



**Metaal en Techniek;
Technisch Installatiebedrijf 2021
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 2 maart 2021 tot wijziging van het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Technisch Installatiebedrijf

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Stichting Vakraad Metaal & Techniek namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Techniek Nederland, de Nederlandse vereniging van ondernemingen op het gebied van de koudetechniek en luchtbehandeling (NVKL);

Partijen ter andere zijde: FNV, CNV Vakmensen en De Unie, Vakbond voor industrie en dienstverlening.

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:

Dictum I

Het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Technisch Installatiebedrijf ¹ wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

Artikel 4b wordt toegevoegd en komt te luiden:

1. In overeenstemming met de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU), zijn de in bijlage 6 beschreven kernbepalingen van deze cao ook van toepassing op de ter beschikking gestelde werknemer, die tijdelijk in Nederland arbeid verricht en wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander dan het Nederlandse recht. Onder ter beschikking gestelde werknemer wordt in dit verband verstaan iedere werknemer die gedurende een bepaalde periode werkt in Nederland, dat niet het land is waar die werknemer gewoonlijk werkt. Bijlage 6 maakt onderdeel uit van deze cao.

Bijlage 6 komt te luiden:

Matrix werknemers met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WagwEU)

De onderstaande matrix geeft aan welke bepalingen van de cao (gedeeltelijk) van toepassing zijn op de werknemers als bedoeld in artikel 4d van de cao.

¹ Stcrt. 2019, nr. 66384.



Hoofdstuk 1 Algemene afspraken	Artikel 1. Wat bedoelen we met werkgever? Artikel 2. Wanneer is iemand werknemer? Artikel 2a. Werken in deeltijd Artikel 2b. Inleenkrachten; Alleen lid 1! Artikel 3. Wat bedoelen we met Metaal en Techniek? Artikel 4a. Wie is werkgever in de Metaal en Techniek? Artikel 4b. Bij welke bedrijfstak hoort een werkgever in de Metaal en Techniek? Artikel 4c. Voor welke werkgevers geldt deze cao niet? Artikel 8. Veilig werken
Hoofdstuk 2 Begin en einde van de arbeidsovereenkomst	Artikel 10. Hoe delen we de functies in? Alleen de leden 1 t/m 4!
Hoofdstuk 3 Werktijden	Artikel 17. Op welke tijden werkt de werknemer? Artikel 18. Hoeveel uur werkt de werknemer per week? Artikel 18a. Arbeidsduurverkortung (ADV) Artikel 18b. De werknemer heeft te veel of te weinig ADV-tijd gehad Artikel 19. Werken op zondagen en feestdagen Artikel 20. Werken in ploegendienst Artikel 21. Overwerken Artikel 21a. Werken in consignatiedienst
Hoofdstuk 4 Wat zijn de plichten van de werknemer?	Artikel 22. Welke plichten gelden altijd voor de werknemer? Alleen lid 1!
Hoofdstuk 5 Salarissen en toeslagen	Artikel 31. Salaris per maand of salaris per vier weken 32. Salaristabellen 32a. Salaristabellen voor werknemers tot 21 jaar Artikel 33a Artikel 33b Artikel 33c Artikel 33d Artikel 34 Salarisverhoging vanwege de leeftijd van de werknemer (met uitzondering van de BBL-leerlingen) Artikel 35. Salarisverhoging bij een nieuw functiejaar Artikel 36. Een andere functie, herscholing, omscholing en bijscholing. Alleen de leden 1 t/m 8! Artikel 37 a. Basissalaris voor vertegenwoordigers Artikel 41. Salarisverhogingen. Alleen lid 1! Artikel 41a. Eénmalige uitkering (indien van toepassing in cao!)
Hoofdstuk 6 Overuren en andere extra vergoedingen en toeslagen	Artikel 42. Wat krijgen werknemers betaald voor overuren? Artikel 42a. Hoeveel krijgen werknemers betaald voor uren buiten het dagvenster? Artikel 43. Hoeveel krijgen werknemers betaald voor verschoven uren? Artikel 44. Betaling van reizen Artikel 45. Hoeveel krijgen werknemers betaald voor werken in ploegendienst?
Hoofdstuk 7 Vergoeding van reis- en verblijfkosten	Artikel 46. Vergoeding van reiskosten Artikel 47. Vergoeding van verblijfkosten
Hoofdstuk 8 Vakantie en vakantiegeld	Artikel 49. Wat bedoelen we in dit hoofdstuk met vakantiedag of vakantie-uren? Artikel 50. Op hoeveel vakantie heeft een werknemer recht?
	Artikel 51. Extra vakantie-uren voor oudere werknemers Artikel 52. Inhouding vakantiedag bij tweede ziekmelding Artikel 53. Beperking van de vakantierechten Artikel 54. Aaneengesloten vakantie Artikel 55. Vaststellen vakantiedagen Artikel 55a. Hoeveel vakantie-uren kost een vakantiedag? Artikel 56. Doorbetaling van het salaris tijdens de vakantie Artikel 57. Verrekening van te veel of te weinig vakantie-uren Artikel 58. Wanneer vervallen vakantie-uren? Artikel 59. Vakantiegeld Artikel 60. Het minimum-vakantiegeld
Hoofdstuk 9 Verlof	Artikel 61. Wanneer krijgt de werknemer kort verlof?
Hoofdstuk 12 Onderwijs	Artikel 71. Werknemers die leerplichtig of kwalificatieplichtig zijn
Hoofdstuk Bijzondere Bepalingen	Artikel 77. Werkingssfeer
BIJLAGEN	BIJLAGE 1 Veiligheid

