



**Metalektr  
Hoger Personeel 2023/2024  
Verbindendverklaring cao-bepalingen**

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

**Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van  
31 augustus 2023 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de  
collectieve arbeidsovereenkomst voor het hoger personeel in de Metalektr**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Stichting Raad van Overleg in de Metalektr namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Vereniging FME;

Partijen ter andere zijde: FNV, CNV Vakmensen.nl, de Unie en VHP2.

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

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV en V is bepaald:

## **1. Arbeidsovereenkomst**

### **1.1 Sollicitatie**

#### **1.1.1 Vertrouwelijkheid**

Op verzoek van de werknemer zullen de werkgever en andere personen die bij een sollicitatieprocedure zijn betrokken, aan buitenstaanders geen informatie geven over de sollicitatie van de werknemer.

### **1.2 Begin van de arbeidsovereenkomst**

#### **1.2.1 Over de te maken afspraken**

- a. De werkgever legt de arbeidsovereenkomst die hij met de werknemer sluit, schriftelijk vast. Dit geldt ook voor latere veranderingen in de arbeidsovereenkomst.
- b. De arbeidsvoorwaarden die de werkgever met de werknemer afsprekt, zijn als geheel ten minste gelijkwaardig aan de arbeidsvoorwaarden van de Basis-cao.

#### **1.2.2 Op te nemen gegevens**

In de schriftelijke arbeidsovereenkomst staan in ieder geval de volgende gegevens:

- a. de datum van indiensttreding; bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ook de duur van de overeenkomst;
- b. de functie of een omschrijving van de belangrijkste werkzaamheden;
- c. de plaats(en) waar de werknemer werkt;
- d. de afgesproken beloning, zowel de periodieke als eventuele eenmalige of bijzondere beloningsonderdelen;
- e. de salarisgroep en – voor zover de werknemer onder een ondernemingssalarissysteem valt – de indeling binnen die salarisgroep;
- f. de vakantierechten: voor de werknemer gelden ten minste de volgende bepalingen van de Basis-cao: 4.1.2 a en b, 4.1.3, 4.1.4 a en 4.1.5;



- h. de financiële regeling die geldt bij arbeidsongeschiktheid;
- i. eventuele afspraken over onkostenvergoedingen en een werkgeversbijdrage in de ziektekostenverzekering;
- j. de opzegtermijn voor de werkgever en de werknemer;

### **1.2.3 Eventuele aanvullende afspraken**

De werkgever legt een eventueel met de werknemer afgesproken concurrentiebeding schriftelijk vast. Dit geldt ook voor eventuele afspraken over octrooi-, auteurs- of publicatierecht.

## **1.3 Voorafgaande uitzendrelaties**

### **1.3.1 Eén arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

Onder de voorwaarden van 1.3.2 gelden opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met een uitzendbureau als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De cao wijkt hiermee af van artikel 7:668a BW.

### **1.3.2 Voorwaarden**

Voor de werknemer geldt 1.3.1 als hij:

- a. direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst met de werkgever als uitzendkracht bij die zelfde werkgever heeft gewerkt en
- b. tijdens deze uitzendperiode ziek is geweest en
- c. zijn arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau naar aanleiding daarvan is beëindigd en
- d. hij na zijn herstel weer een nieuwe arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau heeft gesloten en
- e. deze uitzendperiode uitsluitend in verband met zijn ziekte onderbroken is geweest.

## **1.4 Aanpassing van de arbeidsduur**

### **1.4.2 Langere arbeidsduur**

De Wet flexibel werken geeft de werknemer ook recht op uitbreiding van zijn arbeidsduur. In afwijking van die wet (artikel 2) kan de werknemer zijn arbeidsduur echter uitsluitend in overleg met de werkgever uitbreiden. Als de werkgever het voorstel afwijst, laat hij dit de werknemer schriftelijk weten. Daarbij noemt hij ook de redenen voor zijn besluit.

## **1.5 Voltijd en deeltijd**

### **1.5.1 Hoofregel**

De cao-bepalingen gaan uit van de werknemer die in voltijd werkt. Als de werknemer in deeltijd werkt, gelden de arbeidsvoorwaarden in deze cao naar evenredigheid van het aantal door hem te werken uren ten opzichte van de BJA.

### **1.5.2 Uitzonderingen**

De evenredigheid bedoeld in 1.5.1 geldt niet bij de cao-bepalingen over:

- a. kort verzuim (4.4) en
- b. vakbondsverlof (4.6).

### **1.5.3 Meer uren werken**

Werkt de deeltijder meer uren dan in zijn arbeidsovereenkomst is afgesproken, dan bouwt hij ook over die extra uren vakantie en vrije roosteruren op. In overleg tussen de werkgever en de werknemer kunnen die extra vakantie- en vrije roosteruren geheel of gedeeltelijk worden uitbetaald.

## **1.7 Einde van de arbeidsovereenkomst**

### **1.7.1 Opzeggen**

Het opzeggen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd – door de werkgever of de werknemer – gebeurt schriftelijk. Dit moet zo gebeuren, dat de arbeidsovereenkomst aan het eind van een kalendermaand eindigt.



## 1.7.2 AOW-leeftijd

Bij het bereiken van de AOW-leeftijd eindigt de arbeidsovereenkomst zonder dat opzeggen nodig is.

## 1.7.3 Verrekening vakantiedagen en vrije roosteruren

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst verrekent de werkgever met de werknemer het aantal te veel of te weinig opgenomen vakantiedagen en vrije roosteruren. Dit gebeurt in tijd of in geld.

## 2. Werktijden

### 2.1 Dienstrooster / Dienstrooster

#### 2.1.1 Vaststellen dienstrooster

- a. De werkgever stelt – na overleg met de werknemer – het voor hem geldende dienstrooster vast.
- b. Hij maakt dit rooster ten minste 14 kalenderdagen voordat het ingaat aan de werknemer bekend. De werkgever kan met de ondernemingsraad een andere termijn afspreken.

#### 2.1.2 Overleg met de vakbonden

- a. Als de werkgever in een werktijdregeling de arbeidsduur per dag wil uitbreiden tot meer dan 8,5 uur, overlegt hij daar eerst over met de vakbonden.

### 2.2 Tijdelijk vierdaagse werkweek

#### 2.2.1 Inzet beschikbare uren

- a. De werknemer met een voltijds dienstverband mag tijdelijk 4 dagen per week werken. Dit doet hij door de inzet van daarvoor beschikbare vrije vakantiedagen en vrije roosteruren, vrije meeruren en/of vrije overuren.
- b. Op verzoek van de werknemer biedt de werkgever daar de mogelijkheid toe.
- c. In goed overleg maken de werkgever en de werknemer samen afspraken over de invulling van het verzoek.

#### 2.2.2 Reden tot weigering

- a. De werkgever mag het verzoek van de werknemer weigeren als een zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet.
- b. Is dit het geval, dan laat de werkgever dit de werknemer binnen 4 weken weten. Daarbij noemt hij ook de redenen voor zijn besluit.

#### 2.2.3 Ondernemingsregeling

De bepalingen 2.2.1 a-b en 2.2.2 kunnen worden uitgewerkt in een ondernemingsregeling.

## 3. Inkomen

### 3.1 gelijke beloning

#### 3.1.2 Gelijke beloning mannen en vrouwen

**Vrouwen en mannen die een zelfde functie vervullen, worden gelijk beloond als zij beschikken over een zelfde voor de functie relevant niveau van opleiding en ervaring.**

### 3.2 Salarisaanpassingen in deze cao-periode

#### 3.2.1 Inkomensgrens

- a. 3.2.2 geldt alleen als het salaris en de vakantietoeslag van de werknemer samen lager zijn dan een bepaald grensbedrag. Dit is een brutobedrag per jaar, dat geldt als de werknemer in voltijd werkt.
- b. Per 1 december 2022 bedraagt het grensbedrag € 113.333,-. Dit grensbedrag wordt geïndexeerd met de structurele salarisverhogingen uit 3.2.2 en bedraagt per 1 januari 2024 € 117.300,-.
- c. Of de werknemer aan dit grensbedrag komt, wordt als volgt berekend:
  - neem het bruto maandsalaris over de maand waarin het salaris volgens de tabel wordt verhoogd, maar reken die verhoging niet mee;



- vermenigvuldig dit bedrag met 12,96.  
Als de uitkomst van deze berekening lager is dan het grensbedrag, heeft de werknemer recht op de salarisaanpassingen uit 3.2.2.

### 3.2.2 Salarisverhogingen

De volgende tabel toont op welke datum en met welk percentage het feitelijke salaris van de werknemer wordt verhoogd. Dit geldt alleen als het salaris en de vakantietoeslag samen op jaarbasis lager zijn dan het bijbehorende grensbedrag.

Tabel: Structurele salarisverhogingen

datum	structurele verhoging	grensbedrag
1 december 2022	5,5%	€ 113.333
1 januari 2024	3,5%	€ 117.300

### 3.2.4 Uitzendkrachten

De salarisaanpassingen van 3.2.2 gelden ook voor uitzendkrachten. De werkgever moet zich er van vergewissen of deze salarisaanpassingen ook worden toegepast.

## 3.3 Toeslagen en vergoedingen

### 3.3.1 Vakantietoeslag

- De vakantietoeslag bedraagt 8% per jaar en wordt opgebouwd in de periode van 1 juli tot en met 30 juni.

### 3.3.2 Thuiswerken – kosten woon/werkverkeer

- De werkgever stelt een redelijke regeling vast voor thuiswerken.
- De werkgever stelt een redelijke regeling vast voor kosten woon/werkverkeer.

## 3.4 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

### 3.4.1 Loondoorbetaling en aanvulling

- Gedurende de eerste 52 weken dat de werknemer arbeidsongeschikt is en geen recht heeft op een Ziektewetuitkering betaalt de werkgever hem een aanvulling op het wettelijk verplichte loon. Deze aanvulling is gelijk aan het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 100% van het volledige Ziektewetdagloon.<sup>1</sup>
- Gedurende de daaropvolgende 52 weken dat de werknemer arbeidsongeschikt is en geen recht heeft op een Ziektewetuitkering betaalt de werkgever hem het wettelijk verplichte loon met een maximum van 70% van het maximum Ziektewetdagloon.
- In afwijking van het bepaalde onder b, moet de werkgever de werknemer gedurende de tweede 52 weken een aanvulling betalen die gelijk is aan het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 80% van het volledige Ziektewetdagloon:
  - zolang de werknemer volgens de werkgever en de bedrijfsarts optimaal meewerkt aan zijn herstel en re-integratie;
  - als de werknemer volledig arbeidsongeschikt is en de bedrijfsarts bepaalt dat deze geen duurzaam benutbare arbeidsmogelijkheden meer heeft.
- De werkgever kan het onder a genoemde percentage met een aantal procentpunten verminderen, desgewenst verdeeld over verschillende tijdvakken. In dat geval moet hij tegelijkertijd het onder b genoemde percentage met hetzelfde aantal procentpunten vermeerderen, desgewenst weer verdeeld over verschillende tijdvakken. De werkgever doet dit in overleg met de vakbonden en met inachtneming van artikel 7:629 lid 1 BW.
- De werkgever hoeft geen aanvulling te betalen als de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt of als deze rechtens de vrijheid is ontnomen. In deze gevallen hoeft de werkgever evenmin het loon door te betalen over de eerste 2 dagen arbeidsongeschiktheid.

