

# COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

ALGEMEEN

DEEL B

BIJLAGE

TREFW.REG

Geldig van 1 mei 2017  
tot en met 31 mei 2019

Met ‘werkgever(s)’ en ‘werknemer(s)’ worden in deze CAO zowel mannen als vrouwen bedoeld.

Artikel(leden) die - inhoudelijk - zijn gewijzigd ten opzichte van de vorige CAO, looptijd 1 maart 2015 tot en met 30 april 2017, zijn gemarkeerd met een verticale streep in de linkerkantlijn.

Behoudens uitzondering door de wet gesteld, mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de bij deze CAO betrokken werkgever(s)-, en werknemersorganisaties en de Stichting Vakraad Metaal en Techniek niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, enigerlei elektronische wijze, Internet, Intranet of anderszins, hetgeen ook van toepassing is op de gehele of gedeeltelijke bewerking.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16 B Auteurswet 1912 jo. het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Vakraad Metaal en Techniek Postbus 93235, 2509 AE Den Haag.

# VOORWOORD

## 1. WERKINGSFEER

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bevat de regelen welke minimaal in acht moeten worden genomen bij arbeidsovereenkomsten tussen:

- a. de werkgever bedoeld in artikel 4b, die lid is van één van de contracterende werkgeversorganisaties (zie achterin);
  - b. de werknemer bedoeld in artikel 2, die in dienst is van een onder a bedoelde werkgever.
- De werkgever als bedoeld in artikel 4b die niet is aangesloten bij één van de contracterende werkgeversorganisaties en de in zijn dienst zijnde werknemer als bedoeld in artikel 2, dienen bij een tussen hen aangegane arbeidsovereenkomst in ieder geval de algemeen verbindend verklaarde bepalingen na te komen.

## 2. SOCIAAL BELEID IN DE ONDERNEMING

De werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij deze CAO stellen vast dat zich in een onderneming, naar taak en functie, laten onderscheiden enerzijds de ondernemingsleiding, op wie de verantwoordelijkheid rust voor de bepaling en realisering van het ondernemingsbeleid, en anderzijds de in de onderneming werkzame personen die uit dien hoofde eigen materiële en immateriële belangen kennen.

Veel van de zaken die betrekking hebben op de arbeidsverhouding waarin vorengenoemde tweedeling zich uit, worden in deze CAO geregeld. Niettemin zijn de werkgevers- en werknemersorganisaties de mening toegedaan dat een goede uitvoering van de CAO bepaald wordt door een goed overleg tussen de ondernemingsleiding en de werknemers. Daartoe achten zij de instelling van een ondernemingsraad dan wel van een personeelsvertegenwoordiging (voor de ondernemingen met minder dan 50 werknemers) van zeer groot belang. Immers, zowel de w.v. als de v.v. zien in de ondernemingsraad en in de personeelsvertegenwoordiging een orgaan van overleg, advies, informatie en communicatie binnen de onderneming en rekenen het deze organen tot taak bij te dragen tot het goed functioneren van de onderneming, alsmede tot het behartigen van de belangen van allen die in de onderneming werkzaam zijn.

In dit kader achten partijen bij de CAO het gewenst indien de ondernemingsleiding jaarlijks in de genoemde organen de algemene gang van zaken in de onderneming, zowel op economisch als op sociaal terrein, ter bespreking aan de orde stelt.

Daarnaast erkennen de w.v. de zelfstandige taak van de v.v. in de behartiging van de materiële en immateriële belangen van hun leden, werkzaam in de onderneming. Van deze zienswijze getuigen de bepalingen in de CAO die de w.v. en v.v. als adviseurs mede in het overleg tussen ondernemingsleiding en personeel betrekken. Doch ook in die gevallen waarin de CAO een en ander niet expliciet voorschrijft achten de w.v. het nuttig indien de v.v. als adviseurs in het ondernemingsoverleg worden betrokken zeker in de gevallen waarbij de door de ondernemer te nemen beslissingen belangrijke wijziging brengen in de werkomstandigheden of in de salarisbetaling. Hiertoe dient een goede communicatie tussen de ondernemingsleiding en de v.v. te worden gewaarborgd, opdat de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging hun - hiervoren omschreven - taak waar kunnen maken en daaraan gestalte kunnen geven. Indien de v.v. in het overleg met de ondernemingsleiding ook personeelsleden van de werkgever wil betrekken, zal zulks alleen kunnen geschieden met instemming van de werkgever.

### **3. VAKBONDSKADERLEDEN**

Partijen zijn van mening dat, indien de v.v. overgaan tot het aanwijzen van een werknemer als vakbondskaderlid ten behoeve van het onderhouden van de contacten voor en namens de v.v., met haar leden werkzaam in de onderneming, de v.v. de ondernemingsleiding daarvan in kennis moeten stellen.

Met de ondernemingsleiding moet voorafgaande overeenstemming worden bereikt over de aard en omvang van de in dat kader door bedoelde werknemer te verrichten activiteiten.

Partijen achten het een beginsel van goed beleid dat een, met inachtneming van het voorgaande, als vakbondskaderlid aangewezen werknemer niet door de werkgever zal worden ontslagen of belemmerd zal worden in zijn mogelijkheden of kansen binnen de onderneming door het enkele feit dat hij een dergelijke functie vervult.

Het verdient aanbeveling dat een werknemer die van mening is dat ten opzichte van hem in strijd met dit beginsel is gehandeld, zich allereerst met zijn werknemersorganisatie verstaat. Daarna kan de kwestie in open overleg aan de orde worden gesteld bij de ondernemingsleiding.

Het verdient eveneens aanbeveling dat de werkgever bij een voorgenomen individueel ontslag van een vakbondskaderlid eerst de betrokken werknemersorganisatie hierover informeert.

Ten aanzien van een, met inachtneming van het voorgaande, aangewezen vakbondskaderlid verdient, naar de opvatting van partijen, de ontslagbescherming welke de Wet op de ondernemingsraden geeft aan de ondernemingsraadsleden, analoge toepassing.

### **4. PLAATSING VAN KWETSBARE GROEPEN**

Partijen bij deze CAO vragen bijzondere aandacht van de werkgevers voor het scheppen van (her)plaatsingsmogelijkheden ten behoeve van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt alsmede voor gehandicapte werknemers

Daarnaast is het de bedoeling dat in de onderneming preventieve maatregelen worden getroffen om te voorkomen dat werknemers uitvallen wegens arbeidsongeschiktheid.

Nadere informatie omtrent reïntegratie en/of preventie kan worden verkregen bij de werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij deze CAO.

### **5. BUITENLANDSE WERKNEMERS**

Partijen vestigen er de aandacht op dat de bepalingen van het nederlands arbeidsrecht in het algemeen en van de onderhavige CAO in het bijzonder, volledig van toepassing zijn op buitenlandse werknemers. Indien van deze bepalingen - voor zover toegestaan - wordt afgeweken, dient dit schriftelijk te worden vastgelegd.

### **6. LEERLINGEN**

Het is gebruikelijk en aan te bevelen om BBL-ers na het behalen van hun diploma voor het bedrijf en de sector te behouden door het aanbod van een arbeidsovereenkomst.

### **7. MILIEU**

De werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij de CAO vragen bijzondere aandacht van de werkgevers en werknemers voor een zodanige structurering van de werkzaamheden dat het milieu daardoor zo min mogelijk wordt belast.

## **8. VERLOF IN HET KADER VAN DE WET ARBEID EN ZORG**

CAO-partijen bevelen aan dat de diverse vormen van verlof in het kader van de Wet Arbeid en Zorg zo flexibel mogelijk, rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en de afwijkingmogelijkheden die deze wet biedt, worden geïntegreerd in de bestaande werktijden en dienstroosters.

## **9. GELIJKE BEHANDELING MANNEN EN VROUWEN**

Cao-partijen wijzen erop dat er geen onderscheid kan en mag worden gemaakt tussen mannen en vrouwen in eenzelfde functie.

## **10. MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN**

Partijen bij deze CAO vragen bijzondere aandacht van de werkgevers voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). MVO is een manier van ondernemen om balans te bereiken tussen mens, maatschappij, milieu en meerwaarde. CAO partijen onderschrijven dat het doen van een risicoanalyse van de bedrijfsactiviteiten en het hierop ontwikkelen en hebben van een gedragscode een voorwaarde is voor een goede invulling van MVO. De invulling kan per bedrijf verschillen.



## DEEL A





<b>I.</b>	<b>Algemene bepalingen</b>	<b>13</b>
1.	Werkgever .....	13
2.	Werknemer .....	13
2a.	Deeltijdwerk .....	13
2b.	Inleenkrachten .....	14
3.	Metaal en Techniek .....	14
4a.	Werkgever in de Metaal en Techniek .....	14
4b.	Werkgever in de bedrijfstak .....	15
4c.	.....	15
5.	Medezeggenschapsorgaan .....	16
5a.	Werknemersdelegatie .....	16
5b.	Vakbondskaderleden .....	16
6.	Bedrijfsraad .....	16
7.	Vakraad .....	17
7a.	Commissie uitleg CAO.....	17
8.	Veiligheid.....	17
9.	Fusie, sluiting en reorganisatie .....	17
<b>II.</b>	<b>Begin en einde dienstverband</b>	<b>19</b>
10.	Indeling van functies .....	19
11.	Bevestiging van aanstelling.....	19
12.	Proeftijd.....	19
13.	Dienstbetrekking voor onbepaalde tijd .....	20
13a.	Einde dienstbetrekking .....	20
14.	Dienstbetrekking voor bepaalde tijd.....	20
15.	Dienstbetrekking met werknemers die de aow-gerechtigde leeftijd hebben bereikt of een werknemer die een pensioenuitkering van het Pensioenfonds metaal en techniek ontvangt .....	21
15a.	Dienstbetrekking met werknemers met deeltijdpensioen .....	22
16.	Opzegging .....	22
<b>III.</b>	<b>ARBEIDSTIJDEN</b>	<b>23</b>
17.	Definities .....	23
18.	Arbeidsduur .....	24
18a.	Vormen van arbeidsduurverkortings.....	25
18b.	Verrekening arbeidsduurverkortings.....	26
19.	Arbeid op zondagen en feestdagen .....	26
20.	Arbeid in ploegen .....	26
21.	Overwerk.....	27
21a.	Consignatie.....	28
<b>IV.</b>	<b>VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER</b>	<b>29</b>
22.	Algemeen .....	29
23.	Geheimhouding .....	29
24.	Zorg ten aanzien van bedrijfsmiddelen.....	29
25.	Vergoeding van schade.....	30
26.	Arbeid voor derden.....	30
27.	Vervallen .....	30
28.	Vervallen .....	30

29.	Terugkeer uit militaire dienst .....	30
<b>IV-a RUILEN</b>		<b>31</b>
30.	Ruilen .....	31
30a.	Vierdaagse werkweek.....	32
<b>V. SALARISSEN EN TOESLAGEN</b>		<b>33</b>
31.	Salarisbetaling per maand of per vierwekenperiode .....	33
32.	Salaristabellen .....	33
32a.	Toepassing salaristabellen voor jeugdgroepen .....	34
32b.	Toepassing salaristabel participatiewet .....	34
33.	Toepassing salaristabellen voor 23 jarigen (met ingang van 1 juli 2017 22 jaar) en ouder.....	35
33a.	Artikel 33a. Salarissen per maand .....	36
33b.	Artikel 33b. Salarissen per vierwekenperiode .....	42
34.	Salarisverhoging in verband met leeftijd .....	48
35.	Salarisverhoging in verband met functiejaren .....	48
36.	Wijziging van functie; her- om- en bijscholing .....	48
36a.	Salarisgevolgen invoering fc-handboek.....	49
37.	Beloningssystemen .....	50
37a.	Basissalaris vertegenwoordigers.....	50
38.	Vervallen .....	51
39.	Vakbondscontributie.....	51
40.	Vervallen .....	51
41.	Toepassing salarisverhoging.....	51
41a.	Vervallen .....	<b>Fout</b>
<b>! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>		
<b>VI. BETALING VAN OVERUREN</b>		<b>53</b>
42.	Betaling van overuren.....	53
42a.	Betaling voor uren buiten het dagvenster .....	55
43.	Betaling van verschoven uren.....	55
44.	Betaling van reisureen .....	56
45.	Ploegentoeslag.....	57
<b>VII. VERGOEDING VAN REIS- EN VERBLIJFKOSTEN</b>		<b>58</b>
46.	Vergoeding van reiskosten .....	58
47.	Vergoeding van verblijfkosten .....	58
48.	Andere regelingen .....	59
<b>VIII. VAKANTIE EN VAKANTIEBIJSLAG</b>		<b>60</b>
49.	Definitie vakantiedag.....	60
50.	Vakantierechten .....	60
51.	Extra vakantierechten voor oudere werknemers.....	60
52.	Inhouding vakantiedag bij tweede ziekmelding .....	62
53.	Beperking van de vakantierechten.....	62
54.	Aaneengesloten vakantie .....	62
55.	Vaststellen verlofdagen .....	63
55a.	Berekening van genoten vakantiedagen .....	63
56.	Doorbetaling van salaris tijdens vakantie .....	63

57.	Afwikkeling van te veel of te weinig genoten vakantiedagen .....	64
58.	Verval van vakantieaanspraken .....	65
59.	Vakantiebijslag .....	65
60.	Minimum-vakantiebijslag.....	66
<b>IX. VERLOF</b>		<b>67</b>
61.	Kort verlof.....	67
62.	Bijzonder verlof.....	68
63.	Verlof voor eigen rekening.....	68
63a.	Levensloop .....	69
64.	Gedwongen verzuim.....	69
<b>X. ARBEIDSONGESCHIKTHEID</b>		<b>71</b>
65.	Definitie.....	71
65a.	Aanvullend invaliditeitspensioen .....	71
66.	Melding .....	71
66a.	Zwangerschaps- en bevallingsverlof .....	72
67.	Aanvulling van salaris .....	72
67a.	Reïntegratie .....	73
68.	Vakantiebijslag in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid .....	76
68a.	Vervallen .....	76
<b>XI. PENSIOEN- EN OVERLIJDENSUITKERING</b>		<b>77</b>
69.	Pensioenfonds.....	77
70.	Overlijdensuitkering .....	77
<b>XII. ONDERWIJS</b>		<b>78</b>
71.	Leerplichtige en kwalificatieplichtige werknemer.....	78
72.	Part-time-onderwijs .....	78
72a.	Verplichte scholing.....	79
72b.	Scholingsdag .....	79
73.	Evc.....	79
<b>XIII. WERKGELEGENHEID</b>		<b>80</b>
74.	Werkgelegenheid.....	80
74a.	Generatiepact.....	80
74b.	Vervallen .....	81
74c.	Vervallen .....	81
<b>XIV. SLOTBEPALINGEN</b>		<b>82</b>
75.	Afwijking van deze overeenkomst en nawerking.....	82
76.	Duur van de overeenkomst.....	82
76a.	Vredesplicht .....	82



# I. ALGEMENE BEPALINGEN

## WERKGEVER

### Artikel 1

Onder werkgever in deze overeenkomst wordt verstaan de in Nederland wonende natuurlijke persoon of de in Nederland gevestigde rechtspersoon, dan wel de maatschap, de vennootschap onder firma of de commanditaire vennootschap gevormd door twee of meer zodanige natuurlijke en/of rechtspersonen gezamenlijk, alsmede de in het Rijk in Europa gevestigde nevenvestiging van een daarbuiten wonende natuurlijke persoon en/of een daarbuiten gevestigde rechtspersoon (al dan niet geconstitueerd naar of vallend onder buitenlands recht), waarvoor op grond van de Handelsregisterwet 2007 (Stb. 2007, 153) een verplichting tot inschrijving in het Handelsregister bestaat.