Artikel 64 wordt toegevoegd en komt te luiden:

Artikel 64. Gedwongen verzuim

1. Kan de werknemer niet werken door gedwongen verzuim, zoals beschreven in art. 7:628BW? Dan krijgt de werknemer zijn salaris plus eventuele ploegentoeslag uitbetaald tenzij het geheel of gedeeltelijk niet werken in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen volgens art. 7:628BW.
 2. a. 1. Er zijn uitzonderingen op de regel in lid 1. Dan hoeft de werkgever het salaris en de eventuele ploegentoeslag niet door te betalen, na een aantal hierna te noemen verstreken wachtdagen (zie artikel 2b). Dit geldt dan wel als gedwongen verzuim, waardoor de werknemer niet kan werken. Dan moet er wel sprake zijn van het volgende:
 - buitengewone natuurlijke omstandigheden waardoor of als gevolg waarvan niet kan worden gewerkt: vorst, ijs, sneeuw, gladheid of dooi alsmede bij harde wind, hoog water en/of overstroming en
 - de werkgever hiervan op tijd melding heeft gedaan bij het UWV en
 - de werknemer hiervoor aanspraak maakt op een uitkering op grond van artikel 18 Werkloosheidswet.
 2. Er is sprake van een niet-werkbare dag in geval van vorst, ijs, sneeuw, gladheid of dooi als op een werkdag in een winterseizoen (het tijdvak lopende van 1 november van enig jaar tot en met 31 maart van het daarop volgend jaar) vanwege deze omstandigheden niet wordt gewerkt en als voldaan wordt aan één van de volgende norm[en]:
 - a. de gemeten temperatuur is tussen 00:00 uur en 07:00 uur lager geweest dan -0,5 Celsius;
 - b. gladheid onder andere vanwege ijzel;
 - c. dooi/gevolgproblematiek: er is sprake van bevroren grond na een vorstperiode, waardoor de grond niet toegankelijk is om werkzaamheden uit te voeren bijvoorbeeld vanwege een opgelegd graaf- of breekverbod door de overheid.Voor het vaststellen van de onder sub a genoemde norm is bepalend de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied op de werkplek waar de werknemer werkzaam is of zou zijn.
 3. Er is sprake van een niet-werkbare dag in het kader van harde wind (storm) wanneer op een werkdag in het kalenderjaar niet wordt gewerkt vanwege storm en die voldoet aan de volgende norm:
 - a. het KNMI geeft een waarschuwing uit voor code rood.Voor het vaststellen van deze norm is bepalend de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied op de werkplek, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn.
 4. Er is sprake van een niet-werkbare dag in het kader van hoog water en/of overstroming voor zover in een kalenderjaar op een werkdag niet wordt gewerkt vanwege of als gevolg van hoog water en/of overstroming.
 - b. De eerste dagen waarop de werknemer niet kan werken worden wachtdagen genoemd. Tijdens een wachtdag dient de werkgever het loon als bedoeld in art. 64 lid 1 cao door te betalen. Na het verstrijken van de wachtdagen kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering aanvragen. Voor elke hiervoor bedoelde buitengewone natuurlijke omstandigheid gelden de volgende wachtdagen:
 - bij vorst, ijs, sneeuw, gladheid of dooi in een winterseizoen 2 wachtdagen;
 - bij harde wind (storm) in een kalenderjaar 2 wachtdagen;
 - bij hoog water en/of overstroming in een kalenderjaar 2 wachtdagen.
 - c. Van iedere dag dat de werknemer niet kan werken doet de werkgever volgens de uitvoeringsvoorschriften melding bij het UWV door middel van het daarvoor door het UWV beschikbaar gestelde formulier.
 - d. Als een dag als hiervoor bedoeld bij het UWV wordt gemeld, geldt dat de werknemer op die gehele dag geen (vervangende) werkzaamheden mag doen. Bovendien dient de werkgever in de in dit lid genoemde omstandigheden vóór 10:00 uur in de ochtend aan zijn werknemer te laten weten dat deze die dag niet op het werk hoeft te verschijnen dan wel de werknemer daadwerkelijk naar huis te sturen.
 - e. De werkgever moet voldoen aan alle (uitvoerings)voorschriften die hier gelden. Deze voorschriften zijn te vinden op de websites van UWV en cao-partijen. Op een correcte naleving hiervan wordt gecontroleerd en bij constatering van oneigenlijk gebruik en/of misbruik zullen sancties van het UWV volgen.
3. Elke dag na het verstrijken van de wachtdagen als hiervoor bedoeld, dat de werknemer niet kan werken door gedwongen verzuim zoals hierboven bij 2a t/m 2e, kan hij een uitkering krijgen volgens de Werkloosheidswet. Als de werknemer deze uitkering krijgt, vult de werkgever deze aan tot het salaris dat de werknemer zou krijgen. Een eventuele ploegentoeslag betaalt de werkgever ook.