<sup>1</sup> Zie ook 3.4.3.

### 3.4.2 Afwijkingen

- a. De werkgever maakt geen gebruik van de wettelijke mogelijkheid om met de werknemer af te spreken dat deze bij een ziekmelding een vakantiedag inlevert.
- b. De werkgever hoeft geen loon en geen aanvulling te betalen over de eerste dag waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, als daarvoor binnen de onderneming een regeling is getroffen. Hierbij gaat het om een regeling ter voorkoming van misbruik. Voor een nieuwe regeling op dit gebied is overeenstemming met de ondernemingsraad nodig.
- c. De werkgever kan een regeling opstellen waarin staat hoe de werknemer bij ziekte moet handelen. Dit doet hij in overleg met de ondernemingsraad. Als in die regeling sancties zijn opgenomen voor overtreding van de controlevoorschriften, mag de werkgever die sancties opleggen. Hij mag daarbij afwijken van de voorgaande bepalingen van 3.4.

### 3.4.3 Ziektewetdagloon

- a. In geval van arbeidsongeschiktheid blijft bij de bepaling van het Ziektewetdagloon het privégebruik van de door de werkgever ter beschikking gestelde auto buiten beschouwing.
- b. Als tijdens de referentieperiode voor het Ziektewetdagloon de arbeidsduur van de werknemer toe- of afneemt, geldt een fictief Ziektewetdagloon voor de toepassing van het bepaalde in 3.4.1 a en c en 3.4.4 b. Dit fictieve Ziektewetdagloon is gelijk aan het Ziektewetdagloon dat voor de werknemer zou hebben gegolden als zijn arbeidsduur tijdens de hele referentieperiode gelijk zou zijn geweest aan zijn arbeidsduur op het moment waarop hij arbeidsongeschikt werd.
- c. Het – al dan niet fictieve – Ziektewetdagloon wordt aangepast aan de algemene salarismogelijkheden in de Metalektro.

### 3.4.4 Re-integratie bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid

- a. Is de werknemer gedeeltelijk arbeidsgeschikt, dan biedt de werkgever hem zo mogelijk passend werk aan. Is dit niet beschikbaar, dan laat hij dit de werknemer schriftelijk weten. In dat geval biedt hij de werknemer begeleiding aan naar passend werk bij een andere werkgever binnen of buiten de Metalektro. De werknemer verleent hieraan zijn medewerking. Dit neemt niet weg dat de werknemer gebruik kan maken van de wettelijke beroepsmogelijkheden.
- b. Als de werknemer gedeeltelijk arbeidsgeschikt is en weer gaat werken, betaalt de werkgever hem een aanvulling. Dit gebeurt vanaf het moment dat de werknemer begint met:
  - passende of eigen, aangepaste werkzaamheden bij de eigen werkgever of
  - passende werkzaamheden met het bijbehorende salaris bij een andere werkgever.Deze aanvulling levert de werknemer – samen met zijn salaris, eventuele andere aanvullingen en/of (arbeidsongeschiktheids)uitkeringen – een bedrag op dat overeenkomt met een percentage van het volledige Ziektewetdagloon. Het eerste jaar is dit 100%; het tweede jaar is dit 90%. De aanvulling duurt maximaal 2 jaar vanaf de datum waarop de werknemer weer is gaan werken.
- c. De werknemer ontvangt de onder b genoemde aanvulling ook als hij – in overleg met de bedrijfsarts – op arbeidstherapeutische basis werkt.

### 3.4.5. Gedifferentieerde WGA-premie: verhaalmogelijkheid

De WGA is de Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Volgens die wet kan de werkgever de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemer verhalen. Gedurende de looptijd van deze cao mag de werkgever dit voor maximaal 50 procent doen.

### 3.4.6 WGA-hiaatverzekering

- a. Met ingang van 1 januari 2009 is de werkgever verplicht de werknemer een WGA-hiaatverzekering aan te bieden. Deze verzekering dekt het financiële risico bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% tot 80%. De verzekering geeft de werknemer – uiterlijk tot aan de AOW-leeftijd – aanspraak op een periodieke uitkering ter aanvulling op de WGA-vervolguitkering. De uitkering van de verzekering bedraagt 70% van het Ziektewetdagloon tot het maximum Ziektewetdagloon vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage en verminderd met de WGA-vervolguitkering.
- b. De verplichting om een WGA-hiaatverzekering aan te bieden, geldt niet als de werkgever het onder a bedoelde risico zelf draagt of – na advies van de ondernemingsraad – besluit dit te gaan doen.
- c. Tot 1 januari 2011 is deze verzekeringspremie voor rekening van de werknemer. Vanaf 1 januari 2011 betalen de werkgever en de werknemer ieder de helft. De loonhouding mag niet leiden tot betaling van een loon dat minder is dan het wettelijk minimumloon.
- d. Als de werkgever de werknemer al op 1 november 2007 een WGA-hiaatverzekering heeft



aanbieden, is hij verplicht die verzekering bij de eerste contractverlenging na 1 januari 2009 aan te passen aan het bepaalde onder a en c.

### 3.4.7 WIA-bodemverzekering

Als de werknemer deelneemt aan een door de ROM te bepalen WIA-bodemverzekering, betaalt de werkgever 50% van de verzekeringspremie. Dit geldt met ingang van 1 januari 2009. WIA is Wet werken inkomen naar arbeidsvermogen.

## 3.5 Inkomen bij werkloosheid tijdens dienstverband

### 3.5.1 Tijdens de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst

Gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst wordt de toepassing van het eerste lid van artikel 7:628 BW beperkt tot één week. De werkgever betaalt maximaal één week het salaris van de werknemer door.

### 3.5.2 Regeling onwerkbaar weer

- a. De hoofdlijnen
  - Het is onwerkbaar weer als de werknemer niet kan werken tijdens of vanwege:
    - vorst, ijzel of sneeuw,
    - overvloedige regenval of
    - andere bijzondere natuurlijke omstandigheden, waaronder storm, zoals bedoeld onder b.
  - Bij onwerkbaar weer komt een aantal dagen voor het risico van de werkgever. Alleen over die dagen betaalt hij het salaris van de werknemer door. Dit geldt in afwijking van artikel 7:628 BW. Zijn er meer dagen met onwerkbaar weer, dan kan de werknemer in aanmerking komen voor een WW-uitkering (zie c).
- b. Soorten onwerkbaar weer
  - Vorst, ijzel of sneeuw: een vorst-, ijzel- of sneeuwdag is een werkdag:
    - in een winterseizoen (de periode van 1 november tot en met 31 maart van het daarop volgende jaar),
    - waarop niet wordt gewerkt vanwege vorst, ijzel of sneeuw en
    - die voldoet aan ten minste één van de volgende normen:  
Vorst of sneeuw: de door het KNMI gemeten temperatuur is tussen 00.00 uur en 07.00 uur lager geweest dan -3° Celsius.  
Ijzel: volgens het KNMI is sprake van ijzel.
  - Overvloedige regenval: een dag met overvloedige regenval is een werkdag:
    - in een kalenderjaar,
    - waarop niet wordt gewerkt vanwege een door het KNMI gemeten regenval van ten minste 300 minuten tussen 7.00 uur en 19.00 uur.
  - Andere buitengewone natuurlijke omstandigheden waaronder stormdagen: een dag waarop het KNMI een waarschuwing voor code rood heeft uitgegeven.

Voor het vaststellen van al deze normen geldt de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin de werknemer op dat moment werkzaam is of zou zijn.
- c. Risico werkgever en doorbetaling salaris

Tabel: Onwerkbaar weer: risico werkgever en inkomen werknemer

soort onwerkbaar weer	doorbetaling salaris door werkgever	inkomen werknemer bij méér onwerkbare dagen
Vorst, sneeuw, of ijzel	de eerste 2 vorst-, sneeuw- of ijzeldagen per winterseizoen	WW-uitkering: voor de dagen boven het aantal, genoemd in de middelste kolom, kan de werkgever bij het UWV een aanvraag indienen voor een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening. Dit doet hij namens de werknemer.
overvloedige regenval	de eerste 19 dagen per kalenderjaar	
Andere buitengewone natuurlijke omstandigheden	de eerste 2 dagen per kalenderjaar	

- Bij onwerkbaar weer meldt de werkgever de werknemer vóór 10.00 uur dat hij die dag niet naar het werk hoeft te komen. Is de werknemer daar al, dan stuurt de werkgever hem vóór 10.00 uur naar huis. Deze meldingsplicht geldt niet bij onwerkbaar weer door overvloedige regenval.
- Onwerkbaar weer is geen reden voor ontslag.
- De werkgever meldt iedere dag onwerkbaar weer bij het UWV. Dit doet hij volgens de uitvoeringsvoorschriften van het UWV.
- Op een bij het UWV gemelde dag mag de werknemer geen (vervangend) werk doen.
- De werkgever houdt zich aan alle (uitvoerings)voorschriften van de Regeling onwerkbaar weer van het UWV en de cao. Op de naleving daarvan wordt gecontroleerd. Bij misbruik en/of oneigenlijk gebruik volgen sancties.



### 3.5.3 Tijdelijke werktijdverkorting

Als de werkgever met goedkeuring van de hiertoe bevoegde instantie een tijdelijke werktijdverkorting invoert, betaalt hij geen salaris over de uren waarin de werknemer niet heeft gewerkt. Het eerste lid van artikel 7:628 BW is in dit geval niet van toepassing.

### 3.5.4 WW-uitkering

- Heeft de werknemer recht op een WW-uitkering, omdat de werkgever op grond van het bepaalde onder 3.5.1, 3.5.2 of 3.5.3 niet of niet langer verplicht is salaris te betalen, dan vult de werkgever deze uitkering aan tot het bedrag van dit salaris.
- Als de werknemer in de situaties bedoeld onder 3.5.2 of 3.5.3 geen recht heeft op een WW-uitkering, omdat hij niet voldoet aan de voorwaarden van de artikelen 15 t/m 21 van de Werkloosheidswet, betaalt de werkgever het salaris door.