## WERKNEMER

### Artikel 2

1. Onder werknemer wordt verstaan degene die in dienst van een werkgever tegen salaris arbeid verricht.
2. Deze overeenkomst is niet van toepassing op:
  - a. directeuren en adjunct-directeuren;
  - b. degene die in hoofdzaak werkzaamheden verricht waarvan het functieniveau uitgaat boven het niveau van functiegroep 11 (salarisgroep J);
  - c. degene die weliswaar voorkomt op de salarislijst van de onderneming doch geen werkzaamheden verricht ten behoeve van de onderneming;
  - d. degene die in een elektrotechnisch nettenbouwbedrijf voor grondwerk per karwei en/of voor beperkte duur in dat karwei of een reeks van karweien met een maximum van drie maanden is aangenomen, met dien verstande dat op de grondwerker in vaste dienst deze CAO wel van toepassing is.
3. Ten aanzien van
  - a. de werknemer wiens functie onregelmatige werktijden meebrengt zijn niet van toepassing de artikelen 17, 18, 18a, 21, 33, 33a, 33b, 34, 35, 42, 43, 44 en 45;
  - b. de werknemer wiens functie niet overeenkomstig het bepaalde in artikel 10 is in te delen, zijn niet van toepassing de artikelen 31 lid 1, 33, 33a, 33b, 34, 35, 41, 42, 43 en 44.
4. Geschillen over de uitlegging van dit artikel worden beslist door de Vakraad, gehoord de bedrijfsraad.

## DEELTIJDWERK

### Artikel 2a

1. De werkgever zal een verzoek van een werknemer om in deeltijd te gaan werken, positief tegemoet treden. Hij zal serieus nagaan of er mogelijkheden zijn, dan wel op termijn kunnen zijn, om aan het verzoek van de werknemer tegemoet te komen. Indien de werkgever geen mogelijkheden ziet het verzoek van de werknemer in te willigen dan zal hij dit beargumenteerd aan de werknemer meedelen. Een verzoek van de werknemer om in deeltijd te kunnen werken zal door de werkgever niet worden afgewezen dan nadat hij daarover met de werknemer overleg heeft gepleegd.

Aantekening:

De werknemer kan aan deze bepaling geen recht ontleen om in deeltijd te (gaan) werken.

- Op werknemers, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week berekend over een periode van maximaal één jaar, zijn de bepalingen van deze CAO naar evenredigheid van dit mindere aantal uren ten opzichte van de gemiddelde 38-urige werkweek van toepassing.

## **INLEENKRACHTEN**

### **Artikel 2b**

- Op de inleenkracht die werkzaam is ten behoeve van de werkgever die ressorteert onder deze CAO, zijn de bepalingen ter zake de salaristabellen, vakantie- en seniorendagen, de vakantiebijslag en de minimum-vakantiebijslag van deze CAO van toepassing. Evenzo zijn ten aanzien van de werktijden de 38-urige werkweek als bedoeld in artikel 18 lid 1 CAO en de daarbij passende toeslagen c.q. vergoedingen, genoemd in de hoofdstukken V, VI en VII van deze cao - met uitzondering van de artikelen art.36a., art.39 en 41a - van toepassing alsmede de vergoedingen bedoeld in de artikelen 59 en 60 cao. Indien binnen de onderneming sprake is van (een) vastgestelde bedrijfseigen loontabel(len) en/of vorengenoemde toeslag(en) gelden deze. De (inlenende) werkgever moet zich ervan verzekeren dat de uitzendwerkgever op de inleenkrachten de conform dit lid van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden toepast en een verklaring vraagt dat de uitzendwerkgever de wettelijke bepalingen toepast. Deze aparte verklaring is niet vereist als de uitzendwerkgever NEN-gecertificeerd is.
- Werkgevers in de Metaal en Techniek zullen alleen gebruik maken van uitzendbureaus met een SNA-keurmerk die als zodanig geregistreerd zijn bij de Stichting Normering Arbeid (SNA). Voor gebruikmaking van een uitzendbureau dat niet valt onder de uitzondering zoals bepaald in artikel 4c geldt het in de vorige volzin bepaalde niet.

#### **Aantekening:**

Voor meer informatie over de inlenersbeloning wordt onder meer verwezen naar de navolgende websites: [www.abu.nl](http://www.abu.nl); [www.sncu.nl](http://www.sncu.nl) en die van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ([www.rijksoverheid.nl/ministeries](http://www.rijksoverheid.nl/ministeries)).

## **METAAL EN TECHNIEK**

### **Artikel 3**

Onder de Metaal en Techniek in deze CAO worden verstaan de takken van bedrijf omschreven in de artikelen 77 van de collectieve arbeidsovereenkomsten voor:

- het carrosseriebedrijf,
- de goud- en zilvernijverheid,
- het isolatiebedrijf,
- het metaalbewerkingsbedrijf of
- het technisch installatiebedrijf.

## **WERKGEVER IN DE METAAL EN TECHNIEK**

### **Artikel 4a**

Onder "werkgever in de Metaal en Techniek" wordt in deze CAO verstaan de werkgever bij wie het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij de werkzaamheden zoals uitgeoefend in de in artikel 3 genoemde takken van bedrijf (binnen de Metaal en Techniek), groter is dan het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij werkzaamheden zoals uitgeoefend in enige andere afzonderlijke bedrijfstak (buiten de Metaal en Techniek), blijvende bij de hier voren omschreven vergelijking de economische functie van elk der werkzaamheden buiten beschouwing.

## WERKGEVER IN DE BEDRIJFSTAK

### Artikel 4b

Onder "werkgever in de bedrijfstak" wordt in deze CAO verstaan de werkgever bij wie het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers, die betrokken zijn bij de werkzaamheden zoals genoemd in artikel 77, groter is dan het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij werkzaamheden zoals uitgeoefend in enige andere afzonderlijke bedrijfstak in (binnen) de Metaal en Techniek. In geval het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij werkzaamheden zoals uitgeoefend in enige afzonderlijke bedrijfstak in (binnen) de Metaal en Techniek gelijk is aan het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij werkzaamheden zoals uitgeoefend in enige andere afzonderlijke bedrijfstak in (binnen) de Metaal en Techniek, geeft de hoogte van de loonsommen van de betrokken werknemers in de maand januari de doorslag.

### Artikel 4c

Deze CAO is niet van toepassing op de werkgever die voldoet aan de volgende cumulatieve vereisten:

- a. de bedrijfsactiviteiten van de werkgever bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 BW én
- b. het aantal overeengekomen arbeidsuren van de bij deze werkgever in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij de werkzaamheden zoals uitgeoefend in de in artikel 3 genoemde takken van bedrijf bedraagt minder dan 75% van het totaal aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers, dat wil zeggen dat tenminste 25% van het aantal arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers betrekking heeft op werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in artikel 3 genoemd én
- c. de werkgever 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 5.2 van de Regeling 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, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv), gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005. De werkgever heeft aan dit criterium voldaan indien en 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
- d. de werkgever is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring gebonden is aan de CAO van een der bedrijfstakken zoals genoemd in artikel 3 én
- e. de werkgever is geen paritair afgesproken arbeidspool én
- f. de werkgever viel op 1 december 1999 niet onder de (algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de) CAO Vervroegd Uittreden Metaal en Technische Bedrijfstakken.

Voor de toepassing van de onderdelen a. en b. blijven buiten beschouwing de werknemers, c.q. het aantal arbeidsuren van werknemers, wier functie geheel ten dienste staat aan de bedrijfsactiviteit "ter beschikking stellen" zoals administratie en bemiddeling.

## MEDEZEGGENSCHAPSORGAAN

### Artikel 5

1. Bij de werkgever die 50 of meer werknemers in dienst heeft zal een ondernemingsraad worden ingesteld krachtens de Wet op de ondernemingsraden.
2. De werkgever die 10 of meer werknemers maar minder dan 50 in dienst heeft waar geen ondernemingsraad is ingesteld kan een personeelsvertegenwoordiging instellen. Op verzoek van de meerderheid van de bij de werkgever werkzame personen stelt de werkgever de personeelsvertegenwoordiging in.
3. De werkgever die minder dan 10 werknemers in dienst heeft en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld kan een personeelsvertegenwoordiging instellen.
4. Bij de werkgever die 10 of meer werknemers maar minder dan 50 werknemers in dienst heeft waar geen ondernemingsraad dan wel personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, zal een personeelsvergadering worden ingesteld zoals omschreven in artikel 35b van de Wet op de ondernemingsraden voor zover deze Wet op deze ondernemingen van toepassing is.

Aantekening:

Inlichtingen omtrent de instelling van een ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering kunnen worden ingewonnen bij de Bedrijfscommissie Markt 1.

Correspondentie-adres: Postbus 90405, 2509 LK Den Haag. Telefoon 070 – 3499 561.

## WERKNEMERSDELEGATIE

### Artikel 5a

De werkgever die minder dan 10 werknemers in dienst heeft en waarvoor geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld kan in die voorkomende gevallen overleg plegen met een delegatie van werknemers afkomstig uit de in dienst zijnde werknemers.

## VAKBONDSKADERLEDEN

### Artikel 5b

Het is vakbondskaderleden toegestaan informatie te verspreiden in de onderneming, waarin zij werkzaam zijn. Zij zullen in verband hiermee niet door hun werkgever worden benadeeld.

Aantekening:

Zie ook bij 3 van het voorwoord.

## BEDRIJFSRAAD

### Artikel 6

Voor de in artikel 77 omschreven bedrijfstak kan een bedrijfsraad worden ingesteld.<sup>1)</sup> De bedrijfsraad regelt zijn samenstelling, taak en werkwijze bij reglement hetwelk de goedkeuring van de Vakraad behoeft.

1) Correspondentie voor de bedrijfsraad te richten aan:  
Postbus 93235, 2509 AE Den Haag



## VAKRAAD

### Artikel 7

Onder Vakraad wordt verstaan: Stichting Vakraad Metaal en Techniek.

Aantekening:

1. In de Vakraad werken de werkgevers- en werknemersorganisaties in de Metaal en Techniek samen met het doel het bevorderen van goede sociale verhoudingen in de Metaal en Techniek. Dit doel wordt onder meer bereikt door het afsluiten van CAO's.  
Correspondentie: Postbus 93235 - 2509 AE Den Haag. Telefoon: 070-3160325
2. Behoudens uitzondering door de wet gesteld, mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de bij deze CAO betrokken werkgever(s)-, en werknemersorganisaties en de Stichting Vakraad Metaal en Techniek niets uit deze uitgave worden vervoelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, enigerlei elektronische wijze, Internet, Intranet of anderszins, hetgeen ook van toepassing is op de gehele of gedeeltelijke bewerking.  
Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16 B Auteurswet 1912 jo. het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Vakraad Metaal en Techniek Postbus 93235, 2509 AE Den Haag.

## COMMISSIE UITLEG CAO

### Artikel 7a

Er is een Commissie Uitleg CAO die de Vakraad adviseert over geschillen omtrent interpretatie van onderhavige CAO-bepalingen. Deze geschillen kunnen door CAO-partijen aan genoemde Commissie worden voorgelegd.

Aantekening:

Het adres van de Commissie Uitleg CAO is Postbus 93235, 2509 AE Den Haag.

## VEILIGHEID

### Artikel 8

1. De werkgever zal die maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming, zulks met inachtneming van de wettelijke voorschriften.
2. De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden waarbij aan de wettelijke voorschriften omtrent veiligheid niet is voldaan.
3. Indien werkzaamheden het gebruik van veiligheidsmiddelen noodzakelijk maken, zal de werkgever deze aan de werknemer verstrekken.
4. De werknemer is verplicht eigen veiligheid en die van anderen in acht te nemen, door de werkgever gegeven voorschriften op te volgen, veiligheidsmiddelen te gebruiken en voorgeschreven beveiligingen toe te passen.

Aantekening:

Voor een wat meer uitvoerige toelichting op het in dit artikel genoemde onderwerp wordt verwezen naar bijlage 1 en 11A.

## FUSIE, SLUITING EN REORGANISATIE

### Artikel 9

1. Hetgeen in de navolgende leden van dit artikel wordt bepaald, is van toepassing op de ondernemingen, waarin in de regel ten minste 20 personen werkzaam zijn.
2. De werkgever die fusiebesprekingen voert, dan wel het voornemen heeft het bedrijf geheel of gedeeltelijk te sluiten en/of het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren,

dan wel andere plannen heeft die een belangrijke negatieve invloed op de werkgelegenheid zullen hebben, stelt de w.v. en de v.v. daarvan in kennis. De werkgever zal er naar streven collectieve ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.

3. De kennisgeving bedoeld in lid 2 van dit artikel dient plaats te vinden zodra verwacht kan worden dat de eventuele fusie, sluiting en/of reorganisatie wellicht doorgang kan vinden.
4. Gelijk met de eerdergenoemde kennisgeving deelt de werkgever tevens mede de redenen die hem tot zijn besluit hebben gebracht, alsmede welke (sociale) gevolgen hij verwacht, indien en voor zover die gevolgen alsdan reeds te overzien zijn.
5. Te zamen met de w.v. en de v.v. zal door de werkgever, zodra dit noodzakelijk wordt, aandacht worden besteed aan:
  - het tijdstip waarop het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie voor het uitbrengen van advies zal worden ingelicht;
  - het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel zal worden ingelicht;
  - de vraag of en in hoeverre voorzieningen genomen kunnen worden opdat zoveel mogelijk de eventueel nadelige gevolgen voor de werknemers worden voorkomen, weggenomen of verminderd.
6. Over de in de leden 2 en 4 van dit artikel genoemde mededelingen en kennisgeving zullen de w.v. en de v.v. geheimhouding betrachten, welke geheimhouding zal duren tot aan het tijdstip waarop het personeel wordt ingelicht, althans ten minste tot aan het tijdstip waarop het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie wordt ingelicht.

Aantekeningen:

1. Partijen bevelen de ondernemingen die niet vallen onder het gestelde in lid 1 aan om ter zake van fusie, sluiting en reorganisatie indien mogelijk het gestelde in de leden 2 t/m 6 te volgen.
2. De onderwerpen die in het kader van de in lid 5 genoemde voorzieningen aandacht verdienen, zijn vermeld in bijlage 2 van deze CAO.
3. Men dient tevens rekening te houden met
  - de Wet op de ondernemingsraden
  - de Fusiegedragsregels
  - de Wet melding collectief ontslag.

