikel 10

Secretariaat en administratie

1. Het bestuur draagt alle secretariële werkzaamheden, waaronder het voorbereiden van werkplannen met bijbehorende begroting, de uitvoering van bestuursbesluiten, de financiële administratie en het beleggen van de financiële middelen op aan de directeur van de ROM. Deze kan een derde, bij de ROM in dienst zijnde werknemer, aanwijzen als secretaris, die als zodanig toegang heeft tot bestuursvergaderingen en daarin een adviserende stem heeft.
Het bestuur is verantwoordelijk voor het beheer van het fondsvermogen.
2. Het bestuur draagt de inning van de in artikel 4 onder a. bedoelde bijdragen op aan de ROM.

Artikel 11

Subsidieverlening

1. Het bestuur stelt de wijze waarop en de voorwaarden waaronder er recht op een verstrekking uit het fonds bestaat, vast, voorzover dit in

de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro niet is vastgelegd.

2. Subsidie verzoekende instellingen dienen bij het verzoek een begroting in.
Subsidie ontvangende instellingen zullen worden verplicht jaarlijks een door een onafhankelijke externe registeraccountant of accountant-administratie-consulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring over te leggen over de besteding van de subsidiegelden.

Artikel 12

Financiën

1. Het boekjaar van de stichting loopt van één januari tot en met éenen-dertig december daaraanvolgend.
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.
Het bestuur laat dit jaarverslag controleren door een onafhankelijke externe accountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid.
3. Jaarlijks binnen één maand na vaststelling door het bestuur 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 2 bedoelde accountant.
4. De vastgestelde jaarstukken met het verslag van de in lid 2 bedoelde accountant en het verslag van het bestuur omtrent het gevoerde beleid zal voor de werknemers en de ondernemingen in de Metalektro ten kantore van de Stichting en op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen ter inzage worden gelegd en een afschrift daarvan zal op verzoek worden toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

Artikel 13

Begroting en werkplan

1. Het bestuur van de stichting zal jaarlijks voor het komende boekjaar een werkplan met bijbehorende begroting vaststellen. Het bestuur gaat niet tot die vaststelling over voordat de ROM het plan en de begroting heeft goedgekeurd.

METALEKTRO 2002–2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De vastgestelde begroting zal voor de werknemers en de ondernemingen in de Metalektro ten kantore van de Stichting ter inzage worden gelegd en een afschrift daarvan zal op verzoek worden toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
3. 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 14

1. Het bestuur is bevoegd de statuten te wijzigen.
2. Een besluit als in lid 1 bedoeld, kan slechts worden genomen na verkregen goedkeuring van de ROM.
3. De statutenwijziging komt bij notariële akte tot stand.

Artikel 15

1. Het bestuur is bevoegd tot ontbinding der stichting over te gaan, zulks echter uitsluitend na het expireren van de algemeen verbindend verklaring van de overeenkomst betreffende het in deze statuten geregelde Fonds. De bepaling van artikel 14 lid 2 is van overeenkomstige toepassing.
2. Na ontbinding van de stichting geschiedt de vereffening door het bestuur. Aan een eventueel batig saldo na vereffening zal door het bestuur een bestemming moeten worden gegeven, welke zoveel mogelijk overeenkomt met het doel en karakter der stichting.

Artikel 16

Slotbepaling

In alle gevallen waarin zowel de wet als deze statuten niet voorzien, beslist het bestuur.

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 Arbeidsverhouding 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 bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit is niet van toepassing op werkgevers die reeds voor de inwerkingtreding van dit besluit direct gebonden zijn aan de eigen rechtsgeldige CAO voor de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU).

Deze dispensatie blijft – tot 1 jaar na het verstrijken van de einddatum van de (opvolgende) eigen rechtsgeldige CAO – automatisch gelden voor opvolgende besluiten tot avv van bepalingen van de onderhavige CAO met betrekking tot werkgevers die alsdan direct gebonden zijn aan de CAO NBBU.

V. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant en heeft geen terugwerkende kracht.

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

's-Gravenhage, 18 december 2002

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

dr. P. B. Koster.