## 3.7 Uitkering bij overlijden

### 3.7.1 Overlijdensuitkering

**Na het overlijden van de werknemer ontvangen zijn nabestaanden een overlijdensuitkering in een bedrag ineens. Dit is geregeld in artikel 7:674 BW. Daar staat ook wie hierbij tot de nabestaanden worden gerekend.**

### 3.7.2 Berekening uitkeringsbedrag

**In afwijking van artikel 7:674 BW wordt deze uitkering berekend over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na de maand van het overlijden.**

### 3.7.3 Uitbetaling

**De uitkering wordt door de werkgever betaald, voor zover dit niet gebeurt door een uitvoeringsorgaan van de Ziektewet, WAO of WIA.**

## 4. Feestdagen, roostervrij, verzuim en verlof

### 4.1 Feestdagen

#### 4.1.1 Vrijaf met behoud van salaris

- Op in de cao erkende feestdagen heeft de werknemer vrij en betaalt de werkgever zijn salaris door. Dit geldt niet als het gaat om feestdagen die op vrije roosterdagen vallen.
- Feestdagen gelden niet als vakantiedagen.

### 4.2 Vrije roosteruren

#### 4.2.1 Het aantal vrije roosteruren

- De werknemer bouwt vrije roosteruren op naar evenredigheid van de duur van zijn dienstverband gedurende het kalenderjaar. Bij een aantal te werken uren dat gelijk is aan de BJA bedraagt het aantal vrije roosteruren 104.
- In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever besluiten voor een kalenderjaar minder of geen vrije roosteruren vast te stellen. Dit kan hij doen voor de hele onderneming, voor één of meer afdelingen, of voor één of meer groepen werknemers.
- Als de werkgever van deze mogelijkheid gebruik maakt, verhoogt hij het feitelijke salaris van de werknemer over dat kalenderjaar met 0,383% voor elke 8 vrije roosteruren die deze minder krijgt dan 104 uren per kalenderjaar.
- De werkgever informeert de werknemer uiterlijk in de maand november over een eventueel lager aantal vrije roosteruren in het volgende kalenderjaar. De werknemer behoudt zijn recht op 104 vrije roosteruren als hij de werkgever binnen 3 weken na deze kennisgeving schriftelijk laat weten dat hij niet met de verlaging akkoord gaat.

#### 4.2.2 De vaststelling van vrije roosteruren

- Bij deeltijdarbeid zal het aantal vrije roosteruren naar evenredigheid van het aantal door de werknemer te werken uren op kalenderjaarbasis ten opzichte van de BJA worden vastgesteld.
- De werkgever wijst vrije roosteruren aan in de vorm van halve diensten volgens het dienstrooster.



Hij kan hiervan afwijken op grond van bedrijfseconomische, organisatorische en/of arbeidsmarkt-technische redenen.

- c. De werkgever stelt – na overleg met de werknemer – de vrije roosteruren van de werknemer vast.
- d. De werkgever informeert de werknemer over de voor hem geldende vrije roosteruren. Dit doet hij ten minste 14 kalenderdagen voordat het dienstrooster van de werknemer ingaat. Hij kan hier met de ondernemingsraad een andere termijn voor afspreken.
- e. De werkgever kan – na overleg met de ondernemingsraad – 24 vrije roosteruren aanwijzen voor (bijna) alle werknemers. Het aanwijzen van méér vrije roosteruren doet hij alleen na instemming van de ondernemingsraad. Daaraan voorafgaand raadpleegt de ondernemingsraad de medewerkers. Het raadplegen van de medewerkers is niet verplicht als het gaat om een collectieve aaneengesloten vakantie.
- f. De instemming van de ondernemingsraad is nodig als de werkgever verandering wil brengen in de binnen de onderneming gebruikelijke vorm waarin de vrije roosteruren worden aangewezen of de gebruikelijke verdeling van die uren over het jaar. Dit geldt ook als deze verandering voor een afdeling van de onderneming is bedoeld.
- g. De onder c, d en e genoemde instemming van de ondernemingsraad is niet nodig als de werknemer moet werken buiten het eigen bedrijf, maar hij op die werkplek niet kan werken vanwege een daar geldend collectief vrijaf. Voor dergelijke situaties gebruikt de werkgever eerst de 24 vrije roosteruren, genoemd onder d.
- h. In andere situaties dan bedoeld bij e en f kan de werkgever alleen na overleg met de werknemer afwijken van de aanwijzing van vrije roosteruren in de vorm van halve roosterdiensten.

#### 4.2.3 Compensatie voor niet opgenomen vrije roosteruren

- a. Voor vrije roosteruren die de werknemer niet heeft opgenomen, geeft de werkgever hem een zelfde aantal uren vrij. In plaats daarvan kan de werkgever de niet opgenomen uren ook uitbetalen. Dit laatste doet hij in overleg met de werknemer.
- b. Bij een compensatie in vrije uren bepaalt de werkgever wanneer de werknemer deze uren kan opnemen. Dit doet hij na overleg met de werknemer. Hierbij geldt als uitgangspunt, dat ze worden opgenomen:
  - op tijdstippen waarop de bedrijfssituatie dit toelaat en
  - waarop de werknemer volgens het dienstrooster zou moeten werken;
  - in de vorm van ten minste halve roosterdiensten en
  - bij voorkeur binnen het kwartaal waarin de vrije roosteruren zijn opgebouwd.
- c. Vrije roosteruren die de werknemer aan het eind van het kalenderjaar nog niet heeft opgenomen en die niet zijn gecompenseerd, neemt de werknemer mee naar het volgende kalenderjaar. In dat jaar kan de werknemer ze als compenserende vrije uren opnemen. De werkgever kan er ook voor kiezen de resterende uren aan het eind van het kalenderjaar voor de helft uit te betalen. Dit doet hij in overleg met de werknemer. De andere helft kan de werknemer dan in het volgende kalenderjaar als compenserende vrije uren opnemen.

#### 4.3 Ander gebruik vakantie, vrije roosteruren en overuren

##### 4.3.1 Tijdsparregeling

- a. De werkgever kan in overleg met de vakbonden en/of de ondernemingsraad een tijdsparregeling instellen.
- b. Bronnen die de werknemer kan gebruiken om tijd te sparen zijn: vrije roosteruren, bovenwettelijke vakantiedagen en overuren.
- c. De werkgever en de werknemer kunnen met elkaar afspreken dat de werknemer binnen het kader van de tijdsparregeling per jaar meer dan 6 bovenwettelijke vakantiedagen kan sparen in de vorm van tijd of geld.
- d. Deelname aan de tijdsparregeling is vrijwillig, met dien verstande dat de cao-bepalingen voor het vaststellen van vrije roosteruren, vakantie en overuren van toepassing blijven.
- e. Als de werkgever een tijdsparregeling hanteert, stelt hij zekerheid. Bijvoorbeeld door middel van het oprichten van een fonds en/of door herverzekering.
- f. De afspraken van de werknemer op gespaarde uren in het kader van een tijdsparregeling verjaren niet.

##### 4.3.2 Individueel tijdsparren

- a. De werknemer heeft het recht om na overleg met de werkgever maximaal 12 dagdelen vrije roostertijd om te zetten in geld en in te zetten voor de (vroeg)pensioenvoorziening.
- b. Dit recht geldt niet, of wordt beperkt tot minder dan 12 dagdelen vrije roostertijd voor zover:
  - de werkgever conform 4.2.2 d – ook voor de werknemer – meer dan 14 dagdelen vrije roostertijd collectief heeft aangewezen;





- de werkgever conform 4.2.2 e – ook voor de werknemer – meer dan 14 dagdelen vrije roostertijd anders inzet dan in de vorm van halve diensten in het dienstrooster;
- het – ondanks het voorgaande onder b – redelijkerwijs niet van de werkgever gevergd kan worden dat hij de werknemer dit recht toekent. Is de werkgever van mening dat dit het geval is, dan deelt hij dit de werknemer schriftelijk en gemotiveerd mee.

#### 4.3.3 Dagen kopen, sparen en verkopen

- a. Als de werknemer in voltijd werkt, heeft hij het recht om maximaal 10 verlofdagen te kopen. Werkt hij in deeltijd, dan heeft hij recht op een aantal dagen onbetaald verlof naar verhouding van zijn arbeidsduur. De werknemer neemt deze dagen op na overleg met de werkgever.
- b. De werknemer mag bovenwettelijke vakantiedagen sparen tot een maximum van dertien maal zijn normale arbeidsduur per week. Deze gespaarde dagen verjaren niet.
- c. Op verzoek van de werknemer kunnen de werkgever en de werknemer met elkaar afspreken dat de werknemer maximaal 6 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar verkoopt voor een ander doel dan de (vroeg)pensioenvoorziening of een tijdspaarregeling.

#### 4.3.5 Levensloopregeling en verlof

Als de werknemer zijn levenslooptegoed wil gebruiken voor verlof in een situatie die niet in de wet is geregeld, gelden de volgende bepalingen:

- a. De werknemer kan het verlof opnemen in voltijd of in deeltijd.
- b. Hij dient bij de werkgever een schriftelijke verlofaanvraag in. Hierbij houdt hij zich aan de volgende termijnen:
  - ten minste 3 maanden voorafgaand aan een verlof van minder dan 3 maanden;
  - ten minste 6 maanden voorafgaand aan een verlof van 3 maanden of langer.
- c. De werkgever neemt – na overleg met de werknemer – een beslissing over de verlofaanvraag. Dit doet hij binnen één maand na ontvangst van het verzoek.
- d. Als de werknemer een verzoek indient om maximaal 2 jaar direct voorafgaand aan zijn AOW-leeftijd met verlof te gaan, willigt de werkgever dit verzoek in.

### 4.4 Kort verzuim

#### 4.4.1 De regeling

- a. Als de werknemer in verband met bijzondere omstandigheden binnen de arbeidstijd (kort) moet verzuimen, staat de werkgever dit toe, voor zover dit in het bedrijf gebruikelijk is.
- b. Uit de volgende tabel blijkt over hoeveel uren/dagen de werkgever bij dit verzuim het salaris van de werknemer doorbetaalt.