## II. BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND

### INDELING VAN FUNCTIES

#### Artikel 10

1. De werkgever deelt de functie van de werknemer in. De werkgever deelt de door hem vastgestelde functie-indeling mee aan de werknemer.
2. De indeling van de functie van de werknemer vindt plaats op basis van het meest recente Handboek Functie-indeling voor de Metaal en Techniek (voorheen Handboek Functie-indeling voor de Metaal en Technische Bedrijfstakken) (FC-Handboek), dat onderdeel uitmaakt van deze CAO.

Aantekeningen:

1. Zie artikel 36a voor de salarisgevolgen van de invoering van het FC-Handboek.
2. Het FC-Handboek is een afzonderlijke uitgave en is te bestellen bij de Vakraad.
3. Indien de werknemer een functie uitoefent die een samenstelling is van de functies die zijn opgenomen in het FC-Handboek, dan worden in de aanstellingsbrief de samenstellende functies vermeld.
4. Bij verschil van mening over de door de werkgever vastgestelde functie-indeling kan de Vakraad worden verzocht de functie in te delen. De indeling van de Vakraad is bindend.

Aantekening:

Zie voor de beroepsprocedure bijlage 3.

5. Ten aanzien van de introductie van het FC-handboek is artikel 27 Wet op de ondernemingsraden van toepassing.

Aantekening:

Dit artikel houdt in dat zaken die niet inhoudelijk in de CAO zijn geregeld onderwerp van overleg zijn met het medezeggenschapsorgaan. Zie voor de tekst van artikel 27 Wet op de ondernemingsraden bijlage 11B.

### BEVESTIGING VAN AANSTELLING

#### Artikel 11

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer een schriftelijke bevestiging van zijn aanstelling waarin ten minste zijn opgenomen de gegevens als vermeld in bijlage 11C alsmede met inachtneming van artikel 7:626 BW per betalingsperiode een salarisspecificatie.

Aantekening:

1. Zie voor een voorbeeld-aanstellingsbrief bijlage 4A.
2. Zie bijlage 11L voor tekst artikel 7:626 BW

### PROEFTIJD

#### Artikel 12

1. Dit artikel geldt zowel voor dienstbetrekkingen die zijn aangegaan voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden als voor dienstbetrekkingen die zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

2. De eerste twee maanden van de dienstbetrekking zullen over en weer als proeftijd gelden, tenzij schriftelijk is overeengekomen dat een kortere proeftijd dan wel geen proeftijd geldt.
3. Gedurende de proeftijd kunnen zowel de werkgever als de werknemer de dienstbetrekking beëindigen tegen het einde van de werkdag.

Aantekening:

Zie bijlage 5 "Ontslagrecht".

## **DIENSTBETREKKING VOOR ONBEPAALED TIJD**

### **Artikel 13**

De dienstbetrekking wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

## **EINDE DIENSTBETREKKING**

### **Artikel 13a**

1. Naast de in de Wet genoemde mogelijkheden eindigt de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd van rechtswege, dat wil zeggen zonder dat enigerlei opzegging is vereist, per de eerste dag waarop het ouderdomspensioen van overheidswege (AOW) ingaat.
2. De werknemer die een pensioenuitkering van het Pensioenfonds Metaal en Techniek gaat ontvangen meldt dit uiterlijk drie maanden vóór de ingangsdatum van de uitkering aan de werkgever.

Aantekeningen:

Zie bijlage 5 "Ontslagrecht".

## **DIENSTBETREKKING VOOR BEPAALDE TIJD**

### **Artikel 14**

1. In afwijking van het in artikel 13 bepaalde kan uitsluitend schriftelijk een dienstbetrekking worden aangegaan voor een bepaalde tijd. De dienstbetrekking voor bepaalde tijd kan worden aangegaan, hetzij voor een bepaalde periode, hetzij voor een overeengekomen taak.
2. Wanneer de vervulling van de overeengekomen taak korter dan een half jaar blijkt te duren, dient de werknemer ten minste één week voor de te verwachten einddatum van de taak op de hoogte te worden gebracht.  
Wanneer de vervulling van de overeengekomen taak een half jaar of langer blijkt te duren, dient de werknemer ten minste één maand voor de te verwachten einddatum van de taak op de hoogte te worden gebracht.
3. Indien een dienstbetrekking voor bepaalde tijd maximaal twee keer voor bepaalde tijd is voortgezet en deze dienstbetrekkingen te zamen niet langer duren dan 24 maanden, eindigt de één of tweemaal voortgezette dienstbetrekking van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging als bedoeld in artikel 16 is vereist.
4. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor niet meer dan drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer eindigt die voortgezette dienstbetrekking van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging als bedoeld in artikel 16 is vereist.
5. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de

uitzendkracht en een daar mee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van artikel 7:668a BW (zijnde twee jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

6. Conform artikel 7:668a lid 9 BW is artikel 7:668a BW niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst die uitsluitend of overwegend is aangegaan omwille van de educatie van de werknemer.

Aantekeningen:

1. In lid 3 wordt met een voortgezette dienstbetrekking bedoeld de voortgezette dienstbetrekking als omschreven in artikel 7:668a BW. Zie bijlage 11n. voor artikel 7:668a BW.
2. Zie bijlage 5 "Ontslagrecht".
3. Bij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer is volgens de wet de werkgever verplicht om de werknemer uiterlijk 1 maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtwege eindigt, schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet.

## **DIENSTBETREKKING MET WERKNEMERS DIE DE AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD HEBBEN BEREIKT OF EEN WERKNEMER DIE EEN PENSOENUITKERING VAN HET PENSOENFONDS METAAL EN TECHNIEK ONTVANGT**

### **Artikel 15**

1. Met een werknemer die de aow-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of met een werknemer die een pensioenuitkering ontvangt van het Pensioenfonds Metaal en Techniek kan een arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.
2. Indien een voor een bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking voor bepaalde tijd is voortgezet, is voor haar beëindiging geen voorafgaande opzegging nodig. Evenmin is voorafgaande opzegging vereist in geval twee of meer dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd elkander met tussenpozen zijn opgevolgd.
3. Indien de dienstbetrekking is aangegaan voor onbepaalde tijd, of indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking na het verstrijken van deze tijd zonder tegenspraak wordt voortgezet, kan de dienstbetrekking worden beëindigd door opzegging.
4. Overigens zijn op de dienstbetrekking de bepalingen van deze CAO van toepassing, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Aantekeningen:

1. Duur van de dienstbetrekking; opzegging.
  - a. Het verdient aanbeveling de arbeidsovereenkomsten aan te gaan voor (telkens) een bepaalde, korte tijd van ten minste drie maanden en ten hoogste een jaar.
  - b. Indien opzegging vereist is dient voor de bepaling van de opzeggingstermijn (zie artikel 16 CAO en 7:672 BW) de totale duur van de dienstbetrekking in acht te worden genomen, en is voorts de toestemming van het UWV Werkbedrijf vereist.
  - c. Zie bijlage 5 "Ontslagrecht".
2. Toepasselijkheid van de CAO.
  - a. Aangezien artikel 33 van de CAO geldt voor werknemers beneden de 65-jarige leeftijd, dient de beloning van de werknemer die deze leeftijd heeft overschreden, uitdrukkelijk te worden overeengekomen. Het is de bedoeling dat de werknemer voor gelijke arbeid niet in netto-inkomen achteruit gaat.
  - b. De overige CAO-bepalingen blijven van toepassing, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
3. Voor werknemers van 65 jaar en ouder kunnen andere regels gelden ten aanzien van sociale zekerheid en/of pensioen dan voor werknemers jonger dan 65 jaar.

### Artikel 15a

1. Een werknemer die nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt kan met deeltijdpensioen onder de navolgende voorwaarden:
  - a. de werknemer dient zes maanden voor de beoogde datum een verzoek bij de werkgever in;
  - b. het deeltijdpensioen dient minimaal (gemiddeld) 4 uren (in de regel een halve dag) per week te zijn en maximaal 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur per week.
2. De werkgever willicht het verzoek in tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
3. Indien een geschil ontstaat over het hiervoor bedoelde verzoek kan aan de Vakraad advies worden gevraagd.  
Aantekening: Zie voor de procedure bijlage 3B.
4. De arbeidsovereenkomst wordt na inwilliging van het verzoek automatisch pro rata aangepast en is artikel 2a lid 2 overeenkomstig van toepassing.

## OPZEGGING

### Artikel 16

1. Opzegging van een arbeidsovereenkomst geschiedt met inachtneming van de termijnen zoals genoemd in artikel 7: 672 BW.
2. Opzegging geschiedt met inachtneming van de opzegtermijnen tegen het einde van de maand bij salarisbetaling per maand en tegen het einde van de vierweken-periode bij salarisbetaling per vier weken.

Aantekening:

Zie bijlage 11M voor tekst artikel 7: 672 BW en artikel 16c CAO (oud) en artikel XXI van de zogeheten Flexwet.

### III. ARBEIDSTIJDEN

#### DEFINITIES

##### Artikel 17

1. Onder "dagelijkse werktijd" wordt verstaan de tijd waarin de werknemer volgens zijn dienstrooster arbeid verricht.
2. a. Het dagvenster is een periode met een duur van 12 uur en loopt van 06.00 uur tot 18.00 uur. Indien de dagelijkse werktijd valt binnen het dagvenster, is de toeslagenregeling volgens artikel 42a van deze CAO niet van toepassing. Indien de dagelijkse werktijd geheel of gedeeltelijk buiten het dagvenster valt, geldt de toeslagenregeling conform artikel 42a.
- b. De werkgever kan één keer per jaar voor de duur van één jaar het aanvangstijdstip van het dagvenster verschuiven van 06.00 uur tot 07.00 uur met dien verstande dat het dagvenster ook in deze situatie een duur heeft van 12 uur. De werkgever kan met instemming van het medezeggenschapsorgaan dan wel het personeel indien er geen medezeggenschapsorgaan aanwezig is, het aanvangstijdstip van het dagvenster verschuiven tot uiterlijk 08.00 uur; ook in deze situatie ligt het eindtijdstip van het dagvenster 12 uur later.

Aantekening:

Indien sprake is van ploegenarbeid conform artikel 20 van deze CAO, geldt de toeslagenregeling van artikel 45. Zie ook artikel 42a. Zie bijlage 4C voor een schema met voorbeelden.

- 3a. Onder dienstrooster wordt verstaan het schema, waarin de voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd en de ADV-tijd zijn vastgelegd.
- 3b. In afwijking van het gestelde onder 3a wordt bij "flexibele werktijd" (zie artikel 18a lid 2 sub b) de ADV-tijd niet vastgelegd in het dienstrooster.
- 4a. Onder "ADV-tijd" wordt verstaan: de tijd waarop ten gevolge van arbeidsduurverkorting niet wordt gewerkt.
- 4b. Onder een roostervrije dag als genoemd in artikel 41 lid 1b wordt verstaan een dag waarop de werknemer volgens zijn dienstrooster arbeid zou verrichten indien hij op die dag geen roostervrij zou hebben gehad.
5. Onder "overuren" wordt verstaan: uren waarin wordt gewerkt buiten het dienstrooster. Als overuren worden echter niet beschouwd verschoven uren als bedoeld in lid 6.

Aantekening:

Zie voor de betaling van overuren artikel 42.

6. Onder "verschoven uren" wordt verstaan:
  - a. uren gedurende welke een werknemer werkt buiten zijn dienstrooster, voor zover de werknemer in dertien achtereenvolgende weken, met inbegrip van genoemde uren, niet langer werkt dan het aantal werkuren volgens zijn dienstrooster.  
De werkgever verstrekt, op verzoek van de werknemer, periodiek een overzicht van het tijdstip en de uren waarop buiten het dienstrooster is gewerkt, danwel het tijdstip en de uren die minder zijn gewerkt dan het aantal uren volgens zijn dienstrooster;
  - b. uren gedurende welke, in overleg met het medezeggenschapsorgaan of bij gebreke hiervan met de werknemersdelegatie, buiten het dienstrooster wordt gewerkt, met het tevoren vaststaande doel om bepaaldelijk aangewezen uren, waarop niet wordt gewerkt of waarop niet zal worden gewerkt, in te halen;
  - c. uren, gedurende welke een werknemer werkt buiten zijn dienstrooster, doch binnen het aantal uren waarop hij op basis van zijn dienstrooster zou hebben gewerkt, ten gevolge van het feit dat de werkzaamheden door omstandigheden in het bedrijf van

de opdrachtgever van de werkgever niet binnen zijn dienstrooster kunnen worden verricht.

Aantekening:

Zie voor de betaling van verschoven uren artikel 43.

7. Onder "jaar" wordt verstaan een aaneengesloten periode van 365 dagen; ingeval van een schrikkeljaar 366 dagen.
8. Onder "week" wordt verstaan een periode van 7 aaneengesloten dagen.

## ARBEIDSDUUR

### Artikel 18

1. De normale wekelijkse arbeidduur bedraagt, berekend over een periode van maximaal één jaar, gemiddeld 38 uren, met inachtneming van het gestelde in artikel 17. \*  
Voor de werknemer die op grond van een bestaande regeling minder dan dit gemiddelde aantal uren per week werkt geldt het overeengekomen aantal uren.
2. Voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidduur gelden ook de uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op nieuwjaarsdag, de 2e paasdag, de Hemelvaartsdag, de 2e pinksterdag, de beide Kerstdagen, de nationale feestdag (27 april) en de dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, voor zover deze dagen vallen op een dag binnen het dienstrooster, evenals de uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op de kort-verlofdagen als bedoeld in artikel 61, en op de vakantiedagen.
3. De werkgever stelt de werknemer voor een periode van minimaal drie weken in kennis van het voor de werknemer geldende dienstrooster.  
In afwijking van vorenstaande kan, in overleg met het medezeggenschapsorgaan of bij gebreke hiervan met de werknemersdelegatie, tussentijds het dienstrooster worden gewijzigd indien deze tussentijdse wijziging het gevolg is van een wijziging van de vorm van arbeidduurverkortung.

Aantekening:

Dit houdt in dat bijvoorbeeld de werknemer uiterlijk 31 december het dienstrooster moet weten voor de eerstvolgende drie weken.

4. De werkgever kan, in overleg met de v.v., en onder handhaving van het op het tijdstip van invoering geldende niveau van arbeidsvoorwaarden, een dienstrooster invoeren waarbij op vier dagen per week, welke dagen uitsluitend kunnen betreffen de dagen van maandag t/m vrijdag, gedurende maximaal 9,5 uren per dag arbeid wordt verricht.
5. De werkgever stelt het dienstrooster vast. Indien de werknemer daarom verzoekt, doet de werkgever dit na overleg met betrokkene. De werkgever houdt daarbij, voorzover redelijkerwijs van hem kan worden verwacht, rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
6. Bij verschil van mening tussen de werkgever en de werknemer over de weging van de belangen bij het vaststellen van het dienstrooster als bedoeld in lid 5 kan aan de Vakraad advies worden gevraagd.

Aantekening:

Zie voor de procedure bijlage 3A.

7. Als regel wordt des zaterdags geen arbeid verricht.



**Aantekening:**

Ingeval regelmatig op zaterdag moet worden gewerkt, pleegt de werkgever overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie.