Bij een langere periode van vorst of hoog water, hoeft de werkgever deze aanvulling maximaal



twee weken te betalen. Wat geldt hier als één periode om te berekenen of deze twee weken voorbij zijn? Bij een korte onderbreking begint er géén nieuwe periode. Alleen als werknemers drie of meer dagen achter elkaar weer gewerkt hebben, dan begint er daarna een nieuwe periode. Maar alleen als er dan nog steeds gedwongen verzuim is door vorst of hoog water. Krijgt een werknemer geen uitkering volgens de Werkloosheidswet? En komt dat door de referte-eis? Dan heeft hij er recht op dat de werkgever 100% van het salaris betaalt.

Bijlage 11 O komt te luiden:

Wanneer de detachering meer dan twaalf maanden bedraagt, waarborgt de dienstverrichter voor zijn gedetacheerde werknemers vanaf de dertiende maand alle verbindend verklaarde bepalingen die zijn neergelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is op grond van het eerste lid, met uitzondering van de bepalingen inzake procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en inzake aanvullende bedrijfspensioenregelingen.

De in het tweede lid genoemde termijn van twaalf maanden bedraagt achttien maanden indien de dienstverrichter, gedurende de laatste drie maanden van de periode van ten hoogste twaalf maanden waarin de detachering plaatsvindt, aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een gemotiveerde kennisgeving verstrekt, dat de in eerste instantie opgegeven vermoedelijke duur van de werkzaamheden zal worden overschreden tot ten hoogste achttien maanden. Wanneer de detachering in geval van verdere verlenging meer dan achttien maanden bedraagt, waarborgt de dienstverrichter de in het tweede lid bedoelde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden vanaf de negentiende maand.

1. De dienstverrichter als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, waarborgt voor zijn gedetacheerde werknemers, wier arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan het Nederlandse recht, de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die zijn neergelegd in verbindend verklaarde bepalingen, of bij algemene maatregel van bestuur aangewezen bepalingen, die betrekking hebben op:
 - a. maximale werktijden en minimale rusttijden;
 - b. het minimale aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
 - c. beloning, waartoe in ieder geval behoren:
 - 1°. het geldende periodeloon in de schaal;
 - 2°. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung per week, maand, jaar of periode;
 - 3°. toeslagen voor overwerk, verschoven uren en onregelmatigheid, met inbegrip van feestdagtoeslag en ploegtoeslag;
 - 4°. tussentijdse loonsverhoging;
 - 5°. kostenvergoeding: toeslagen of vergoeding van uitgaven voor de kosten die noodzakelijk zijn vanwege de uitoefening van de functie, waaronder begrepen reis-, maaltijd- en verblijfkosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn;
 - 6°. periodieken;
 - 7°. eindejaarsuitkeringen;
 - 8°. extra vergoedingen in verband met vakantie;
 - d. voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
 - e. gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
 - f. beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werknemers;
 - g. gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen ter voorkoming en bestrijding van discriminatie; en
 - h. voorwaarden van huisvesting van werknemers, indien de dienstontvanger als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie huisvesting ter beschikking stelt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats in Nederland bevinden.

Dictum II

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 2 maart 2021

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*