Tabel: Kort verzuim

aard van de omstandigheden	doorbetaling salaris gedurende
<b>Huwelijk e.d.</b>	
– de werknemer gaat in ondertrouw	een redelijke tijd, max. 1 dag
– hij sluit een huwelijk of notariële samenlevingsovereenkomst dan wel partnerschapsregistratie	2 dagen
– het huwelijk van zijn (stief)kind	1 dag
– het huwelijk van zijn (stief)broer, (stief)zus of kleinkind	in totaal max. 1 dag per kalenderjaar <sup>1</sup>
– zijn 25- of 40-jarig huwelijksjubileum	1 dag
<b>Geboorte en adoptie</b>	
– de bevalling van zijn levenspartner <sup>2</sup>	1 dag
– de adoptie van een kind <sup>3</sup>	1 dag
<b>Overlijden</b>	
– de levenspartner	4 dagen
– een inwonend kind	4 dagen
– een niet-inwonend kind	2 dagen
– een van zijn (stief)ouders	2 dagen
<b>Overlijden of bijwonen begrafenis</b>	
– de levenspartner van zijn (stief)kind	1 dag



aard van de omstandigheden	doorbetaling salaris gedurende
– zijn kleinkind	1 dag
– een ouder van zijn levenspartner	1 dag
– een grootouder van hem of zijn levenspartner	1 dag
– zijn (stief)broer of (stief)zus	1 dag
– de levenspartner van zijn (stief)broer of (stief)zus	1 dag
– de (stief)zus of (stief)broer van zijn levenspartner	1 dag
<b>Vakexamen</b>	
– het afleggen van een vakexamen voor een erkend diploma, als dit in het belang is van zijn bedrijf	een redelijke tijd, max. 1 dag
<b>Overige situaties</b>	
– een bij wettelijk voorschrift of door de overheid opgelegde verplichting die hij persoonlijk moet uitvoeren, voor zover daar geen financiële vergoeding tegenover staat	een redelijke tijd, max. 1 dag
– zijn keuring voor de militaire dienst	1 dag
– de priesterwijding van zijn kind, (stief)broer of (stief)zus	in totaal max. 1 dag per kalenderjaar <sup>1</sup>
– de aflegging van een kloostergelofte door zijn kind, (stief)broer of (stief)zus	in totaal max. 1 dag per kalenderjaar

<sup>1</sup> Voor deze omstandigheden heeft de werknemer recht op *in totaal* 1 dag kort verzuim per jaar.

<sup>2</sup> Hiernaast heeft de werknemer een wettelijk recht op geboorteverlof.

<sup>3</sup> In aanvulling op de wettelijke verlofrechten van de werknemer.

#### 4.4.2 Levenspartner

- De levenspartner is de echtgenoot/echtgenote van de werknemer of degene met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gezamenlijke huishouding voert en die de werknemer tevoren bij de werkgever als zodanig bekend heeft gemaakt. Bloedverwanten in de eerste graad zijn hiervan uitgezonderd.
- Levenspartners voeren een gezamenlijke huishouding als zij hun hoofdverblijf in dezelfde woning hebben en er blijk van geven zorg te dragen voor elkaar. Bijvoorbeeld door bij te dragen in de kosten van de huishouding.

#### 4.4.3 Afwijkende afspraken

Over eventuele afwijkingen van de voorgaande tabel – bijvoorbeeld op grond van regionale of plaatselijke gebruiken – wordt in de onderneming overleg gepleegd.

#### 4.4.4 Verzuim om medische redenen

De werkgever maakt voor de onderneming een regeling voor verzuim in verband met bezoek aan een huisarts, tandarts of specialist, dan wel nabehandeling van ziekte.

### 4.5 Bijzonder verzuim

#### 4.5.1 Gevolgen voor de BJA

- Er zijn uren waarop de werknemer niet werkt en die toch als gewerkte uren worden meegeteld voor zijn Basis Jaarlijkse Arbeidsduur (BJA). Dit is het geval bij de vormen van bijzonder verzuim uit de volgende tabel en (bij arbeidsongeschiktheid) 4.5.3. In de tabel wordt verwezen naar de cao-bepalingen waarin deze vormen van verzuim zijn geregeld.
- Het aantal uren van het dienstrooster van de werknemer voor die dag/dagen telt dan volledig mee voor zijn BJA. Heeft de werknemer geen dienstrooster, dan zijn dit 8 uren per werkdag.
- Het verschuldigde loon over deze verzuimde uren zit soms wel en soms niet in de maandverdiens-te van de werknemer. Zie de laatste kolom van de tabel en (bij arbeidsongeschiktheid) 4.5.3 c van de Basis-cao.

Tabel: Bijzonder verzuim en de BJA van de werknemer

vormen van bijzonder verzuim die als gewerkte uren gelden voor de BJA	cao-bepaling
vrijaf als compensatie voor niet opgenomen vrije roosteruren	4.2.3



vormen van bijzonder verzuim die als gewerkte uren gelden voor de BJA	cao-bepaling
werkloosheid tijdens dienstverband	3.5
extra vakantie wegens:	
– langdurig dienstverband	1.2.2 f
– overgangsregeling senioren	1.2.2 f
kort verzuim	4.4
vakbondsverlof	4.6
duurzame inzetbaarheidsdag	5.1
opleidingsdagen	5.3
Cao-scholingsdag	6.9

#### 4.5.2 Bij arbeidsongeschiktheid

- Bij arbeidsongeschiktheid worden de daardoor verzuimde uren voor de BJA als gewerkte uren beschouwd als het gaat om uren tijdens een in het dienstrooster van de werknemer vastgelegde vakantie.
- Dit geldt niet voor:
  - (gedeelten van) vakantiedagen die de werkgever volgens de wensen van de werknemer heeft vastgesteld;
  - (gedeelten van) collectieve vakantiedagen waarop de werknemer vrij wilde zijn van zijn re-integratieverplichtingen.

#### 4.6 Vakbondsverlof / Vakbondsverlof

##### 4.6.1 Vrijaf met behoud van salaris

Als de werknemer lid is van een vakbond, geeft de werkgever hem – onder de in 4.6.2 genoemde voorwaarden – vrijaf met behoud van salaris voor:

- het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bondscongres, bondsraad, algemene vergadering of vergelijkbare organen;
- het als officieel afgevaardigde deelnemen aan cao-onderhandelingen in de ROM;
- het deelnemen aan cursussen die door de vakbonden worden georganiseerd.

##### 4.6.2 Voorwaarden

- De vakbond van de werknemer moet dit vakbondsverlof tijdig bij de werkgever hebben aangevraagd.
- Voor de deelname aan vakbondscursussen zoals bedoeld in 4.6.1 c krijgt de werknemer alleen vrij als het bedrijfsbelang zich daar niet tegen verzet. Bovendien geldt hiervoor per onderneming in beginsel een maximum van 2 dagen per 2 jaar per 9 werknemers die lid zijn van de vakbonden.

#### 5. Opleiden en ontwikkelen

##### 5.1 Werken aan duurzame inzetbaarheid

###### 5.1.1 Eén dag per jaar

De werknemer heeft elk kalenderjaar recht op 1 inzetbaarheidsdag (8 uren). De werkgever betaalt het salaris over deze dag door.

###### 5.1.2 Het gebruik

De werknemer gebruikt deze dag om actief en autonoom te werken aan zijn duurzame inzetbaarheid. Hierbij gaat het om scholing, ontwikkeling en gezondheid. De werknemer bepaalt na overleg met de werkgever wanneer hij zijn inzetbaarheidsdag opneemt.

##### 5.2 Loopbaangesprek

###### 5.2.1 Eenmaal per jaar

De werknemer heeft elk kalenderjaar recht op een gesprek over zijn loopbaan, ontwikkeling, opleiding en duurzame inzetbaarheid.



## 5.3 Opleidingsdagen

### 5.3.1 Aantal dagen

Per kalenderjaar bouwt de werknemer 2 opleidingsdagen (16 uren) op. De opbouw gebeurt naar evenredigheid van de duur van zijn dienstverband in het kalenderjaar.

### 5.3.2 Gebruik

De werknemer hoeft zijn opleidingsdagen (-uren) niet te gebruiken in het jaar waarin hij ze opbouwt. Hij kan ze sparen tot een maximum van 5 dagen (40 uren). Gespaarde dagen boven dit aantal vervallen. Maar de werknemer kan met de werkgever afspreken deze dagen langer aan te houden.

### 5.3.3 Keuze en planning opleiding

De werknemer kiest in overleg met de werkgever voor welke opleiding hij zijn opleidingsdagen gebruikt. In goed overleg stellen zij samen de dagen en uren vast waarop de werknemer de opleiding gaat volgen.

## 5.4 Studiekostenen stagevergoeding

### 5.4.1 Studiekostenregeling

De werkgever stelt een studiekostenregeling vast.

### 5.4.2 Stagevergoedingsregeling

De werkgever stelt een redelijke stagevergoedingsregeling vast.

## 5.5 Erkenning Verworven Competenties (EVC)

### 5.5.1 Vergoeding

De werknemer heeft één keer per 5 kalenderjaren recht op een vergoeding van de gemaakte kosten van een EVC-test. De werkgever betaalt hiervoor maximaal € 850 bruto.

## 5.6 Generatiepact

### 5.6.1 Doel en opzet

- a. De regeling Generatiepact maakt het mogelijk dat:
  - een (oudere) werknemer korter gaat werken,
  - tegen een bepaald percentage van het oorspronkelijke salaris en
  - met behoud van de volledige pensioenopbouw.
- c. Het Uitvoeringsreglement (de technische uitwerking van het Generatiepact) is opgenomen in bijlage C van deze cao.

### 5.6.2 Varianten

- a. De werknemer die in regelmatige ploegdienst werkt en 60 jaar of ouder is en een jaarsalaris heeft van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om Variant 80-90-100 toe te passen. De werkgever dient het verzoek in te willigen.
- b. De werknemer die niet in regelmatige ploegdienst werkt en 62 jaar of ouder is en een jaarsalaris heeft van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken Variant 80-90-100 toe te passen. De werkgever dient het verzoek in te willigen.
- c. De werknemer van 62 jaar of ouder met een jaarsalaris van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om variant 70-85-100 toe te passen. De werkgever kan het verzoek inwilligen of afwijzen (dubbele vrijwilligheid).
- d. De werknemer van 63 jaar of ouder – of zoveel eerder als op bedrijfsniveau is afgesproken – met een jaarsalaris boven € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om van één van de varianten gebruik te mogen maken. De werkgever kan het verzoek inwilligen of afwijzen (dubbele vrijwilligheid).
- e. Mochten er op bedrijfsniveau voor werknemers positief afwijkende afspraken worden gemaakt ten aanzien van de leeftijd waarop de werknemer gebruik kan maken van dit generatiepact, dan wordt de pensioenuitvoerder en/of verzekeraar gemandateerd om daar technische uitvoering aan te geven.