8. Door de werknemer wiens aanwezigheid als regel des zaterdags noodzakelijk is, zal per week een andere dag, dan wel twee halve dagen, geen arbeid worden verricht.
9. Ingeval een werknemer incidenteel een zaterdag moet werken zal hij in dezelfde of in de volgende week een hele dag of twee halve dagen desgewenst voor eigen rekening vrijaf kunnen nemen.

\* Van 1 oktober 1984 t/m 31 december 1984 gold de volgende bepaling:  
"De arbeidsduur is met ingang van 1 oktober 1984 verminderd met 5%. Deze verkorting van de arbeidsduur behoeft niet te leiden tot wijziging van de bedrijfstijd."

## VORMEN VAN ARBEIDSDUURVERKORTING

### Artikel 18a

1. De keuze van de vorm van arbeidsduurverkorting alsmede de wijziging van de keuze dient tot stand te komen in overleg met het medezeggenschapsorgaan. Bij gebreke van een medezeggenschapsorgaan komt de arbeidsduurverkorting tot stand na overleg met de werknemersdelegatie.  
Daarnaast bestaat er voor de ondernemingen, die voorkomen op de door de v.v. bij de Federatie Werkgeversorganisaties Metaaltechniek ingediende lijst, ook de mogelijkheid om de keuze te wijzigen in overleg met de v.v.  
Indien de werknemer in deeltijd gaat werken dient in de arbeidsovereenkomst tot uitdrukking te komen of ADV in tijd dan wel in geld wordt genoten.

**Aantekening:**

Zie ook de artikelen 2a en 32.

Voorbeeld, uitgaande van een gemiddelde arbeidsduur van 10 uur per week:

Indien de werknemer 10/38 van het op hem van toepassing zijnde tabelsalaris verdient, wordt de ADV geacht in geld te zijn genoten. Indien de werknemer 10/40 van het op hem van toepassing zijnde tabelsalaris verdient, wordt de ADV geacht in tijd te zijn genoten.

2. Gekozen kan worden uit één of meer van de volgende mogelijkheden, waarbij ADV-tijd niet kan worden ingeroosterd op zon- en feestdagen als bedoeld in artikel 19 lid 1:
  - a. ADV-blokken
    - 8 uren aaneengesloten ADV-tijd per 4 weken;
    - 4 uren aaneengesloten ADV-tijd per 2 weken;
    - 2 uren aaneengesloten ADV-tijd per week.
  - b. flexibele werktijd
    - een week van minimaal 34 en maximaal 45 uren waarbij per dag minimaal 0 uur en maximaal 9 uren kan worden gewerkt.
  - c. ADV-dagen
    - Deze mogelijkheid staat alleen open voor de werkgever die werkzaamheden verricht op bouwwerken.
    - De (gedeelten van) ADV-dagen worden, tenzij in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie anders wordt overeengekomen, vastgesteld op die (gedeelten van) dagen waarop het bouwwerk in verband met ADV niet toegankelijk is.
    - Eventuele resterende (gedeelten van) ADV-dagen dienen in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie te worden vastgesteld.
  - d. vrije keuze
    - In afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 2a t/m c kan worden gekozen voor een andere vorm van arbeidsduurverkorting. Deze keuze kan uitsluitend worden

gemaakt in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie, dan wel in overleg met de v.v. in de gevallen als bedoeld in lid 1 van dit artikel, voorlaatste zin.

Indien hiervan gebruik wordt gemaakt dient de gekozen vorm van arbeidsduurverkorting te worden gemeld bij de Vakraad.

## VERREKENING ARBEIDSDUURVERKORTING

### Artikel 18b

1. Indien bij het einde van de dienstbetrekking de werknemer nog recht heeft op ADV-tijd dan wel te veel ADV-tijd heeft genoten wordt dit in tijd dan wel in geld verrekend. Indien een werknemer arbeidsongeschikt is tijdens ADV-tijd, behoeft dit niet te worden gecompenseerd.  
Bij verrekening in geld is artikel 31 lid 1, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag, van toepassing.
2. Indien op ADV-tijd arbeid wordt verricht, wordt in overleg met de werknemer vervangende ADV-tijd vastgesteld. Uiterlijk in het volgende kalenderkwartaal dient de vervangende ADV-tijd te worden genoten.

## ARBEID OP ZONDAGEN EN FEESTDAGEN

### Artikel 19

1. Op zondagen, zomede op nieuwjaarsdag, 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 2e pinksterdag, beide kerstdagen, de nationale feestdag (27 april) zal als regel geen arbeid worden verricht.  
Indien (in enig jaar) 5 mei door CAO-partijen uitgeroepen wordt tot nationale feestdag waarop geen arbeid wordt verricht, dan zal (in dat jaar) de 25e vakantiedag collectief worden vastgesteld op 5 mei als deze valt op een dag waarop de werknemer volgens zijn dienstrooster arbeid zou verrichten.

Aantekeningen:

1. Voor het geval op zon- en feestdagen wel wordt gewerkt, zie artikel 42.
2. Afwijking van hetgeen ten aanzien van de nationale feestdag is bepaald, behoeft de goedkeuring van de Vakraad (zie artikel 7). Deze goedkeuring wordt geacht te zijn verleend ten aanzien van de in het buitenland werkzaam zijnde werknemer indien aldaar niet 27 april doch 1 mei een algemene feestdag is.
2. Indien een werknemer voor of bij een desbetreffende opdracht tegenover de werkgever of diens gemachtigde verklaart gewetensbezwaren te hebben tegen arbeid op zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen, r.k. feestdagen welke ter plaatse algemeen als zondagen worden gevierd, of Goede Vrijdag, kan hij tot die arbeid niet worden verplicht.

## ARBEID IN PLOEGEN

### Artikel 20

1. Onder ploegendienst wordt verstaan het verrichten van arbeid in een systeem waarin de werktijden van twee of meer (groepen) werknemers (met een normale arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 18 CAO) op elkaar aansluiten of uitsluitend ten behoeve van het overdragen van de werkzaamheden elkaar in geringe mate overlappen én een tijdsblok van 13 uur overtreft. Hierbij zal door de betrokken werknemer in regelmaat gedurende langere termijn van dienst worden gewisseld.

Aantekening:

1. Onder regelmaat kan bijvoorbeeld worden verstaan wekelijks meer aaneensluitende dagen.
2. Zie voor de betaling van werknemers die in ploegendienst werken artikel 45 van deze CAO.

2. De werkgever dient, vóór het instellen van ploegenarbeid, overleg te plegen met hetzij de werknemersorganisaties, hetzij het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie.

Voor ondernemingen met een wettelijk verplichte ondernemingsraad gelden de bepalingen van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden.

Aantekening:

Zie bijlage 11B voor de tekst van artikel 27 WOR.

3. De daartoe aangewezen werknemers dienen in ploegen arbeid te verrichten.
4. De in lid 3 bedoelde verplichting geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
5. De in lid 3 bedoelde verplichting geldt eveneens niet voor werknemers van wie de gezondheidstoestand zulks niet toelaat; bij verschil van mening hierover, kan de overlegging van een medische verklaring worden gevraagd.
6. ADV-tijd wordt bij voorkeur ingeroosterd aan het begin of aan het einde van een arbeidsperiode in een ploegdienst-rooster.

## OVERWERK

### Artikel 21

1. De werknemer kan, behoudens het gestelde in lid 2a en 2b, niet worden verplicht om langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt.
2. a. De werknemer kan worden verplicht langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt gedurende de eerste tien uren in een periode van vier weken, in de gevallen waarin zulks bij of krachtens de Arbeidstijdenwet is geoorloofd. Van de werkgever wordt daarbij verlangd dat hij rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.  
b. De werknemer kan worden verplicht langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt in geval van calamiteiten.

Aantekeningen:

1. Aanbevolen wordt het overwerk zoveel als mogelijk is te beperken.
2. Onder calamiteiten worden verstaan situaties zoals boeteclausules, onevenredige schade voor het eigen bedrijf / opdrachtgevers of derden. Indien de werkgever zich beroept op boeteclausules dient hij zich te gedragen als een goed werkgever.
3. Zie bijlage 11B voor artikel 27 WOR.
3. Indien de werkgever opdracht geeft tot overwerk voor een of meer afdelingen in de onderneming geeft hij hiervan kennis aan het medezeggenschapsorgaan.
4. De in lid 2 sub a en b bedoelde verplichtingen gelden niet voor werknemers jonger dan 18 jaar en niet voor werknemers van 55 jaar en ouder. In afwijking van de vorige volzin geldt dat werknemers van 55 jaar en ouder wel kunnen worden verplicht om langer door te werken dan hun dienstrooster bepaalt gedurende de eerste vijf uren in een periode van vier weken, in de gevallen waarin zulks bij of krachtens de Arbeidstijdenwet is geoorloofd.
5. De in lid 2 sub a en sub b bedoelde verplichtingen gelden eveneens niet voor werknemers van wie de gezondheidstoestand zulks niet toelaat; bij verschil van mening hierover kan de overlegging van een medische verklaring worden gevraagd.
6. Indien overwerk, anders dan op grond van consignatie, aanvangt vóór of op dan wel na middernacht en die dag dan wel de vorige dag de dagelijkse werktijd is gewerkt of een zon- of feestdag is, behoeft het werk niet eerder dan 11 uur na het beëindigen van het overwerk te worden hervat. Voor zover deze uren vallen binnen de dagelijkse werktijd

wordt daarover het salaris doorbetaald. Eenmaal per 7 etmalen mag de onafgebroken rusttijd worden beperkt tot 8 uur.

7. In het kader van de werkgelegenheid dient regelmatig overwerk tot het uiterste te worden beperkt.

## CONSIGNATIE

### Artikel 21a

1. De werkgever stelt geen consignatiedienst in dan nadat hij hiervoor in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie een consignatieregeling heeft getroffen.
2. De in lid 1 bedoelde consignatieregeling dient te bevatten afspraken omtrent de vergoeding van de reiskosten en telefoonkosten en over een toe te kennen consignatievergoeding.
3. Op de consignatie zijn de rust- en werktijden van toepassing zoals die bij de Arbeidstijdenwet zijn geregeld.

Aantekening:

Zie voor de betaling van arbeid voortvloeiend uit consignatie artikel 42 lid 6 van deze CAO.

4. De werkgever die een consignatiedienst heeft ingesteld zonder daarvoor een consignatieregeling te hebben getroffen als hier bedoeld, dient vóór 1 januari 2002 in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie een regeling te treffen conform dit artikel.
5. Dit artikel is niet van toepassing op de werkgever die per 1 maart 2001 een consignatieregeling heeft, die in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie dan wel de v.v. is overeengekomen en waarin de in lid 2 genoemde elementen zijn opgenomen, zolang die consignatieregeling niet wijzigt.

Aantekening:

Indien consignatie leidt tot overwerk, geldt het bepaalde in artikel 21 lid 4 van deze CAO.

## IV. VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

### ALGEMEEN

#### Artikel 22

1. De werknemer is gehouden de werktijden stipt in acht te nemen en op tijd met de hem opgedragen werkzaamheden te beginnen.
2. De werknemer is verplicht hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden welke zich in diens onderneming voordoen, of werkzaamheden welke met deze onderneming verband houden, naar beste krachten te verrichten; hij zal de werkgever of diens vertegenwoordiger terstond kennis geven van enige fout in een hem verstrekte opdracht of van andere feiten en omstandigheden waarvan een goed werknemer kan veronderstellen dat de wetenschap voor de werkgever van belang is.
3. Indien in de onderneming tijdelijk geen aanbod van werk waarvoor de werknemer is aangenomen aanwezig is, dan is de werknemer gehouden andere hem opgedragen vervangende bedrijfswerkzaamheden te verrichten.
4. De werkgever kan de werknemer verplichten werkstaten bij te houden en deze in te leveren op een door de werkgever te bepalen tijdstip.

### GEHEIMHOUDING

#### Artikel 23

Het is de werknemer verboden aan derden bijzonderheden betreffende het bedrijf van de werkgever mede te delen waarvan hij weet of redelijkerwijze kan vermoeden dat hij deze geheim behoort te houden.

Aantekening:

Overtreding van de geheimhoudingsplicht kan een strafrechtelijk feit opleveren.

### ZORG TEN AANZIEN VAN BEDRIJFSMIDDELEN

#### Artikel 24

1. Van de door de werkgever verstrekte bedrijfsmiddelen wordt een lijst opgemaakt, die door de werknemer moet worden ondertekend. Onder bedrijfsmiddelen worden onder meer verstaan: machines, computerbestanden, gereedschappen, materialen, voertuigen en geld.
2. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig en overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en in het algemeen daarvoor de zorg hebben van een goed werknemer.
3. Hij is verplicht aan de werkgever of diens vertegenwoordiger terstond kennis te geven van een gebrek aan of verlies van enig bedrijfsmiddel waarvan een goed werknemer kan veronderstellen dat de wetenschap voor de werkgever van belang is.

Aantekening:

De door de werkgever ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen dienen in deugdelijke staat te verkeren.

## VERGOEDING VAN SCHADE

### Artikel 25

1. Indien de werknemer ingevolge artikel 7:661 BW aansprakelijk is voor door hem veroorzaakte schade, zal deze schade worden vergoed in termijnen van ten hoogste 1/5 deel van het salaris als bedoeld in artikel 31 lid 1 per periode.

Aantekening:

Bij beëindiging van het dienstverband is de schade in haar geheel opeisbaar. Voor hetgeen onder bedrijfsmiddelen wordt verstaan, wordt verwezen naar artikel 24.

2. De werkgever kan van zijn recht op schadevergoeding slechts gebruik maken indien hij uiterlijk binnen één maand nadat de aansprakelijkheid van de werknemer voor het verlies of de beschadiging is vastgesteld de werknemer schriftelijk mededeling heeft gedaan van zijn voornemen tot verhaal van de daardoor te lijden schade.

Aantekening:

Zie voor de tekst van artikel 7:661 BW bijlage 11D.

## ARBEID VOOR DERDEN

### Artikel 26

1. Het is de werknemer niet toegestaan anders dan met schriftelijke toestemming van zijn werkgever voor, dan wel ten behoeve van derden arbeid te verrichten, welke concurrerend is te achten voor de bedrijfstak omschreven in artikel 77.
2. Ook is het de werknemer niet toegestaan dat soort arbeid te verrichten waarvan de werkgever aan de werknemer schriftelijk en gemotiveerd te kennen heeft gegeven dat het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.

### Artikel 27

Vervallen.

### Artikel 28

Vervallen.

## TERUGKEER UIT MILITAIRE DIENST

### Artikel 29

Voor het verlaten van de militaire dienst dient de werknemer zich - zo mogelijk een maand van te voren - aan te melden bij de werkgever waar hij in dienst is, opdat de laatste kan vaststellen wanneer de werknemer zijn werkzaamheden zal hervatten.

## RUILEN

## Artikel 30

1. De werknemer kan, volgens de regels als beschreven in dit artikel, bronnen (ADV-uren, vakantie-uren, toeslagen of andere financieringsbronnen) ruilen tegen doelen (geld, dan wel fiscaal gefaciliteerde regelingen).
2. De volgende bronnen kunnen ten behoeve van de daarbij vermelde doelen worden geruild:
  - a. ADV-uren en/of vakantie-uren kunnen volgens de wettelijke mogelijkheden worden geruild voor geld, dan wel fiscaal gefaciliteerde regelingen.
  - b. de in deze CAO genoemde toeslagen en overige financieringsbronnen kunnen worden geruild voor geld (uitbetaling ineens), of worden aangewend voor het kopen van vrije uren als hierna bedoeld in lid 4.
3. Met ingang van 1 januari 2017 heeft de werkgever het recht 8 vakantie uren (in de regel één vakantiedag) van de werknemer te kopen. De werkgever heeft het recht deze structureel te kopen van de werknemer wanneer die op individueel of bedrijfsniveau al meer uren dan 192 (in de regel 24 vakantiedagen) had. Zowel ten aanzien van de eerste als tweede volzin kan de werkgever zelf besluiten.  
Voor de werknemer die een kortere arbeidsduur heeft, geldt het gestelde in artikel 2a lid 2 CAO.
4. De werknemer die een arbeidsduur heeft als bedoeld in artikel 18 lid 1 eerste volzin kan per kalenderjaar maximaal 64 uur vrije tijd kopen. Voor de werknemer die een kortere arbeidsduur heeft geldt het gestelde in artikel 2a lid 2 cao.
5. Het ruilen van de bronnen in doelen geschiedt in overleg tussen de werknemer en de werkgever, met uitzondering van het besluit tot de aankoop van (maximaal 64 uur) vrije tijd. Hiertoe kan de werknemer zelf besluiten.  
De afspraak tussen werkgever en werknemer over bronnen die zullen worden aangewend en de doelen die daarmee worden verworven en/of het besluit van de werknemer tot aankoop van (maximaal 64 uur) vrije tijd is de ruilafpraak.
6. De ruilafpraak moet bij werkgever en werknemer bekend zijn voor 1 januari van het jaar waarin de ruilafpraak van toepassing is en geldt gedurende één kalenderjaar. Voor elk nieuw kalenderjaar kan telkens opnieuw een ruilafpraak tot stand komen als bedoeld in lid 3 en 4.
7. Wanneer bij het ruilen een omzetting plaatsvindt van tijd in geld of andersom, geldt als ruilvoet 0,607% van het maandsalaris per uur zoals genoemd in artikel 31 CAO (0,658% per uur van het vierwekensalaris).

## Aantekening:

1. Een werknemer wil 8 uur vrije tijd kopen en heeft een maandsalaris van € 1500,-  
Deze 8 uur vrije tijd kost dan  $8 \times 0,607\% \times € 1500,- = € 72,84$ .
2. Een werknemer wil een vakantiedag van 8 uur ruilen tegen geld en heeft een maandsalaris van € 1500,-. Deze 8 uur heeft dan een waarde van  $8 \times 0,607\% \times € 1500,- = € 72,84$ .
8. Voor het verrekenen kan de werknemer kiezen uit de volgende mogelijkheden:
  - a. De kosten van de koop van vrije tijd in gevolge lid 4, berekend op basis van de ruilvoet uit lid 7, worden ingehouden op aan de werknemer uit te betalen toeslagen zoals, en voor zover van toepassing overwerktoeslag, ploegentoeslag, vakantiebijslag, dagenstertoeslag, een en ander voor zover de toeslag niet is inbegrepen in het salaris als bedoeld in artikel 31 CAO.  
Indien het bedrag van de toeslag(en) ontoereikend is voor de bekostiging van de vrije tijd, vindt inhouding plaats op het salaris in de periode(s) waarin de vrije tijd wordt genoten.  
Ingeval er sprake is van betaling voor de verkoop van vrije tijd, geschiedt de uitbetaling in de periode(s) waarin op deze dagen wordt gewerkt. De door verkoop

van vrije tijd verkregen gelden kunnen ook worden aangewend voor fiscaal gefaciliteerde regelingen.

- b. De kosten of baten, berekend op basis van de ruilvoet uit lid 7, die voor de werknemer verbonden zijn aan de ruil, worden gedurende het kalenderjaar in gelijke delen bij de betaling van het maandsalaris dan wel het vier-weken-salaris ingehouden op de salarisbetaling of in gelijke delen uitbetaald.
  - c. In overleg tussen werkgever en werknemer kan voor een andere verrekeningswijze worden gekozen.
9. 1. De ruilafpraak moet in het kalenderjaar worden geëffectueerd.  
2. Indien blijkt dat aan het eind van een kalenderkwartaal een (deel van de) ruilafpraak door arbeidsongeschiktheid van de werknemer niet of niet volledig geëffectueerd kan worden, vindt aan het eind van dat kalenderkwartaal verrekening plaats. Ingehouden bedragen waar geen verlop voor kon worden opgenomen in dat kwartaal worden alsdan alsnog uitbetaald bij de salarisbetaling; extra uitbetaalde bedragen waarvoor geen extra werk in dat kwartaal kon worden verricht, worden dan alsnog ingehouden c.q. niet uitbetaald.
- In overleg kunnen werkgever en werknemer hierover andere afspraken maken.
10. 1. Een gemaakte ruilafpraak heeft geen effect op het salaris als bedoeld in artikel 31 voor de berekening van bij CAO geregelde inkomensgerelateerde bestanddelen zoals de overwerktoeslag en de dagvenstertoeslag, met uitzondering van de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 59.  
2. Een gemaakte ruilafpraak heeft geen effect op het salaris als bedoeld in artikel 31 voor de berekening van niet bij CAO geregelde inkomensgerelateerde bestanddelen zoals een dertiende maand of een winstdelingsregeling, tenzij daarover in overleg tussen de werkgever en OR/PVT, de werknemersdelegatie dan wel bij gebreke daarvan de v.v. andere afspraken worden gemaakt.

Aantekening:

Voorbeelden van berekeningen, ook van de gevolgen van ruilen voor andere arbeidsvoorwaarden als pensioen en vakantietoeslag, zijn als bijlage 4D opgenomen.

11. Bij beëindiging dienstverband vindt verrekening van de ruil dan wel de gekochte extra vrije dagen plaats conform artikel 57 lid 3, 4, 5 en 7.
12. In afwijking van het hiervoor gestelde in lid 7 geldt voor de werknemer als bedoeld in artikel 2 lid 3 sub a CAO het volgende:  
wanneer bij het ruilen een omzetting plaatsvindt van tijd in geld of andersom, geldt als ruilvoet het volgende:  
 $((12/260)/(\text{het aantal overeengekomen arbeidsuren per week}/5))$  maal 100. Het aldus verkregen percentage geldt dan als ruilvoet van het maandsalaris per uur (bij een vierwekensalaris dient in de genoemde formule het getal 12 te worden vervangen door 13).  
Aan de beloningselementen genoemd in dit artikel kunnen geen rechten worden ontleend als deze ingevolge de CAO expliciet niet van toepassing zijn.

## VIERDAAGSE WERKWEEK

### Artikel 30a

De werknemer kan met gebruikmaking van zijn vrije tijdsrechten de werkgever verzoeken zijn werkweek, voor zover het saldo van deze vrijetijdsrechten dat toelaat, aan te passen tot vier dagen met behoud van voltijds dienstverband. De werknemer kan daarvoor de bronnen aanwenden van Ruilen maar ook vakantiedagen van artikel 50 en 51 van de CAO en andere tijdselementen waar hij recht op heeft.

De werkgever zal binnen vier weken na het verzoek van de werknemer bij afwijzing van het verzoek zijn beslissing aan de werknemer inhoudelijk gemotiveerd bekend maken.

Indien een geschil ontstaat tussen de werknemer en de werkgever, kan gebruik gemaakt worden van de procedure bij geschil conform bijlage 3C.



## V. SALARISSEN EN TOESLAGEN

### SALARISBETALING PER MAAND OF PER VIERWEKENPERIODE

#### Artikel 31

1. De salarisbetaling vindt uitsluitend plaats hetzij per maand hetzij per vierwekenperiode. Onder salaris wordt verstaan de overeengekomen vaste vergoeding, waaronder mede begrepen de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 36a en daarmee vergelijkbare vaste salarisbestanddelen (exclusief eventuele toeslagen, bijslagen, onkostenvergoedingen en dergelijke) die per maand of per vierwekenperiode is verschuldigd door de werkgever.

Aantekening:

Onder vergelijkbare vaste salarisbestanddelen dienen te worden gerekend die toeslagen die tot doel hebben een salarisgarantie te geven.

2. De uitbetaling van het salaris alsmede eventuele ploegentoeslag geschiedt uiterlijk op de laatste werkdag van de maand dan wel vierwekenperiode waarover dit salaris verschuldigd is.
3. De uitbetaling van eventuele toeslagen, bijslagen, onkostenvergoedingen en dergelijke en van te verrekenen voorschotten geschiedt uiterlijk op de laatste werkdag van de volgende maand dan wel vierwekenperiode als bedoeld in lid 2, tenzij in deze CAO anders is bepaald.
4. Ter zake van reis-, verblijf- en andere kosten zullen, indien de werknemer zulks verzoekt, voorschotten worden verstrekt.
5. Niet door de werknemer behoorlijk verantwoorde werkuren, reis-, verblijf- en andere kosten, worden niet uitbetaald.
6. De werkgever verstrekt op verzoek een schriftelijke berekening van de betalingen bedoeld in lid 3.
7. De werkgever verstrekt binnen twee maanden na afloop van het kalenderjaar dan wel bij beëindiging van het dienstverband, aan de werknemer een schriftelijke opgave van hetgeen deze in dat jaar uit de dienstbetrekking heeft genoten en van de inhoudingen daarop.

### SALARISTABELLEN

#### Artikel 32

De tabellen die zijn opgenomen in de artikelen 33a en 33b zijn van toepassing bij een dienstrooster op basis van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uren berekend over een periode van maximaal één jaar, voor werknemers die de aow-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt.

Bij een dienstrooster op basis van een kortere gemiddelde wekelijkse arbeidsduur heeft de werknemer recht op salaris naar evenredigheid.

Aantekening:

Zie ook de artikelen 2a en 18a lid 1.

## TOEPASSING SALARISTABELLEN VOOR JEUGDGROEPEN

### Artikel 32a

1. De werkgever betaalt aan de werknemer tot 23 jaar (met ingang van 1 juli 2017 22 jaar) die niet in het bezit is van de hierna in lid 2 bedoelde diploma's tenminste het salaris als vermeld onder "Jeugdgroepen WML" dat correspondeert met de leeftijd van de werknemer waarbij tevens het bepaalde in de artikel 41 in acht dient te worden genomen.
2. De werkgever betaalt aan een werknemer tot 23 jaar (met ingang van 1 juli 2017 22 jaar) die in het bezit is van:
  - ten minste een diploma VBO/MAVO/VMBO ten minste het salaris zoals vermeld onder "Jeugdgroepen VBO/MAVO/VMBO" dat correspondeert met de leeftijd van de werknemer dan wel
  - ten minste een vakdiploma, behaald via de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen leerlingwezen) als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs, ten minste het salaris zoals vermeld onder "Jeugdgroepen vakdiploma (MBO 2)" dat correspondeert met de leeftijd van de werknemer, indien en voorzover die werknemer een functie uitoefent waarvoor het vakdiploma relevant is dan wel indien en voorzover een werknemer een functie uitoefent waarvoor het voortgezette vakdiploma relevant is en die werknemer die ten minste het eerste jaar van de Wet educatie en beroepsonderwijs op het niveau van voorheen voortgezet leerlingwezen met goed gevolg heeft afgerond ten minste het salaris zoals vermeld onder "Jeugdgroepen voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)" dat correspondeert met de leeftijd van de werknemer.

De in dit lid bedoelde vakdiploma's zijn de door de CAO-partijen, betrokken bij de in artikel 3 genoemde collectieve arbeidsovereenkomsten, erkende vakdiploma's.

Aantekening:

Deze vakdiploma's zijn vermeld op een lijst van vakdiploma's die is te verkrijgen bij de Vakraad.

## TOEPASSING SALARISTABEL PARTICIPATIEWET

### Artikel 32b

1. Ten behoeve van de werknemer met een arbeidsbeperking die voor arbeidsondersteuning een beroep doet op de gemeente en die naar het oordeel van het UWV niet in staat is het wettelijke minimumloon (WML) te verdienen, de werknemer met een WSW-indicatie en de werknemer die in de Wajong zit geldt het navolgende.
2. In de onderneming wordt bepaald wat de in lid 1 bedoelde werknemer binnen de reikwijdte van 100%-120% WML kan verdienen.
3. De hier bedoelde werknemer die een verdien capaciteit van 100% heeft, stroomt door naar een van de salaristabellen van de artikel 32, 32a en 33 van de CAO.
4. De werkgever betaalt niet meer dan het voor de hier bedoelde werknemer geldende tabsalaris in de onderneming onder aftrek van de eventueel door die werknemer daadwerkelijk ontvangen loonsubsidies.

Aantekening:

1. Het WML per maand bedraagt per 1 januari 2017 € 1.551,60. Indien dit WML bedrag wijzigt is het nieuwe WML bedrag van toepassing. De 120% WML wordt verkregen door het geldende WML-bedrag te vermenigvuldigen met 120 en vervolgens te delen door 100.
2. De verdien capaciteit wordt door het UWV vastgesteld.

# TOEPASSING SALARISTABELLEN VOOR 23 JARIGEN (MET INGANG VAN 1 JULI 2017 22 JAAR) EN OUDER

## Artikel 33

1. De werknemer van 23 jaar (met ingang van 1 juli 2017 22 jaar) of ouder wordt, op grond van de door hem uitgeoefende functie, ingedeeld in één van de salarisgroepen.
2. Onder functie jaren wordt verstaan de jaren gedurende welke de werknemer die op 30 juni 2017 23 jaar of ouder is zijn functie in het bedrijf van de werkgever vanaf 23 jaar uitoefent. En voor de werknemer die op of na 1 juli 2017 22 jaar wordt de jaren gedurende welke de werknemer vanaf 22 jaar zijn functie in het bedrijf van de werkgever uitoefent. Onder functie jaren wordt mede begrepen de fictieve functie jaren welke de werkgever aan de werknemer heeft toegekend
3. De werkgever betaalt aan de werknemer die is ingedeeld in één van de salarisgroepen A tot en met J, ten minste het salaris dat, in aanmerking nemende het aantal aan de werknemer toegekende functie jaren, in zijn salarisgroep is vastgesteld. Ten aanzien van de werknemer die is ingedeeld in salarisgroep A geldt tevens het bepaalde in artikel 41.
4. Werknemers die bij indiensttreding ten minste 1 jaar werkloos zijn geweest en 23 jaar (met ingang van 1 juli 2017 22 jaar) of ouder zijn en die niet in staat zijn een functie op het functieniveau van salarisgroep A te vervullen, ontvangen gedurende een inlooperperiode van maximaal één jaar het wettelijk minimumloon voor 23 jaar (met ingang van 1 juli 2017 22 jaar) en ouder.