- f. Het bedrag onder a t/m d geldt voor de werknemer die in voltijd werkt, voor de werknemer die in deeltijd werkt naar evenredigheid van het aantal door hem gewerkte uren. Dit bedrag wordt geïndexeerd met de in de cao overeengekomen structurele loonsverhogingen en bedraagt per 1 december 2022 € 73.850 bruto en per 1 januari 2024 € 76.435 bruto.

## 5.7 Regeling Vervroegd uittreden

### 5.7.1 De regeling

De Regeling Vervoegd Uittreden (RVU) maakt het voor werknemers mogelijk om onder voorwaarden maximaal 3 jaar vóór de AOW-leeftijd te stoppen met werken. De werknemer die voor de RVU in aanmerking komt, ontvangt tot de AOW-leeftijd een financiële vergoeding.

### 5.7.3 CAO RVU

De RVU is vastgelegd in de Cao Metalektro: Regeling Vervroegd Uittreden 2021/2025.

## 6. Aanvullende bepalingen

### 6.4 Vakbondswerk in de onderneming

#### 6.4.1 Overleg met de vakbonden

De werkgever overlegt met de vakbonden als die laten weten dat zij:

- het vakbondswerk binnen de onderneming willen invullen en/of
- hun delegatie voor het overleg over arbeidsvoorwaarden en alle andere zaken die gewoonlijk met de vakbonden worden geregeld, (onder andere) willen laten bestaan uit leden van de vakbonden die bij de onderneming in dienst zijn.

Dit overleg gaat over de gevolgen van deze voornemens. De vakbonden mogen zich hierbij laten vertegenwoordigen door een kaderlid dat in de onderneming werkt, tenzij anders is afgesproken.

### 6.5 Vakbondscontributie

#### 6.5.1 Werkkostenregeling

**De werknemer die lid is van een vakbond, heeft in 2023 en 2024 het recht zijn vakbondscontributie te laten onderbrengen in de fiscale vrijstelling van de Werkkostenregeling (WKR) in de onderneming.**

### 6.6 Inschakeling organisatiebureau, fusie en bedrijfssluiting

#### 6.6.1 Inschakeling organisatiebureau

Voordat de werkgever een definitieve opdracht verleent aan een organisatiebureau om onderzoek te doen naar de organisatie van de onderneming, pleegt hij hierover overleg met de ondernemingsraad. In dit overleg besteedt hij aandacht aan de uitvoering van het onderzoek en de manier waarop het personeel over het onderzoek wordt geïnformeerd. Als bij dit onderzoek werknemers zijn betrokken, informeert hij ook de vakbonden.

#### 6.6.2 Fusie

Als de werkgever overweegt een fusie aan te gaan, betreft hij de sociale gevolgen daarvan bij het nemen van zijn besluit. In verband daarmee doet hij het volgende.

- Hij geeft de vakbonden zo snel mogelijk informatie over de overwogen maatregelen.
- Uiterlijk één week hierna informeert hij de ondernemingsraad en de werknemers. In overleg met de vakbonden kan hij van de laatstgenoemde termijn afwijken. Voor de vakbonden en de werkgever zelf geldt een geheimhoudingsplicht ten aanzien van de overwogen maatregelen totdat de werkgever de ondernemingsraad heeft geïnformeerd.
- Vervolgens bespreekt hij de overwogen maatregelen en de eventuele gevolgen daarvan met de vakbonden en de ondernemingsraad. Daarmee stelt hij deze organisaties in de gelegenheid hun zienswijze naar voren te brengen en (eventueel) zijn beslissing te beïnvloeden. Hij maakt de resultaten van deze bespreking(en) bekend aan zijn Raad van Commissarissen of een daarmee vergelijkbare beleidsinstantie.

#### 6.6.3 Bedrijfssluiting of inkrimping

Als de werkgever overweegt een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting



ingrijpend te veranderen, betreft hij de sociale gevolgen bij zijn besluit. In verband daarmee doet hij het volgende.

- a. Verwacht hij dat bepaalde ontwikkelingen de omvang van de werkgelegenheid in de onderneming ernstig in gevaar brengen, dan informeert hij de vakbonden hier zo snel mogelijk over en nodigt hij ze uit voor een gesprek. In dit gesprek geeft hij inzicht in de aard en mogelijke gevolgen van deze ontwikkelingen.
- b. Uiterlijk één week hierna informeert hij de ondernemingsraad en de werknemers. In overleg met de vakbonden kan hij van de laatstgenoemde termijn afwijken. Voor de vakbonden en de werkgever zelf geldt een geheimhoudingsplicht ten aanzien van de overwogen maatregelen totdat de werkgever de ondernemingsraad heeft geïnformeerd.
- c. Vervolgens bespreekt hij met de vakbonden:
  - welke maatregelen hij van plan is te nemen om de personeelsbezetting aan te passen;
  - binnen welke termijn die maatregelen moeten worden genomen;
  - hoe hij – met medewerking van de betrokkenen – invulling geeft aan het streven gedwongen ontslagen te voorkomen door middel van om-, her- en bijscholing, overplaatsing en herplaatsing. Hierbij bespreekt hij onder meer maatregelen ter bevordering van de herplaatsing binnen het bedrijf of daarbuiten en de manier waarop daar invulling aan wordt gegeven.
- d. Verder bespreekt hij de te treffen maatregelen met de ondernemingsraad, om die in de gelegenheid te stellen een zienswijze naar voren te brengen en (eventueel) zijn beslissing te beïnvloeden. Hij maakt de resultaten van deze bespreking bekend aan zijn Raad van Commissarissen of een daarmee vergelijkbare beleidsinstantie.

#### **6.6.4 Sociaal plan**

- a. Als de in 6.6.2 en 6.6.3 genoemde gevolgen voor werknemers zijn te verwachten, stelt de werkgever in overleg met de werkgeversorganisatie en de vakbonden een sociaal plan op. In dit plan komt te staan met welke werknemersbelangen in het bijzonder rekening moet worden gehouden en welke voorzieningen hiertoe kunnen worden getroffen.
- b. In verband met het sociaal plan vraagt de werkgever – als de vakbonden dit wensen – de visie van UWV WERKbedrijf op de plaatsbaarheid van de betrokken werknemers. Is te verwachten dat het aantal ontslagen gevolgen zal hebben voor de plaatselijke arbeidsmarkt, dan bespreekt de werkgever in het overleg met de werkgeversorganisatie en de vakbonden de mogelijkheid om het regionaal platform arbeidsmarkt advies te vragen.

#### **6.7 Uitzendbureaus**

##### **6.7.1 NEN-certificaat**

De werkgever schakelt voor werkzaamheden in Nederland alleen een uitzendbureau in dat:

- beschikt over een geldig NEN-certificaat en
- is opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid.

#### **6.8 Niet in dienst zijnde werknemers / Niet in dienst zijnde werknemers**

##### **6.8.1 Overleg en definitie**

- 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.

##### **6.8.2 Informeren ondernemingsraad**

De werkgever zal bij het in 6.8.1 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.



### 6.8.3 Toepasselijke cao-bepalingen

**De bepalingen in deze cao met betrekking tot de persoonlijke minimum maandverdiensten, de betaling van de overwerktoeslagen, de ploegentoeslagen en de kostenvergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.**

### 6.8.4 Vergelijking arbeidsvoorwaarden

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 vakbonden 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 afzonderlijk berekend voor werknemers in vergelijkbare leeftijds categorieën. Hierbij wordt het jaarinkomen, waarin alle vaste toeslagen en/of vaste gratificaties worden begrepen, vastgesteld en omgerekend naar de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode.

Onder arbeidsvoorwaarden worden mede begrepen:

- a. vakantierechten;
- b. vergoedingen voor reizen, reiskosten, koffiegeld, e.d.;
- c. andere vergoedingen en toeslagen;
- d. het geheel of gedeeltelijk achterwege laten van de inhouding van premies voor sociale verzekeringen en pensioenvoorzieningen;
- e. duidelijke, kwantificeerbare verstrekkingen aan de betrokken werknemers zoals kleding, schoeisel en gereedschap;
- f. duidelijke, kwantificeerbare voorzieningen voor de betrokken werknemers zoals pensioenvoorziening en ziektekostenverzekering;
- g. uitkeringen in het lopende jaar verband houdende met de winst, zodra de hoogte van de uitkering bekend is.
- h. arbeidsduur als bedoeld in art. 8 lid 1 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)

### 6.8.5 Salarisgrens

Het bepaalde in 6.8.4 is vanaf 1 januari 2014 niet van toepassing op bij de werkgever gedetacheerde werknemers met een jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoelage van € 60.000 bruto of meer. Deze salarisgrens wordt geïndexeerd met de in de cao overeengekomen structurele loonsverhogingen en bedraagt per 1 december 2022 € 63.300 bruto of meer en per 1 januari 2024 € 65.516 bruto of meer.

### 6.8.6 Vergewisplicht

De werkgever moet zich ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten ervan vergewissen dat het bepaalde in 6.8.3 en 6.8.4 wordt toegepast.

### 6.8.7 Uitzonderingen

Wanneer de werkgever in de ondernemingsraad aantoonbaar is van sprake is van:

- a. aanneming van werk, indien de werkzaamheden geschieden door personeel in dienst van de betreffende (onder)aannemer en waarbij
  1. de (onder)aannemer aansprakelijk is voor het opgeleverde werk;
  2. de werknemers onder rechtstreeks toezicht en verantwoordelijkheid van de (onder)aannemer staan;
  3. de (onder)aannemer economisch risico loopt ten aanzien van prijs, kwaliteit of levertijd;
- b. collegiaal uitlenen zonder winstoogmerk;
- c. werkzaamheden door werknemers in dienst van de leverancier ter zake van montage, ingebruikstelling en onderhoud van een geleverd product;
- d. een gemeenschappelijk door ondernemers in de Metalektro in stand gehouden arbeidsreserve zonder winstoogmerk, is het bepaalde in 6.8.2 tot en met 6.8.6 niet van toepassing.  
In dit geval zal de werkgever de ondernemingsraad niettemin informeren 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.

## **6.11 Werknemers met een buitenlandse arbeidsovereenkomst**

### **6.11.1 WagwEU en definitie**

In overeenstemming met de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU), zijn de in bijlage F 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 F maakt onderdeel uit van deze cao.

### **6.11.2 Detachering langer dan twaalf maanden**

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.

### **6.11.3 Achttien maanden of langer**

De in 6.11.2 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.