### Aantekening:

Het minimumloon voor werknemers van 23 jaar en ouder (met ingang van 1 juli 2017 22 jaar en ouder) bedraagt per 1 januari 2017 € 1.551,60 per maand, respectievelijk € 1.432,20 per vierwekenperiode. Indien deze wettelijke bedragen wijzigen, gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

5. Indien in de onderneming een met de v.v., OR of PVT overeengekomen loontabel wordt gehanteerd is de wijziging voor de salarisschalen B t/m F niet van toepassing.

**ARTIKEL 33A. SALARISSEN PER MAAND**

## SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 mei 2017 tot 1 juli 2017

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma (MBO 2)	voortgezet Vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	535,30	679	805	903
17 jaar	612,90	779	917	1024
18 jaar	706,00	897	1047	1175
19 jaar	814,60	1037	1205	1349
20 jaar	954,25	1216	1403	1576
21 jaar	1124,90	1428	1647	1849
22 jaar	1318,85	1765	1939	2019

## SALARISGROEPEN

<b>FUNCTIEJAREN</b>	<b>A / 2</b>	<b>B / 3</b>	<b>C / 4</b>	<b>D / 5</b>	<b>E / 6</b>	<b>F / 7</b>	<b>G / 8</b>	<b>H / 9</b>	<b>I / 10</b>	<b>J / 11</b>
0	1551,60	1898	1977	2019	2083	2188	2368	2567	2810	3103
1	1846	1959	1994	2038	2122	2239	2417	2624	2875	3166
2	1860	1975	2009	2062	2162	2287	2468	2673	2935	3230
3	1879	1988	2025	2079	2195	2336	2526	2734	2997	3302
4		2003	2038	2103	2238	2384	2574	2791	3058	3364
5		2024	2059	2121	2273	2433	2626	2844	3115	3429
6		2043	2080	2155	2314	2483	2674	2898	3177	3497
7		2064	2100	2186	2383	2558	2733	2950	3235	3563
8								3006	3302	3629
9									3356	3693
10										3761

Deze tabel is de tabel die gold vanaf 1 januari 2017, met dien verstande dat de bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 januari 2017 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>.

## SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 juli 2017 tot 1 augustus 2017

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma (MBO 2)	Voortgezet Vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	540,05	679	805	903
17 jaar	618,35	779	917	1024
18 jaar	743,55	897	1047	1175
19 jaar	860,95	1037	1205	1349
20 jaar	1095,80	1216	1403	1576
21 jaar	1330,60	1428	1647	1849

## SALARISGROEPEN

FUNCTIEJAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1565,40	1898	1977	2019	2083	2188	2368	2567	2810	3103
1	1846	1959	1994	2038	2122	2239	2417	2624	2875	3166
2	1860	1975	2009	2062	2162	2287	2468	2673	2935	3230
3	1879	1988	2025	2079	2195	2336	2526	2734	2997	3302
4		2003	2038	2103	2238	2384	2574	2791	3058	3364
5		2024	2059	2121	2273	2433	2626	2844	3115	3429
6		2043	2080	2155	2314	2483	2674	2898	3177	3497
7		2064	2100	2186	2383	2558	2733	2950	3235	3563
8								3006	3302	3629
9									3356	3693
10										3761

Deze tabel is de tabel die geldt vanaf 1 juli 2017. Als gevolg van de wijziging Wet Minimumloon is de leeftijd voor het Wettelijk Minimumloon per 1 juli 2017 verlaagd van 23 naar 22 jaar. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 augustus 2017 tot 1 januari 2018

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma (MBO 2)	Voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	540,05	691	819	919
17 jaar	618,35	793	933	1042
18 jaar	743,55	913	1065	1196
19 jaar	860,95	1055	1226	1373
20 jaar	1095,80	1237	1428	1604
21 jaar	1330,60	1453	1676	1881

SALARISGROEPEN

<b>FUNCTIEJAREN</b>	<b>A / 2</b>	<b>B / 3</b>	<b>C / 4</b>	<b>D / 5</b>	<b>E / 6</b>	<b>F / 7</b>	<b>G / 8</b>	<b>H / 9</b>	<b>I / 10</b>	<b>J / 11</b>
0	1565,40	1931	2012	2054	2119	2226	2409	2612	2859	3157
1	1878	1993	2029	2074	2159	2278	2459	2670	2925	3221
2	1893	2010	2044	2098	2200	2327	2511	2720	2986	3287
3	1912	2023	2060	2115	2233	2377	2570	2782	3049	3360
4		2038	2074	2140	2277	2426	2619	2840	3112	3423
5		2059	2095	2158	2313	2476	2672	2894	3170	3489
6		2079	2116	2193	2355	2526	2721	2949	3233	3558
7		2100	2137	2224	2425	2603	2781	3002	3292	3625
8								3059	3360	3693
9									3415	3758
10										3827

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 augustus 2017. In de tabellen vbo/mavo/vmbo, vakdiploma, voortgezet vakdiploma, salaris-groep A 1 tot en met 3 functie jaren alsmede salarisgroepen B tot en met J is de loonsverhoging van 1 augustus 2017 (1,75%) verwerkt. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functie jaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 juli 2017. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 januari 2018 tot 1 juli 2018

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma (MBO 2)	voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	540,05	693	822	922
17 jaar	618,35	796	936	1046
18 jaar	743,55	916	1069	1200
19 jaar	860,95	1059	1230	1378
20 jaar	1095,80	1241	1433	1610
21 jaar	1330,60	1458	1682	1888

SALARISGROEPEN

<b>FUNCTIEJAREN</b>	<b>A / 2</b>	<b>B / 3</b>	<b>C / 4</b>	<b>D / 5</b>	<b>E / 6</b>	<b>F / 7</b>	<b>G / 8</b>	<b>H / 9</b>	<b>I / 10</b>	<b>J / 11</b>
0	1565,40	1938	2019	2061	2126	2234	2417	2621	2869	3168
1	1885	2000	2036	2081	2167	2286	2468	2679	2935	3232
2	1900	2017	2051	2105	2208	2335	2520	2730	2996	3299
3	1919	2030	2067	2122	2241	2385	2579	2792	3060	3372
4		2045	2081	2147	2285	2434	2628	2850	3123	3435
5		2066	2102	2166	2321	2485	2681	2904	3181	3501
6		2086	2123	2201	2363	2535	2731	2959	3244	3570
7		2107	2144	2232	2433	2612	2791	3013	3304	3638
8								3070	3372	3706
9									3427	3771
10										3840

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 januari 2018. In de tabellen vbo/mavo/vmbo, vakdiploma, voortgezet vakdiploma, salaris-groep A 1 tot en met 3 functie jaren alsmede salarisgroepen B tot en met J is de loonsverhoging van 1 januari 2018 (0,35%) verwerkt. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functie jaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 juli 2017. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 juli 2018 tot 1 januari 2019

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma (MBO 2)	voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	540,05	705	836	938
17 jaar	618,35	810	952	1064
18 jaar	743,55	932	1088	1221
19 jaar	860,95	1078	1252	1402
20 jaar	1095,80	1263	1458	1638
21 jaar	1330,60	1484	1711	1921

SALARISGROEPEN

<b>FUNCTIEJAREN</b>	<b>A / 2</b>	<b>B / 3</b>	<b>C / 4</b>	<b>D / 5</b>	<b>E / 6</b>	<b>F / 7</b>	<b>G / 8</b>	<b>H / 9</b>	<b>I / 10</b>	<b>J / 11</b>
0	1565,40	1972	2054	2097	2163	2273	2459	2667	2919	3223
1	1918	2035	2072	2117	2205	2326	2511	2726	2986	3289
2	1933	2052	2087	2142	2247	2376	2564	2778	3048	3357
3	1953	2066	2103	2159	2280	2427	2624	2841	3114	3431
4		2081	2117	2185	2325	2477	2674	2900	3178	3495
5		2102	2139	2204	2362	2528	2728	2955	3237	3562
6		2123	2160	2240	2404	2579	2779	3011	3301	3632
7		2144	2182	2271	2476	2658	2840	3066	3362	3702
8								3124	3431	3771
9									3487	3837
10										3907

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 juli 2018. In de tabellen vbo/mavo/vmbo, vakdiploma, voortgezet vakdiploma, salaris-groep A 1 tot en met 3 functiejaren alsmede salarisgroepen B tot en met J is de loonsverhoging van 1 juli 2018 (1,75%) verwerkt. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 juli 2017. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>.



## SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 januari 2019

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma (MBO 2)	voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	540,05	707	839	941
17 jaar	618,35	813	955	1067
18 jaar	743,55	935	1091	1225
19 jaar	860,95	1081	1256	1406
20 jaar	1095,80	1267	1463	1643
21 jaar	1330,60	1489	1716	1927

## SALARISGROEPEN

<b>FUNCTIEJAREN</b>	<b>A / 2</b>	<b>B / 3</b>	<b>C / 4</b>	<b>D / 5</b>	<b>E / 6</b>	<b>F / 7</b>	<b>G / 8</b>	<b>H / 9</b>	<b>I / 10</b>	<b>J / 11</b>
0	1565,40	1978	2060	2104	2170	2280	2467	2675	2928	3233
1	1924	2041	2078	2124	2212	2333	2519	2734	2995	3299
2	1939	2058	2093	2149	2254	2383	2572	2787	3057	3367
3	1959	2072	2110	2166	2287	2435	2632	2850	3124	3442
4		2087	2124	2192	2332	2485	2682	2909	3188	3506
5		2109	2146	2211	2369	2536	2736	2964	3247	3573
6		2130	2167	2247	2411	2587	2788	3020	3311	3643
7		2151	2189	2278	2484	2666	2849	3076	3372	3713
8								3134	3442	3783
9									3498	3849
10										3919

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 januari 2019. In de tabellen vbo/mavo/vmbo, vakdiploma, voortgezet vakdiploma, salaris-groep A 1 tot en met 3 functie jaren alsmede salarisgroepen B tot en met J is de loonsverhoging van 1 januari 2019 (0,31%) verwerkt. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functie jaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 juli 2017. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>.

**ARTIKEL 33B. SALARISSEN PER VIERWEKENPERIODE**

## SALARISTABEL voor betaling per vierweken vanaf 1 mei 2017 tot 1 juli 2017

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma (MBO 2)	voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	494,20	624	741	830
17 jaar	565,80	717	843	941
18 jaar	651,60	825	963	1081
19 jaar	752,00	953	1108	1241
20 jaar	880,80	1118	1290	1449
21 jaar	1.038,40	1313	1515	1701
22 jaar	1.217,40	1623	1783	1857

## SALARISGROEPEN

FUNCTIEJAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1432,20	1746	1818	1857	1916	2012	2178	2361	2585	2854
1	1698	1801	1834	1874	1951	2059	2223	2414	2644	2912
2	1711	1816	1848	1897	1988	2103	2269	2458	2699	2970
3	1728	1828	1862	1912	2019	2148	2323	2514	2757	3037
4		1842	1874	1934	2059	2193	2367	2567	2812	3094
5		1862	1894	1950	2091	2238	2415	2615	2865	3153
6		1879	1913	1982	2128	2283	2459	2665	2922	3216
7		1899	1932	2010	2192	2353	2513	2713	2975	3277
8								2765	3037	3337
9									3087	3397
10										3459

Deze tabel is de tabel die gold vanaf 1 januari 2017, met dien verstande dat de bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 januari 2017 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>.

SALARISTABEL voor betaling per vierweken vanaf 1 juli 2017 tot 1 augustus 2017

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma (MBO 2)	voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	498,60	624	741	830
17 jaar	570,80	717	843	941
18 jaar	686,40	825	963	1081
19 jaar	794,80	953	1108	1241
20 jaar	1011,40	1118	1290	1449
21 jaar	1228,20	1313	1515	1701

SALARISGROEPEN

<b>FUNCTIEJAREN</b>	<b>A / 2</b>	<b>B / 3</b>	<b>C / 4</b>	<b>D / 5</b>	<b>E / 6</b>	<b>F / 7</b>	<b>G / 8</b>	<b>H / 9</b>	<b>I / 10</b>	<b>J / 11</b>
0	1445,00	1746	1818	1857	1916	2012	2178	2361	2585	2854
1	1698	1801	1834	1874	1951	2059	2223	2414	2644	2912
2	1711	1816	1848	1897	1988	2103	2269	2458	2699	2970
3	1728	1828	1862	1912	2019	2148	2323	2514	2757	3037
4		1842	1874	1934	2059	2193	2367	2567	2812	3094
5		1862	1894	1950	2091	2238	2415	2615	2865	3153
6		1879	1913	1982	2128	2283	2459	2665	2922	3216
7		1899	1932	2010	2192	2353	2513	2713	2975	3277
8								2765	3037	3337
9									3087	3397
10										3459

Deze tabel is de tabel die geldt vanaf 1 juli 2017. Als gevolg van de wijziging Wet Minimumloon is de leeftijd voor het Wettelijk Minimumloon per 1 juli 2017 verlaagd van 23 naar 22 jaar. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>.

SALARISTABEL voor betaling per vierweken vanaf 1 augustus 2017 tot 1 januari 2018

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma (MBO 2)	voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	498,60	635	753	845
17 jaar	570,80	729	858	958
18 jaar	686,40	839	980	1100
19 jaar	794,80	970	1128	1262
20 jaar	1011,40	1138	1313	1475
21 jaar	1228,20	1336	1541	1730

SALARISGROEPEN

<b>FUNCTIEJAREN</b>	<b>A / 2</b>	<b>B / 3</b>	<b>C / 4</b>	<b>D / 5</b>	<b>E / 6</b>	<b>F / 7</b>	<b>G / 8</b>	<b>H / 9</b>	<b>I / 10</b>	<b>J / 11</b>
0	1445,00	1776	1850	1889	1949	2048	2216	2402	2630	2904
1	1727	1833	1866	1907	1986	2095	2262	2456	2690	2963
2	1741	1848	1880	1930	2023	2140	2310	2501	2747	3023
3	1758	1860	1895	1946	2054	2186	2364	2558	2805	3090
4		1874	1907	1968	2094	2231	2409	2612	2862	3148
5		1894	1927	1985	2127	2277	2457	2661	2915	3209
6		1912	1946	2017	2165	2324	2502	2712	2973	3272
7		1931	1965	2046	2230	2394	2558	2761	3027	3334
8								2813	3090	3396
9									3141	3456
10										3520

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 augustus 2017. De bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0,9197. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 juli 2017. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>.

SALARISTABEL voor betaling per vier weken vanaf 1 januari 2018 tot 1 juli 2018

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma (MBO 2)	voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	498,60	638	756	848
17 jaar	570,80	732	861	962
18 jaar	686,40	843	983	1104
19 jaar	794,80	974	1132	1267
20 jaar	1011,40	1142	1318	1480
21 jaar	1228,20	1341	1547	1736

SALARISGROEPEN

<b>FUNCTIEJAREN</b>	<b>A / 2</b>	<b>B / 3</b>	<b>C / 4</b>	<b>D / 5</b>	<b>E / 6</b>	<b>F / 7</b>	<b>G / 8</b>	<b>H / 9</b>	<b>I / 10</b>	<b>J / 11</b>
0	1445,00	1782	1857	1896	1956	2054	2223	2411	2639	2914
1	1733	1839	1873	1914	1993	2102	2269	2464	2700	2973
2	1747	1855	1886	1936	2030	2148	2317	2510	2756	3034
3	1765	1867	1901	1952	2061	2194	2372	2568	2814	3101
4		1881	1914	1975	2101	2239	2417	2621	2872	3159
5		1900	1934	1992	2135	2285	2466	2671	2926	3220
6		1919	1953	2024	2173	2331	2511	2722	2984	3284
7		1938	1972	2053	2238	2402	2567	2771	3038	3346
8								2823	3101	3408
9									3152	3468
10										3532

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 januari 2018. De bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0,9197. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 juli 2017. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>.