## **7. Over de cao en cao-partijen**

### **7.1.2 Geen nawerking eerdere cao's**

Rechten die voortvloeien uit eerdere cao's komen met het in werking treden van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten die voortvloeien uit deze cao. Deze cao heeft – voor zover deze mindere aanspraken geeft – voorrang op de voorgaande cao's.

## **7.2 Werkingssfeer**

### **7.2.1 Bijlage A**

De bepalingen over de werkingssfeer zijn opgenomen in bijlage A. Deze bijlage maakt onderdeel uit van de cao.

### **7.3 Definities / Definities**

#### AOW-leeftijd

De pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in de Algemene ouderdomswet.

#### **Basis Jaarlijkse Arbeidsduur (BJA)**

Het saldo van het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met:

- het aantal zaterdagen en zondagen;
- het aantal vakantiedagen, zoals bedoeld in 4.1.2 a van de Basis-cao en de extra vakantiedagen bij een zesdaagse werkweek, zoals bedoeld in 4.1.4 a van de Basis-cao;
- het aantal feestdagen dat niet op een zaterdag of zondag valt;
- 13 dagen vrije roostertijd (104 vrije roosteruren).

De uitkomst in dagen wordt vermenigvuldigd met 8 uur.

De volgende tabel toont de omvang van de BJA voor de jaren 2022 tot en met 2024.





Tabel: De BJA t/m 2024

kalenderjaar	BJA voor de werknemer die recht heeft voor senioren uit 4.1.5	BJA voor de overige werknemers op de overgangsregeling extra vakantie
2022	1.736	1.720
2023	1.728	1.712
2024	1.744	1.728

#### Basis-cao

Cao Metalektro: Basis

#### Bedragen

Alle geldbedragen in de cao zijn brutobedragen, tenzij anders is vermeld.

#### Cao, de/deze

Met 'de cao' of 'deze cao' wordt bedoeld de Cao Metalektro: Hoger personeel (HP-cao).

#### Deeltijd

Het aantal per kalenderjaar te werken uren, minder dan de BJA.

#### Dienstrooster

Het rooster van werk- en rusttijden, vrije roosteruren en vakantie-uren dat de werkgever voor de werknemer vaststelt.

#### Feestdagen

**Nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en de nationale feestdag (27 april).**

#### Loonsom Wfsv

**Het totaal van het loon als omschreven in artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).**

#### ROM

**De stichting Raad van Overleg in de Metalektro (ROM), gerechtigd tot de taken die de cao haar opdraagt.**

#### Voltijd

Het aantal door de werknemer te werken uren, gelijk aan de BJA.

#### Vrije roosteruren

Vrije roosteruren zijn uren binnen het vastgestelde dienstrooster waarop de werkgever de werknemer vrijstelt van dienst.

#### Werkgever

**De natuurlijke persoon of rechtspersoon voor wie de werknemer pleegt te werken.**

#### Werknemer

**Werknemer in de zin van deze cao is degene die een arbeidsovereenkomst heeft in de zin van artikel 7: 610 van het Burgerlijk Wetboek.**



## 7.4 Afwijken van deze cao / flexibilisering

### 7.4.1 Hoofddregels

- a. De werkgever kan in voor werknemers gunstige zin afwijken van cao-bepalingen.
- b. De werkgever kan niet in voor werknemers ongunstige zin afwijken van cao-bepalingen, tenzij de werkgever gebruik maakt van 7.4.2, 7.4.3, 7.4.4. Onverminderd het bepaalde in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

### 7.4.2 Terugdraaien van een afwijking in gunstige zin

Als de werkgever in zijn onderneming arbeidsvoorwaarden hanteert die voor alle of voor één of meer groepen werknemers in gunstige zin afwijken van de cao en hij deze arbeidsvoorwaarden in ongunstige zin wil veranderen, voert hij eerst overleg met de ondernemingsraad en de vakbonden.

### 7.4.3 Uitzondering: afwijken in ongunstige zin

- a. De werkgever kan wel in ongunstige zin afwijken van de cao als hij daar belangrijke redenen voor heeft, zoals de continuïteit van de onderneming en/of de daarmee verband houdende werkgelegenheid in de onderneming. Dit kan hij voor alle werknemers doen of voor één of meer groepen werknemers.
- b. De werkgever kan dit doen nadat hij hierover op ondernemingsniveau overeenstemming heeft bereikt met de werkgeversorganisatie en de vakbonden. Het resultaat van dit overleg wordt gemeld aan de ROM.
- c. Voor zover en voor zolang in de overeengekomen regeling is afgeweken van cao-bepalingen, gelden die bepalingen niet.
- d. De werkgever informeert de betrokken werknemers schriftelijk over de overeengekomen regeling. Verder informeert hij hen over de cao-bepalingen waarvan wordt afgeweken en de periode waarvoor dit gebeurt.

### 7.4.4 Doorwerking van een afwijkende regeling

- a. Een afwijkende regeling die op basis van 7.4.1, 7.4.2, 7.4.3 en 7.5.1 uit een vorige cao is overeengekomen, blijft van kracht voor de duur van de looptijd van die regeling.
- b. Dit geldt ook als de cao-bepalingen waarvan in die regeling is afgeweken, inmiddels zijn veranderd.

## 7.5 Afwijken in een MB-cao

### 7.5.1 Afwijken van B- en/of A-bepalingen

- a. Bij of krachtens een MetalektroB-cao (MB-cao) kan worden afgeweken van de B-bepalingen in deze cao.
- b. Van A-bepalingen kan bij MB-cao uitsluitend worden afgeweken in voor werknemers gunstige zin. A-bepalingen zijn in deze cao vetgedrukt.

### 7.5.2 Rol vakbonden

De vakbonden die partij zijn bij deze cao, zijn ook partij bij het overeenkomen van een MB-cao. Een vakbond kan ervan afzien daarbij betrokken te zijn.

### 7.5.3 Begin- en einddatum bij afwijken van B-bepalingen

- a. Voor zover bij MB-cao is afgeweken van de B-bepalingen in de cao, gelden deze bepalingen niet voor de betrokken werkgever(s) en zijn (hun) werknemers vanaf het moment waarop de desbetreffende MB-cao van kracht is geworden.
- b. Wordt na afloop van een MB-cao geen nieuwe MB-cao afgesloten, dan worden de B-bepalingen waar bij MB-cao van is afgeweken weer van kracht één jaar nadat de looptijd van de MB-cao is verstreken, tenzij partijen bij de MB-cao anders zijn overeengekomen.

### 7.5.4 Gevolgen wijziging cao-bepalingen

- a. In een MB-cao kan worden bepaald wat de consequenties zijn van wijzigingen in B-bepalingen van de cao voor de lopende MB-cao.
- b. Een MB-cao die is overeengekomen op basis van een vorige cao blijft gedurende de looptijd van de MB-cao van kracht, ook als de cao-bepalingen waar in die MB-cao van is afgeweken, intussen



zijn veranderd. Dit met inachtneming van 7.5.3 b en 7.5.4 a.

### 7.5.5 Informatieplicht werkgever

De werkgever stelt de betrokken werknemers schriftelijk in kennis van de gesloten MB-cao, de cao-bepaling(en) waar de afwijking betrekking op heeft, de ingangsdatum en de duur van de MB-cao.

### 7.5.6 Verplichtingen partijen bij de MB-cao

Partijen bij de MB-cao melden de MB-cao aan bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en sturen een exemplaar ter informatie aan de ROM.

## BIJLAGE A WERKINGSSFEER

1. a. Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van werknemers in dienst van een werkgever in de Metalektro.  
b. Deze overeenkomst is tevens van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van werknemers in dienst van de werkgever die niet valt onder 6 of 7 van deze bijlage en in hoofdzaak ondersteunende en/of samenhangende activiteiten verricht ten behoeve van een of meer werkgever(s) in de Metalektro waarmee de werkgever een gezamenlijke onderneming vormt, tenzij de werkgever is gebonden aan de al of niet algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf, of de cao voor het Technisch Installatiebedrijf.
2. Een werkgever die activiteiten verricht als beschreven in 6 tot en met 7 valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst als in hoofdzaak Metalektro-activiteiten worden verricht
3. Of in hoofdzaak activiteiten binnen de Metalektro worden verricht, wordt bepaald aan de hand van het aantal arbeidsuren dat door werknemers van de werkgever aan die activiteiten wordt besteed. Van 'in hoofdzaak' is sprake als dat gewoonlijk meer dan 50% is van het aantal overeengekomen arbeidsuren van de bij de werkgever in dienst zijnde werknemers.
4. Tot de Metalektro-activiteiten behoren zowel de specifieke activiteiten genoemd in 6 tot en met 7 als werkzaamheden van werknemers die, in een al dan niet ondersteunende functie – waartoe mede wordt verstaan werknemers in de 'overhead' -, werkzaam zijn ten behoeve van die specifieke activiteiten.
5. Voor zover werknemers al dan niet in een ondersteunende functie – waartoe mede wordt verstaan werknemers in de 'overhead' – werkzaam zijn zowel ten behoeve van de Metalektro-activiteiten als ten behoeve van andere ondernemingsactiviteiten, wordt het aantal arbeidsuren van deze werknemers naar evenredigheid toegerekend aan de verschillende activiteiten van de werkgever.
6. Tot de 'Metalektro' behoren – voor zover niet genoemd in 7 en 8 – werkgevers 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 werkgever in dienst zijnde werknemers als bedoeld in paragraaf 7.3 van deze overeenkomst, doch met inachtneming van het gestelde onder 9 t/m 18 en 22, 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:
    - 1e het 3D-printen, aanleggen, assembleren, construeren, demonteren, draaien, emailleren, extruderen, forceren, frezen, gieten, herstellen, honen, kotten, lasercladden, (laser) lassen, leppen, monteren, onderhouden (waaronder onder meer preventief), ontwerpen, ontwikkelen, persen, pletten, samenstellen, slopen, smeden, smelten, snijden, trekken, vervaardigen, verscheuren en/of vermalen, (vonk-)verspanen, walsen, zagen van metaal (waaronder onder meer te verstaan: aluminium, blik, brons, koper, lood, messing, staal, tin, ijzer, zink en legeringen of composities hiervan) of metalen voorwerpen, alles in de ruimste zin van het woord, zoals: apparaten, appendages, automobielen, automaten, beelden, benzinepompen, beregeningsinstallaties, bliksemafleiders, blikwaren, bouten, brandkasten, bromfietsen, bruggen, buizen, capsules, containers niet zijnde carrosserieën, draad, draadnagels, drijfwerk, elektriciteitsmeters, elektroden, gaas, gasmeters, gemotoriseerde rijwielen, gereedschappen, haarden, instrumenten (waaronder optische apparaten), jaloezieën, kachels, ketels (o.a. voor centrale verwarming), kindervagens, klinknagels, knopen, kroonkurken, machines, matrassen, matrijzen, meters (o.a. gas-, elektriciteits-, water- en taximeters), meubelen, moeren, motoren, motorrijwielen, muziekinstrumenten, onderdelen, ovens, radiatoren, ramen, reservoirs, rolhekken, rollend materieel, rolluiken, rijwielen, schaatsen, schepen (alle vaartuigen hoe dan ook genaamd en van welke aard ook), schroeven, schuifhekken, sierhekken, sluitingen, stempels, stoomketels, tanks, taximeters, toestellen, tuben, uurwerken, voorwerpen, watermeters, werktuigen (waaronder mede begrepen kracht- en arbeidswerktuigen, landbouwmachines, -tractoren en -werktuigen) en zonweringen;

- 2e het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van apparaten, installaties, stoffen, toestellen, voorwerpen en dergelijke – dit alles ongeacht de aard van het materiaal –, die elektrische energie of haar componenten afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken, zoals analyseapparatuur, bioreactoren, elektromotoren, elektrische huishoudelijke en industriële toestellen met en zonder elektrische bewegingskracht, elektrische ovens, fornuizen, apparatuur voor het elektrisch lassen en accumulatoren, producten dienende tot het ondergronds transport van elektrisch arbeidsvermogen (grondkabel), isolerend draad, installatiemateriaal (waaronder smeltveiligheden) en alle overige elektronische apparatuur daaronder begrepen elektro-medische toestellen, instrumenten en computers;
- 3e het staalblazen en/of zandstralen;
- 4e het verzinken en/of vertinnen, voor zover dit niet langs galvanotechnische weg geschiedt;
- 5e het reviseren van verbrandingsmotoren en/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 wikkelfabriek);
  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 werkgevers 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 werkgever:
- 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 be- en/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 laatstelijk nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv), gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005. De onderneming heeft aan dit criterium voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling (Belastingdienst), die voor de sociale verzekeringen is belast met het indelen van ondernemingen bij sectoren, 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;
- e. anders dan in hoofdzaak het bedrijf van het be- en/of verwerken van metalen en/of een of meer van de in 7 genoemde bedrijven wordt uitgeoefend en daarnaast anders dan in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7: 690 B.W. van werkgevers 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 werkgever 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.
- Ontwerpen en/of ontwikkelen wordt alleen dan tot de werkings sfeer geacht te behoren indien en voor zover dit plaatsvindt ten dienste van een of meer overige zelf te verrichten activiteiten als onder a tot en met d omschreven.
- Onder ontwerpen, ontwikkelen wordt verstaan, uitgaande van een programma van eisen, het omzetten van dit programma in een technische specificatie, waaronder mede wordt verstaan schets, blauwdruk of prototype, enz.
7. Ongeacht het aantal arbeidsuren gedurende welke in de regel per week door bij die werkgevers in

dienst zijnde werknemers werkzaamheden worden verricht, worden, behoudens het bepaalde in 6 tevens geacht tot de Metalektro te behoren werkgevers waarin uitsluitend of in hoofdzaak een of meer van de volgende bedrijven worden uitgeoefend:

- a. het walsen van staal;
- b. het ijzer- en staalgietbedrijf;
- c. het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van vliegtuigen;
- d. het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van liften.

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

Ontwerpen en/of ontwikkelen wordt alleen dan tot de werkingssfeer geacht te behoren indien en voor zover dit plaatsvindt ten dienste van een of meer overige zelf te verrichten activiteiten als onder a tot en met d omschreven.

Onder ontwerpen, ontwikkelen wordt verstaan, uitgaande van een programma van eisen, het omzetten van dit programma in een technische specificatie, waaronder mede wordt verstaan schets, blauwdruk of prototype, enz.

8. Niet onder de werkingssfeer van deze overeenkomst ressorteren werkgevers, die weliswaar onder de omschrijving van 7 vallen, doch waarop met goedkeuring van de daartoe bevoegde instantie een (algemeen verbindend verklaarde) collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van arbeidsvoorwaarden in de Metaal en Techniek van toepassing is.
9. Een werkgever, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot de Metalektro, behoort tot het Metaalbewerkingsbedrijf, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week bij de werkgever, 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 10 bepaalde. Indien de daling van het aantal arbeidsuren het directe gevolg is van een juridische herstructurering worden de bij de juridische herstructurering betrokken werkgevers voor de vaststelling van het aantal arbeidsuren als één werkgever beschouwd.  
Dit geldt niet als op de arbeidsovereenkomsten van een werkgever voorafgaand aan de juridische herstructurering de (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf of de (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de cao voor het Technisch Installatiebedrijf van toepassing waren.  
De werkgever die voornemens is de hierboven bedoelde juridische herstructurering door te voeren maakt hiervan melding bij de ROM waarbij tevens inzicht wordt gegeven in de gevolgen van de juridische herstructurering voor de betrokken werknemers.
10. De in 9 bedoelde werkgever behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor onder 9 genoemde perioden.
11. Werkgevers waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in 6 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid (thans de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot de Metalektro.
12. In geval van rechtsopvolging van een werkgever als hiervoor in 9 en 11 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in 9 en 11 bepaalde aangenomen dat sprake is van eenzelfde aansluiting.
13. Indien een werkgever als bedoeld in 11 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Regeling Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005, overgaat naar de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken behoort die werkgever met ingang van dezelfde datum tot het metaalbewerkingsbedrijf.
14. Een werkgever die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf, behoort, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week van de bij de werkgever in dienst zijnde werknemers, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2 en 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, ten minste heeft bedragen onderscheidenlijk 1.200, 2.000 of 3.000, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in 15 bepaalde, tot de Metalektro.
15. De in 14 bedoelde werkgever behoort tot de Metalektro met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor in 14 genoemde perioden.
16. Werkgevers waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in 6 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 Elektrotechnische Industrie (thans de sector Metaalindustrie en de sector Elektrotechnische Industrie) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot het metaalbewerkingsbedrijf.

17. In geval van rechtsopvolging van een werkgever als hiervoor in 14 en 16 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in 14 en 16 bepaalde aangenomen dat sprake is van een zelfde aansluiting.
18. Indien een werkgever als bedoeld in 16 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Regeling Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005, overgaat naar de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie behoort die werkgever met ingang van dezelfde datum tot de Metalektro.
19. De Commissie Werkings sfeer ziet toe op de toepassing van de met betrekking tot de indeling en de overgang van werkgevers in 6 en 9 tot en met 18 gestelde regelen.
20. Deze overeenkomst is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers die werkzaam zijn in lithografische afdelingen van ondernemingen in de Metalektro en daar grafische vakarbeid verrichten voor zo ver deze werknemers onder de cao Grafimedia vallen.
21. Deze overeenkomst is van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers die een functie vervullen boven het niveau van de in de Basis-cao, algemeen verbindend verklaard bij besluit d.d. 4 mei 2023, Staatscourantnr. 4624, gedateerd 11 mei 2023, opgenomen salarisgroepen met uitzondering van de bestuurders van de onderneming en de functionarissen die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken.
22. Deze overeenkomst is niet van toepassing op:  
Nedtrain B.V. te Utrecht, NXP Semiconductors Netherlands B.V. te Nijmegen en Eindhoven en Philips en de met deze vennootschap in concernverband verbonden ondernemingen. De Raad van Overleg in de Metalektro kan te allen tijde deze overeenkomst wel van toepassing verklaren op deze werkgevers indien de grond voor het uitzonderen van de toepassing vervalt. 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 werkgevers.  
Een gemotiveerd schriftelijk verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze overeenkomst dient te worden ingediend bij de ROM (Postbus 407, 2260 AK te Leidschendam). De ROM zal dit verzoek behandelen met inachtneming van het reglement dispensatie. Dit reglement is opgenomen als bijlage B van deze overeenkomst.

## BIJLAGE B. REGLEMENT DISPENSATIE

### Artikel 1

1. De ROM doet uitspraak over een verzoek tot dispensatie als bedoeld onder 22 van bijlage A Werkings sfeer.
2. De werkgroep Werkings sfeer van de ROM adviseert de ROM over een ingediend dispensatieverzoek.

### Artikel 2

1. De werkgroep Werkings sfeer bestaat uit één lid van de ROM van werkgeverszijde en één lid van de ROM van werknemerszijde.
2. De leden van de werkgroep Werkings sfeer worden benoemd door de ROM.

### Artikel 3

1. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze cao kan worden ingediend door een werkgever of groep van werkgevers die organisatorisch en economisch met elkaar verbonden zijn. Uit het verzoek moet duidelijk blijken of het verzoek mede namens alle vakbonden die partij zijn bij deze cao wordt gedaan. Tenzij een vakbond afziet bij de te dispenserende cao betrokken te zijn.
2. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij het secretariaat van de ROM (Postbus 407, 2260 AK Leidschendam en/of [info@romcao.nl](mailto:info@romcao.nl)).
3. Het verzoek wordt getoetst aan de volgende voorwaarden:
  - a. er dient sprake te zijn van een eigen cao overeengekomen met tenminste alle bij deze cao betrokken vakbonden, tenzij een vakbond afziet daarbij betrokken te willen zijn; én



- b. de eigen cao dient tenminste gelijkwaardig te zijn aan deze cao; én
  - c. de onderneming blijft gedurende de termijn van de dispensatie bijdragen betalen en deelnemen aan de collectieve regelingen die gelden voor werkgevers in de Metalektro, waaronder: Stichting Raad van Overleg in de Metalektro (ROM), Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro (SSF), Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro (A+O), Stichting RVU Metalektro, Stichting Private Aanvulling WW & WGA (PAWW) en de Stichting Pensioenfonds van de Metalektro (PME) tenzij daar al vrijstelling voor verplichte deelneming in dit fonds geldt; én
  - d. een motivering waarom dispensatie van deze cao nodig is.
4. Het verzoek dient ten minste te bevatten:
- a. de naam en het adres van de verzoeker;
  - b. de ondertekening door verzoeker;
  - c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
  - d. de motivering van het verzoek;
  - e. de dagtekening;
  - f. alsmede bijgesloten een (digitaal) afschrift van de eigen cao.

#### Artikel 4

1. Na ontvangst van het verzoek wordt door het secretariaat van de ROM binnen twee weken beoordeeld of het verzoek in behandeling kan worden genomen. Indien nodig krijgt verzoeker de gelegenheid om het verzoek aan te vullen.
2. Een verzoek wordt in behandeling genomen nadat de informatie die moet worden verstrekt als bedoeld in artikel 3 lid 4 voldoende is voor de beoordeling van het verzoek.