SALARISTABEL voor betaling per vierweken vanaf 1 juli 2018 tot 1 januari 2019

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma (MBO 2)	voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	498,60	649	769	863
17 jaar	570,80	745	876	979
18 jaar	686,40	857	1000	1123
19 jaar	794,80	991	1151	1290
20 jaar	1011,40	1161	1341	1507
21 jaar	1228,20	1364	1574	1767

SALARISGROEPEN

<b>FUNCTIEJAREN</b>	<b>A / 2</b>	<b>B / 3</b>	<b>C / 4</b>	<b>D / 5</b>	<b>E / 6</b>	<b>F / 7</b>	<b>G / 8</b>	<b>H / 9</b>	<b>I / 10</b>	<b>J / 11</b>
0	1445,00	1814	1889	1929	1990	2091	2262	2453	2685	2965
1	1764	1872	1905	1947	2028	2139	2310	2507	2747	3024
2	1778	1888	1919	1970	2066	2185	2358	2555	2804	3087
3	1796	1900	1934	1986	2097	2232	2413	2613	2864	3156
4		1914	1947	2009	2138	2278	2459	2667	2922	3214
5		1933	1967	2027	2172	2325	2509	2718	2977	3276
6		1952	1987	2060	2211	2372	2556	2769	3036	3341
7		1972	2006	2089	2277	2444	2612	2820	3092	3404
8								2873	3156	3468
9									3207	3529
10										3593

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 juli 2018. De bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0,9197. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 juli 2017. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>.

SALARISTABEL voor betaling per vier weken vanaf 1 januari 2019

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma (MBO 2)	voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	498,60	650	771	865
17 jaar	570,80	747	878	982
18 jaar	686,40	860	1004	1126
19 jaar	794,80	995	1155	1293
20 jaar	1011,40	1165	1345	1511
21 jaar	1228,20	1369	1578	1772

SALARISGROEPEN

<b>FUNCTIEJAREN</b>	<b>A / 2</b>	<b>B / 3</b>	<b>C / 4</b>	<b>D / 5</b>	<b>E / 6</b>	<b>F / 7</b>	<b>G / 8</b>	<b>H / 9</b>	<b>I / 10</b>	<b>J / 11</b>
0	1445,00	1819	1895	1935	1995	2097	2269	2460	2693	2973
1	1769	1877	1912	1953	2034	2146	2317	2515	2755	3034
2	1783	1893	1925	1976	2073	2192	2365	2563	2812	3097
3	1802	1906	1940	1992	2103	2239	2421	2621	2873	3165
4		1920	1953	2016	2145	2285	2467	2675	2932	3224
5		1939	1973	2033	2179	2332	2517	2726	2986	3286
6		1959	1993	2067	2218	2379	2564	2778	3045	3351
7		1978	2013	2095	2284	2452	2620	2829	3102	3415
8								2882	3165	3479
9									3217	3540
10										3604

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 januari 2019. De bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0,9197. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functie jaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 juli 2017. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>.

## SALARISVERHOOGING IN VERBAND MET LEEFTIJD

### Artikel 34

De verhogingen welke verband houden met de leeftijd worden verleend met ingang van de betalingsperiode waarin de verjaardag van de betrokken werknemer valt.

Het vorenstaande geldt niet indien voor alle werknemers eenzelfde afwijkende regeling van kracht was, dan wel in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie wordt vastgesteld.

## SALARISVERHOOGING IN VERBAND MET FUNCTIEJAREN

### Artikel 35

Verhogingen op grond van functiejaren worden eenmaal per jaar toegekend, doch uiterlijk in de betalingsperiode waarin een nieuw functiejaar begint, een en ander totdat het maximum aantal functiejaren in de betreffende salarisgroep is bereikt.

Indien voor alle werknemers eenzelfde afwijkende regeling van kracht was, dan wel in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie wordt vastgesteld, kan een functiejarenverhoging worden toegekend in een periode van uiterlijk 6 maanden na, en met terugwerkende kracht tot, de betalingsperiode waarin een nieuw functiejaar begint.

## WIJZIGING VAN FUNCTIE; HER- OM- EN BIJSCHOLING

### Artikel 36

1. De werknemer die een functie gaat vervullen welke in een hogere salarisgroep is ingedeeld zal in salaris ten minste gelijk blijven.
2. Het in lid 1 bepaalde is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een andere functie gaat vervullen die in dezelfde salarisgroep is ingedeeld.
3. De werknemer die een functie gaat vervullen, welke in een lagere salarisgroep is ingedeeld, zal ten minste drie betalingsperioden nog het salaris blijven ontvangen dat hij in de vorige functie verdiende. Vervolgens kan hij al dan niet getemporiseerd in de nieuwe salarisgroep worden ingedeeld.
4. In afwijking van het bepaalde in lid 3 zal bij indeling van een werknemer van 55 jaar en ouder in een lagere salarisgroep het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris in de vorm van een toeslag worden uitgekeerd. Salarisverhogingen zullen uitsluitend worden berekend over het nieuwe salaris. De toeslag zal hierbij ongewijzigd blijven.

Aantekening:

Het verdient aanbeveling om het oude salaris te handhaven.

Indien de werknemer verzoekt om een plaatsing in een functie in een lagere functiegroep blijft het bepaalde in dit lid buiten toepassing.

5. Voor de werknemer die bij indiensttreding in herscholing wordt genomen geldt gedurende de eerste drie betalingsperioden geen salarisschaal. Onder herscholing wordt verstaan een opleiding ter herkrijging van de geheel of gedeeltelijk verloren gegane bekwaamheid in het uitoefenen van een bepaalde functie die de op te leiden werknemer uitoefende.
6. Voor de werknemer die bij indiensttreding in omscholing wordt genomen geldt gedurende de eerste zes betalingsperioden geen salarisschaal, met dien verstande dat



- de termijn van zes tot twaalf betalingsperioden wordt verlengd ingeval omscholing plaatsvindt tot een functie die is ingedeeld in een van de salarisgroepen hoger dan D.
7. Voor de werknemer, die bij indiensttreding zal worden bijgeschoold ter verkrijging van meerdere vakkennis, resp. vaardigheid voor het uitoefenen van zijn functie, zal gedurende de eerste drie betalingsperioden geen salarisschaal gelden, indien de bijscholing plaatsvindt tijdens de dagelijkse werktijd.
  8. De reeds in dienst zijnde werknemer, die tijdens de dagelijkse werktijd, op verzoek van de werkgever, een cursus volgt voor her-, om- of bijscholing, zoals genoemd in de leden 5 t/m 7, zal gedurende de duur van de cursus niet in salaris achteruit gaan.
  9. De werkgever kan met een werknemer die in her-, om- of bijscholing wordt opgenomen, overeenkomen, dat de dienstbetrekking door geen van de partijen zal worden beëindigd binnen één jaar, nadat de scholing al dan niet met goed gevolg is beëindigd. Een overeenkomst, als bedoeld in de vorige zin, dient schriftelijk te worden aangegaan. In een dergelijke overeenkomst kan tevens worden bepaald dat de werkgever de werknemer zal plaatsen in de functie waarvoor deze is her-, om- of bijgeschoold, respectievelijk dat de werknemer de bedoelde functie zal aanvaarden.
  10. De werknemer die de dienstbetrekking beëindigt voor het in lid 9 bedoelde tijdstip, is schadeplichtig. De schadeloosstelling blijft beperkt tot het salaris, vermeerderd met de kosten welke de werkgever eventueel ten behoeve van de werknemer heeft gemaakt in verband met diens deelneming aan de cursus, zoals boeken reisgeld, e.d.

Aantekening:

Het verdient aanbeveling de bepaling van lid 10 te herhalen in de schriftelijke overeenkomst, bedoeld in lid 9.

## SALARISGEVOLGEN INVOERING FC-HANDBOEK

### Artikel 36a

Werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt:

- 1a. Indien een werknemer, die de vakvolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, wordt ingedeeld in een hogere functiegroep wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die bij zijn indeling en leeftijd past. Hierbij dient zijn nieuwe salaris minimaal gelijk te zijn aan zijn huidige salaris.
- 1b. Indien een werknemer die de vakvolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt wordt ingedeeld in een lagere functiegroep wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die bij zijn indeling en leeftijd past. Het verschil tussen het huidige salaris en het tabelsalaris behorend bij zijn leeftijd en nieuwe salarisgroep wordt toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag.

Voor het geval dat er geen corresponderende leeftijd is wordt de werknemer ingeschaald met fictieve functie jaren zodanig dat het tabelsalaris gelijk is aan het huidige salaris. Indien het huidige salaris blijkt te liggen tussen de tabelsalarissen corresponderend met twee opeenvolgende functie jaren dan wordt het salaris toegekend corresponderend met het tabelsalaris van het lagere functiejaar. Het verschil tussen het huidige salaris en het bij zijn indeling behorende tabelsalaris wordt toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag.

Over de persoonlijke toeslag zullen collectieve salarisverhogingen worden toegekend. Individuele salarisverhogingen zullen met de persoonlijke toeslag worden verrekend.

Werknemers die de vakvolwassen leeftijd hebben bereikt:

- 2a. Indien een werknemer, die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt, wordt ingedeeld in een hogere functiegroep, wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die bij zijn indeling past, zodanig dat hij een fictief aantal functie jaren ontvangt waardoor zijn nieuwe salaris minimaal gelijk is aan zijn huidige salaris.

Indien de werknemer een salaris heeft dat lager is dan het tabelsalaris bij 0 functie jaren dan zal het salaris worden verhoogd zodanig dat het gelijk is aan het tabelsalaris behorend bij 0 functie jaren.

Indien de werknemer een salaris heeft dat gelegen is tussen de tabelsalarissen van twee opeenvolgende functie jaren van zijn nieuwe salarisgroep, dan zal het salaris worden verhoogd zodanig dat het gelijk is aan het tabelsalaris behorend bij het eerstvolgende hogere functiejaar.

- 2b. Indien een werknemer, die de vakvolwassenleeftijd heeft bereikt, wordt ingedeeld in een lagere functie groep, wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die bij zijn indeling past, zodanig dat zijn nieuwe salaris gelijk is aan zijn huidige salaris.

Indien het huidige salaris van de werknemer valt tussen de tabelsalarissen van twee opeenvolgende functie jaren dan wordt het salaris toegekend corresponderend met het tabelsalaris van het lagere functiejaar. Het verschil tussen het (lagere) tabelsalaris en het huidige salaris zal worden toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. Over de persoonlijke toeslag zullen de collectieve salarisverhogingen worden toegekend. Individuele salarisverhogingen zullen met de persoonlijke toeslag worden verrekend.

## BELONINGSSYSTEMEN

### Artikel 37

1. De werkgever die voornemens is over te gaan tot de invoering, wijziging of afschaffing van een beloningssysteem (tarief, merit-rating enz.) in (een onderdeel van) de onderneming, pleegt hierover overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie.
2. Op verzoek van de werkgever of van één of meer werknemers dan wel het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie, zullen, ter verkrijging van advies inzake het in het vorige lid bedoelde onderwerp de w.v. en de v.v. tot het bijwonen van het overleg worden uitgenodigd.
3. Leidt het overleg tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie niet tot overeenstemming, doch wenst de werkgever niettemin tot een besluit als bedoeld in lid 1 te komen, dan wendt hij zich voor advies tot de bedrijfsraad, in welk geval de werkgever en het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie in overeenstemming met het door de bedrijfsraad gegeven advies dienen te handelen.

#### Aantekening:

Met beloningssystemen zijn bedoeld systemen, waarbij de wijze van taakvervulling (individueel, groepsgewijs of collectief) wordt vastgesteld volgens één of meer kwantificeerbare factoren, of volgens een samenstel van factoren waarvan de meeste, resp. de belangrijkste kwantificeerbaar zijn.

## BASISSALARIS VERTEGENWOORDIGERS

### Artikel 37a

1. Voor vertegenwoordigers en/of verkopers bedraagt het basissalaris per salarisbetalingsperiode minimaal het minimumloon dat is vastgesteld bij of krachtens de Wet op het Minimumloon.
2. Voor vertegenwoordigers en/of verkopers zullen algemene procentuele salarisverhogingen, alsmede éénmalige uitkeringen, worden berekend over minimaal het basissalaris per salarisbetalingsperiode.

**Artikel 38**

Vervallen

**VAKBONDSCONTRIBUTIE****Artikel 39**

De werknemer kan bij de werkgever in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie, een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon in de maand december ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie, zoals nader bepaald in het Reglement Aanvulling arbeidsovereenkomst. De werkgever kan dit verzoek inwilligen, in ruil voor een kostenvergoeding gelijk aan de voormelde betaalde lidmaatschapskosten. Indien het verzoek niet wordt ingewilligd dient de werkgever een studiedag door te betalen waar de werknemer aan deelneemt en welke dag aantoonbaar wordt georganiseerd door een van de v.v. De werknemer dient tijdig een verzoek in te dienen zodanig dat rekening kan worden gehouden met de keuze voor de studiedag of de hiervoor bedoelde vergoeding.

Aantekening:

Zie bijlage 10 voor het Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie en bijbehorend declaratieformulier.

**VERVALLEN****Artikel 40**

Vervallen.

**TOEPASSING SALARISVERHOGING****Artikel 41**

1a. Het voor de werknemer geldende salaris wordt per 1 augustus 2017 met 1,75%, per 1 januari 2018 met 0,35%, per 1 juli 2018 met 1,75% en per 1 januari 2019 met 0,31% verhoogd.

De werkgever betaalt aan de werknemer tot 23 jaar (met ingang van 1 juli 2017 22 jaar) die niet in het bezit is van een diploma als bedoeld in artikel 32a lid 2, alsmede aan de werknemer die is ingedeeld in salarisgroep A, met ingang van de datum waarop deze werknemer recht krijgt op salarisverhoging in verband met de leeftijd, ten minste het per die datum voor hem geldende salaris, verhoogd met het verschil tussen het tabelsalaris dat behoort bij zijn leeftijd en het tabelsalaris dat behoort bij zijn nieuwe leeftijd.

Aantekening:

Rekenvoorbeeld inzake de tweede volzin met WML-bedragen van 1 januari 2017:

Werknemer is 16 jaar en ingedeeld in Jeugdgroep (zonder vakdiploma) en verdient € 545; het voor hem geldende minimumloon bedraagt € 535,30. Op het moment dat de werknemer 17 jaar wordt, dient de werkgever het geldend salaris van € 545 te verhogen met het verschil tussen het op dat moment geldend wettelijk minimumloon voor een 17-jarige en een 16-jarige: € 612,90 (17 jaar WML) -/- € 535,30 (16 jaar WML) = € 77,60 zodat het nieuwe salaris op 17 jaar bedraagt € 545 + € 77,60 = € 622,60.