#### Artikel 5

1. De verzoeker ontvangt bericht van het in behandeling nemen van het verzoek. Nadat het verzoek in behandeling is genomen, wordt de beslissing op het verzoek binnen 2 maanden genomen.
2. De termijn bedoeld in het eerste lid kan met hoogstens 2 maanden worden verlengd, indien naar het oordeel van de ROM resp. de werkgroep Werkingssfeer aanvullende informatie nodig is voor de beoordeling van het verzoek. De verzoeker krijgt binnen die termijn 2 weken voor het overleggen van de aanvullende informatie.

#### Artikel 6

1. De beslissing van de ROM wordt met redenen omkleed.
2. Het secretariaat van de ROM zendt zo spoedig mogelijk de schriftelijke beslissing aan verzoeker.

#### Artikel 7

3. Telkens als de gedispenseerde werkgever een nieuwe eigen cao met de vakbonden heeft afgesloten, informeert deze direct de ROM met het sturen van een afschrift van de eigen cao.

#### Artikel 8

Door de ROM worden aan derden geen mededelingen gedaan over een ingediend dispensatieverzoek.

#### Artikel 9

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de ROM.

## BIJLAGE C. REGLEMENT GENERATIEPACT

### 1. Definities

*Aanvulling arbeidsovereenkomst*

Cao-partijen adviseren de afspraken met betrekking tot het generatiepact vast te leggen in een aanvullende arbeidsovereenkomst.

*Cao*

De collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro.



### *Jaarsalaris*

Het jaarsalaris zoals gedefinieerd in de cao Metalektro.

### *Nieuwe Maandverdienste*

De maandverdienste die de werknemer ontvangt na ingang van één van de varianten.

### *Oorspronkelijke arbeidsduur*

De arbeidsduur zoals gold vóór het toepassen van één van de varianten.

### *Oorspronkelijke deeltijdfactor*

De deeltijdfactor zoals die gold vóór het toepassen van één van de varianten. De deeltijdfactor is van belang voor de pensioenopbouw en wordt gedefinieerd in het pensioenreglement.

### *Oorspronkelijk maandverdienste*

De voor de werknemer geldende maandverdienste zoals gold voor het toepassen van één van de varianten.

### *Varianten*

- 80% oorspronkelijke arbeidsduur-90% oorspronkelijke maandverdienste-100% oorspronkelijke pensioenopbouw (= 80-90-100);
- 70% oorspronkelijke arbeidsduur-85% oorspronkelijke maandverdienste-100% oorspronkelijke pensioenopbouw (= 70-85-100)

### *Verzekeraar*

De uitvoerder die de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen van de werkgever en de werknemer uitvoert.

### *Werkgever*

Een werkgever zoals gedefinieerd in de cao Metalektro.

### *Werknemer*

Een werknemer zoals gedefinieerd in de cao Metalektro.

## **2. Algemene Bepalingen**

- 2.2. De werkgever moet de aanvraag van de werknemer die valt onder 2.3 of 2.4 van dit reglement invoeren binnen een termijn van twee maanden nadat hij de aanvraag van de werknemer heeft ontvangen. Werkgever en werknemer kunnen samen een andere invoeringsperiode overeenkomen.
- 2.3. De werknemer die in regelmatige ploegdienst werkt en 60 jaar of ouder is en een jaarsalaris heeft van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om variant 80-90-100 toe te passen. De werkgever dient het verzoek in te willigen.
- 2.4. De werknemer die niet in regelmatige ploegdienst werkt en 62 jaar of ouder is en een jaarsalaris heeft van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken variant 80-90-100 toe te passen. De werkgever dient het verzoek in te willigen.
- 2.5. De werknemer van 62 jaar of ouder met een jaarsalaris van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om variant 70-85-100 toe te passen. De werkgever kan het verzoek inwilligen of afwijzen (dubbele vrijwilligheid).
- 2.6. De werknemer van 63 jaar of ouder – of zoveel eerder als op bedrijfsniveau is afgesproken – met een jaarsalaris boven € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om van één van de varianten gebruik te mogen maken. De werkgever kan het verzoek inwilligen of afwijzen (dubbele vrijwilligheid).
- 2.7. Het bedrag onder 2.2 t/m 2.6 gelden voor de werknemer die in voltijd werkt, voor de werknemer die in deeltijd werkt naar evenredigheid van het aantal door hem gewerkte uren. Dit bedrag wordt geïndexeerd met de in de cao overeengekomen structurele loonsverhogingen en bedraagt per 1 december 2022 € 73.850 bruto en per 1 januari 2024 € 76.435 bruto.
- 2.8. Mochten er op bedrijfsniveau voor werknemers positief afwijkende afspraken worden gemaakt ten aanzien van de leeftijd waarop de werknemer gebruik kan maken van dit generatiepact, dan wordt de pensioenuitvoerder en/of verzekeraar gemandateerd om daar technische uitvoering aan te geven.

## **3. Deelname**

- 3.1. Gebruikmaking van één van de varianten kan alleen indien de werknemer tenminste 3 diensten gemiddeld per week feitelijk werkzaam blijft. Van deze bepaling kan op een voor werknemer positieve wijze worden afgeweken.
- 3.2. Bij gebruikmaking van één van de varianten worden eventuele aanspraken van de werknemer op basis van 4.1.5 c Basis-cao (overgangsregeling extra vakantie voor senioren) met de helft verminderd. Indien de werknemer geen recht heeft op deze dagen vindt er geen andere verrekening plaats.
- 3.3. Bij deelname worden de feitelijke werktijden door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. De nieuwe werktijden sluiten zoveel mogelijk aan bij de oorspronkelijke werktijden.
- 3.4. De werknemer die gebruik maakt van één van de varianten mag geen nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden gaan verrichten of bestaande uitbreiden.





- 3.5. Werknemer en werkgever kunnen samen afspreken dat de variant waaraan wordt deelgenomen wordt gewijzigd.
- 3.6. Als de arbeidsduur van de werknemer minder dan één jaar vóór gebruikmaking van één van de varianten is verhoogd, geldt voor toepassing van de variant de arbeidsduur van voor de verhoging.

## 5. Vergoedingen

- 5.1. De werknemer die deelneemt aan één van de varianten wordt deeltijder.
- 5.2. Bij gebruikmaking van één van de varianten geldt dat tijd voor tijd wordt vergoed waarbij het percentage van de arbeidsduur van de variant bepalend is.
- 5.3. Bij gebruikmaking van één van de varianten geldt dat geld voor geld wordt vergoed waarbij de nieuwe maandverdienste van de variant bepalend is.
- 5.4. Voor vakantiedagen geldt dat dagen (uren) blijven dagen (uren) en opgebouwde en op te bouwen vakantiedagen worden (conform de regelgeving zoals opgenomen in de cao) uitbetaald, indien en voor zover van toepassing, tegen het uurtarief van de oorspronkelijke maandverdienste verhoogd met de cao-verhogingen en andere verhogingen.

## 6. Overige bepalingen

- 6.1. De werknemer kan geen gebruikmaken van één van de varianten als hij een (deeltijd)pensioenuitkering ontvangt.
- 6.2. Gebruikmaking van één van de varianten tijdens de looptijd van dit reglement blijft in stand ook na afloop van dit reglement totdat de deelname aan de regeling eindigt.
- 6.3. Deelname aan de regeling eindigt door: einde dienstverband, overlijden, een afspraak tussen werknemer en werkgever over einde van de deelname. Deelname eindigt ook per de datum dat er een (deeltijd)pensioenuitkering plaatsvindt.

## BIJLAGE F. KERNBEPALINGEN WAGW-EU

De onderstaande tabel geeft aan welke bepalingen van de Cao Metalektro Hoger Personeel 2022-2024 (gedeeltelijk) van toepassing zijn op de werknemers zoals bedoeld in bepaling 6.11 van die cao (verder te noemen: HP-cao).

Tabel: Bepalingen van de HP-cao die (gedeeltelijk) van toepassing zijn in het kader van WAGW-EU (kernbepalingen)

uit hoofdstuk / bijlage	kernbepalingen		
	nummer <sup>1</sup>	titel / onderwerp	waarvan niet van toepassing
1. Arbeidsovereenkomst	1.2	Begin van de arbeidsovereenkomst	1.2.1; 1.2.2 a-e en g-k; 1.2.3
	1.5	Voltijd en deeltijd	
	1.7	Einde van de arbeidsovereenkomst	
2. Werktijden	2.1	Dienstrooster	2.1.1
	2.2	Tijdelijk vierdaagse werkweek	2.2.2; 2.2.3
3. Inkomen	3.1	Functie-indeling en gelijke beloning	3.1.2
	3.2	Salarisaanpassingen in deze cao-periode	3.2.3
	3.3	Toeslagen en vergoedingen	
4. Vakantie, roostervrij, verzuim en verlof	4.1	Feestdagen	
	4.2	Vrije roosteruren	4.2.1 d; 4.2.2 h; 4.2.3
	4.4	Kort verzuim	
	4.5	Bijzonder verzuim	
	4.6	Vakbondsverlof	
5. Opleiden en ontwikkelen	5.1	Werken aan duurzame inzetbaarheid	5.1.2
6. Aanvullende bepalingen	6.8	Niet in dienst zijnde werknemers	6.8.2; 6.8.7



uit hoofdstuk / bijlage	kernbepalingen	
7. Over de cao en cao-partijen	7.2	Werkings sfeer
	7.3	Definities
	7.4	Afwijken van deze cao / Flexibilisering
Bijlagen	A	Werkings sfeer
	C	Kernbepalingen WAGW-EU

<sup>1</sup> De in deze kolom genoemde (sub)paragrafen zijn volledig van toepassing, tenzij in de kolom 'uitsluitend van toepassing' anders is vermeld. Als een (sub)paragraaf van toepassing is, geldt dit ook voor de eventuele toelichting of aanbeveling die daarbij is opgenomen.

#### Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 mei 2024.

#### Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Voor gewijzigde wet- en regelgeving door de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon per 1 januari 2024 geldt ook dat bij strijdigheid genoemde gewijzigde wet- en regelgeving prevaleert zoals de regelen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Dit betekent onder andere dat indien de salarisbedragen per 1 januari 2024 lager zijn dan het wettelijk minimum(uur)loon, de nieuwe wettelijke bedragen van toepassing zijn en dat per 1 januari 2024 in de loonopgave ook melding gemaakt moet worden van het voor desbetreffende werknemer van toepassing zijnde minimumuurloon.

#### Dictum IV

Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uit maakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitzonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.

#### Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juni 2024 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 31 augustus 2023

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