2. De werknemer van 50 jaar of ouder kan de salarisverhoging na overleg met de werkgever geheel of gedeeltelijk omzetten in ten hoogste 22 dagen (176 uren) vrije tijd. Indien de werknemer door omzetting van de salarisverhoging(en) meer dan 22 dagen (176 uren) vrije tijd op jaarbasis wil verkrijgen, kan dit uitsluitend in overleg met de

werkgever.

De berekening van de hoeveelheid vrije tijd die bij salarisverhoging maximaal kan worden verkregen, geschiedt volgens de volgende drie stappen:

1.  $\text{Salaris} + \text{Salarisverhoging(en)} = \text{Nieuw Salaris}$
2.  $100 - / - ((\text{Salaris} / \text{Nieuw Salaris}) \times 100) = \text{Maximaal omzettingpercentage}$
3.  $\text{Maximaal omzettingpercentage} \times 19,76 \text{ uur} = \text{Maximale hoeveelheid vrije tijd.}$   
Indien van de vorenbedoelde omzetting gebruik wordt gemaakt, wordt het voor de werknemer geldend salaris inclusief de in lid 1 bedoelde salarisverhoging(en) gekort met een bruto-korting die overeenkomt met het deel van de salarisverhoging dat in vrije tijd wordt omgezet.
4. Per jaar moet een herberekening worden gemaakt.

Aantekeningen

1. Voorbeeldberekeningen van het omzetten van salarisverhoging in vrije tijd en toepassing van de bruto-korting zijn opgenomen als bijlage 4B.
2. Ingeval de werknemer van 55 jaar of ouder de salarisverhogingen niet eerder omzet in vrije tijd dan een maand na de (telkens) in artikel 41 lid 1 eerste volzin bedoelde tijdstippen is wellicht voor de hoogte van dagloon in het kader van WW of de WAO de Wijziging dagloonregels d.d. 28 mei 1999 van toepassing hetgeen betekent dat voor de hoogte van het dagloon bepalend is het salaris inclusief die salarisverhoging.

## Artikel 41a

Vervallen

## VI. BETALING VAN OVERUREN

### BETALING VAN OVERUREN

#### Artikel 42

1. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing indien de onderhavige vergoedingen zijn begrepen in de beloning, hetgeen moet blijken uit een door de werkgever afgegeven schriftelijke verklaring.
2. De werkgever betaalt aan de werknemer de volgende vergoedingen:
  - a. indien buiten het dienstrooster wordt gewerkt op een dag die niet is een zaterdag, een zondag of een feestdag:
    - een vergoeding van 0,78% van het maandsalaris (0,84% van het salaris per vierwekenperiode) per uur voor de eerste twee overuren direkt voorafgaande aan of direkt aansluitend op het dienstrooster, waarbij onder "direkt voorafgaand aan" of "direkt aansluitend op" mede worden verstaan die overuren welke van het dienstrooster zijn gescheiden door een wettelijk verplichte of door de plaatselijke omstandigheden geboden rusttijd;
    - een vergoeding van 0,89% van het maandsalaris (0,97% van het salaris per vierwekenperiode) per uur voor de overuren die volgen op de in de vorige zin genoemde uren;
  - b. indien buiten het dienstrooster wordt gewerkt op een zaterdag die niet is een feestdag: een vergoeding van 0,89% van het maandsalaris (0,97% van het salaris per vierwekenperiode) per uur;
  - c. indien wordt gewerkt op een zondag die niet is een feestdag, geldt een vergoeding van 1,12% van het maandsalaris (1,21% van het salaris per vierwekenperiode) per uur;
  - d. indien wordt gewerkt op een feestdag geldt een vergoeding van 1,12% van het maandsalaris (1,21% van het salaris per vierwekenperiode) per uur. Deze vergoeding bedraagt evenwel 0,607% van het maandsalaris (0,658% van het salaris per vierwekenperiode) wanneer op een andere dag in dezelfde of de daaropvolgende week vrijaf wordt gegeven, zulks ter vervanging van de uren waarop die vergoeding betrekking heeft.
3. Geen vergoeding is verschuldigd voor overwerk dat wordt verricht aansluitend aan de dagelijkse werktijd, wanneer dit overwerk dient tot afsluiting van de normale dagtaak, zich slechts incidenteel voordoet en niet langer duurt dan een half uur. Is dit overwerk van langere duur, dan is de vergoeding over de gehele duur ervan verschuldigd.
4. Indien de overuren niet direkt aansluiten op het dienstrooster, doch eerst op een later tijdstip aanvangen, terwijl bovendien op de betreffende dag de dagelijkse werktijd is gewerkt, betaalt de werkgever aan de werknemer een vergoeding van 0,89% van het maandsalaris (0,97% van het salaris per vierwekenperiode) per uur voor alle alsdan in het kader van het overwerk gewerkte uren. Genoemde vergoeding blijft ook van toepassing indien de in de vorige zin bedoelde uren, zonder onderbreking van ten minste drie aaneensluitende uren, vallen in de volgende dagelijkse werktijd.
- 5a. Naar keuze van de werknemer worden overuren en de toeslagen daarop vergoed op één van de onderstaande manieren:
  1. overuren en toeslagen worden vergoed in geld
  2. overuren en toeslagen worden omgezet voor pensioeninkoop
  3. overuren worden vergoed in betaalde vrije tijd, toeslagen in geld of door storting ter zake pensioeninkoop.

Per kalenderjaar kunnen op de wijze als hiervoor bedoeld onder sub 3 tien dagen in vrijetijdsrechten worden vergoed alsdan kunnen de overige overuren alleen in overleg met de werkgever in tijd worden vergoed.

Indien er sprake is van overwerk dient de werknemer de hier bedoelde keuze telkens schriftelijk vooraf bij ingang van het kwartaal voor het in dat kwartaal plaats hebbend overwerk te bepalen.

- 5b. In afwijking van artikel 42 lid 5a sub 3 kan in overleg tussen werkgever en werknemer ook de toeslag worden vergoed in betaalde vrije tijd.
- 5c. Ingeval de werknemer kiest voor de mogelijkheid als genoemd onder artikel 42 lid 5a sub 3 gelden de volgende bepalingen:
- De door overwerk verkregen betaalde vrijetijdsrechten worden opgenomen in overleg tussen werkgever en werknemer.
  - Indien aan het eind van het kalenderjaar de door overwerk verworven vrijetijdsrechten niet zijn genoten, kunnen die op verzoek van de werknemer worden uitbetaald, besteed worden aan pensioeninkoop of worden overgeheveld naar het volgende kalenderjaar. In dat laatste geval is de werkgever gehouden de werknemer in het eerste kwartaal in de gelegenheid te stellen zijn saldo van het voorgaande kalenderjaar alsnog te genieten in betaalde vrije tijd.
  - De toeslag wordt berekend door de beloningen genoemd in artikel 42 lid 2 of de eventuele hogere in het bedrijf geldende beloningen te verminderen met 0,658% per uur van het vierwekensalaris of met 0,607% per uur van het maandsalaris.

Aantekening:

Voor pensioeninkoop zie de informatie van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek.

6. Voor vergoeding van de in het kader van consignatie daadwerkelijk verrichte arbeid geldt de regeling van dit artikel.
7. Voor de werknemer, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week berekend over een periode van maximaal één jaar, dient het salaris te worden herberekend naar een periodesalaris (maandsalaris, dan wel salaris over 4 weken) dat van toepassing zou zijn bij een gemiddeld 38-urige werkweek, alvorens de vergoeding wordt berekend.

Aantekening:

Hierbij dient de volgende formule te worden gebruikt:

$\frac{38 \times \text{periode salaris} \times \text{betreffende percentage}}{\text{gedeeld door het aantal overeengekomen uren per week, dat wordt gewerkt.}}$

gedeeld door het aantal overeengekomen uren per week, dat wordt gewerkt.

1. Een voorbeeld van zo een berekening: werknemer X werkt 19 uur per week en verdient 1500,00 euro per maand. Hij heeft een overuur en de vergoeding hiervoor wordt als volgt berekend:

38 maal 1500,00 maal 0,78% (aangezien het hier om het eerste overuur gaat) is 444,60 euro. Gedeeld door 19 (uren per week werk) geeft een uitbetaling van 23,40 euro.

2. Zelfde werknemer, alleen nu drie opeenvolgende overuren:

38 maal 1500,00 maal 0,78% is 444,60 euro. Gedeeld door 19 geeft een uitbetaling van 23,40. Aangezien er sprake is van twee overuren dus 46,80 euro.

Daarnaast nog 38 maal 1500,00 maal 0,89% is 507,30 euro. Gedeeld door 19 geeft een uitbetaling van 26,70.

In totaal krijgt de werknemer dus voor zijn drie opeenvolgende overuren uitbetaald 46,80 plus 26,70 maakt 73,50 euro.

Aantekening:

Ter zake van de bepaling van de hoogte van het salaris als bedoeld in dit artikel is - tenzij in de onderneming een andere regeling bestaat - het salarisbegrip als omschreven in artikel 31 lid 1 van toepassing.

## BETALING VOOR UREN BUITEN HET DAGVENSTER

### Artikel 42a

1. In geval van een dagvenster als bedoeld in artikel 17 lid 2a (dat wil zeggen het dagvenster van 06.00 uur tot 18.00 uur) geldt voor de uren waarop wordt gewerkt tussen 18.00 uur en 21.00 uur een toeslag van 0,09% van het maandsalaris (0,10% van het salaris per 4 wekenperiode) per uur.
2. In geval sprake is van een verschoven dagvenster conform artikel 17 lid 2b dan wel lid 2c geldt voor de uren waarop wordt gewerkt tussen 06.00 uur en het aanvangstijdstip van het dagvenster alsmede voor de uren waarop wordt gewerkt tussen het eindtijdstip van het dagvenster en 21.00 uur een toeslag van 0,09% van het maandsalaris (0,10% van het salaris per 4 wekenperiode) per uur.
3. Voor uren waarop wordt gewerkt tussen 21.00 uur en 24.00 uur geldt ongeacht het gekozen dagvenster een toeslag van 0,18% van het maandsalaris (0,20% van het salaris per 4 wekenperiode) per uur.
4. Voor de uren waarop wordt gewerkt tussen 00.00 uur en 06.00 uur geldt ongeacht het gekozen dagvenster een toeslag van 0,30% van het maandsalaris (0,33% van het salaris per 4 wekenperiode) per uur.
5. De toeslagen als bedoeld in lid 1 tot en met 4 gelden niet indien er een samenloop is met de ploegentoeslag of de vergoeding voor overwerkuren.
6. De toeslagen als bedoeld in lid 1 tot en met 4 gelden, indien er een samenloop is met de toeslagen van artikel 43 lid 2, in plaats van de in artikel 43 lid 2 genoemde toeslagen.
7. De toeslagen als bedoeld in lid 1 tot en met 4 gelden niet indien er een samenloop is met reisurens als bedoeld in artikel 44.
8. Dit artikel is in werking getreden op 1 juli 2001. De werkgever die op 2 april 2001 een gelijkwaardige regeling had, kan deze blijven hanteren.

Aantekening:

Zie bijlage 4C voor een schema met voorbeelden.

## BETALING VAN VERSCHOVEN UREN

### Artikel 43

1. De verschoven uren, genoemd in artikel 17 lid 6 sub a en b, komen niet voor een toeslag in aanmerking.
2. Voor de verschoven uren, genoemd in artikel 17 lid 6 sub c bedraagt de toeslag 0,12% van het maandsalaris (0,13% van het salaris per vierwekenperiode) per uur, indien dat uur valt binnen het dagvenster als bedoeld in artikel 17 lid 2.
3. Voor de verschoven uren genoemd in artikel 17 lid 6 sub c, dient met betrekking tot de werknemer, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week, berekend over een periode van maximaal één jaar, het salaris te worden herberekend naar een periodesalaris (maandsalaris, dan wel salaris over vier weken) dat van toepassing zou zijn bij een gemiddeld 38-urige werkweek, alvorens de toeslag over het salaris wordt berekend.

Aantekening:

Hierbij dient de volgende formule te worden gebruikt:

$38 \times \text{periode salaris} \times \text{betreffende percentage}$

gedeeld door het aantal overeengekomen uren per week, dat wordt gewerkt.

1. Een voorbeeld van zo een berekening: werknemer X werkt 19 uur per week en verdient 1500,00 euro per maand. Hij heeft twee verschoven uren als bedoeld in lid 2 (het bijbehorend percentage is 0,12%) en de toeslag wordt als volgt berekend:

38 maal 1500,00 maal 0,12% is 68,40 euro. Gedeeld door 19 (uren per week werk) geeft een toeslag van 3,60 euro.

Aantekening:

Voor het begrip salaris: zie artikel 31 lid 1.

## BETALING VAN REISUREN

### Artikel 44

1. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing indien de onderhavige vergoedingen zijn inbegrepen in het salaris.  
Dit moet blijken uit een schriftelijke verklaring van de werkgever die dient te worden verstrekt vóórdat de vergoeding in de beloning wordt inbegrepen.
2. Indien de werknemer voor het verrichten van karweiwerkzaamheden moet reizen, zal de werkgever hem de reistijd als volgt vergoeden:
  - a. bij gebruikmaking van openbare middelen van vervoer: de noodzakelijke reistijd berekend volgens de dienstregeling van het openbaar vervoer;
  - b. bij gebruikmaking van een eigen of van een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel: de reistijd berekend in redelijke verhouding tot de reistijd volgens het openbaar vervoer over een vergelijkbare afstand.
3. De in lid 2 sub a en b genoemde reistijd komt alleen voor vergoeding in aanmerking voor zover de werknemer langer heeft moeten reizen dan hij normaal nodig heeft naar de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan.
4. De reistijdenvergoeding wordt als volgt berekend:
  - a. uren buiten het dienstrooster: 0,607% van het maandsalaris (0,658% van het salaris per vierwekenperiode) per volledig uur;
  - b. uren op zondag en uren binnen en/of buiten het dienstrooster op een in artikel 19 lid 1 genoemde feestdag: 1,12% van het maandsalaris (1,21% van het salaris per vierwekenperiode) per volledig uur;

Aantekening:

Bij gedeelten van uren geldt de regeling pro rato.

5. Voor de werknemer, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week, berekend over een periode van maximaal één jaar, dient het salaris te worden herberekend naar een periodesalaris (maandsalaris, dan wel salaris over 4 weken) dat van toepassing zou zijn bij een gemiddeld 38-urige werkweek, alvorens de vergoeding wordt berekend.

Aantekening:

Hierbij dient de volgende formule te worden gebruikt:

$38 \times \text{periode salaris} \times \text{betreffende percentage}$

gedeeld door het aantal overeengekomen uren per week, dat wordt gewerkt.

1. Een voorbeeld van zo een berekening: werknemer X werkt 19 uur per week en verdient 1500,00 euro per maand. Hij heeft een uur reistijd buiten het dienstrooster en de vergoeding hiervoor wordt als volgt berekend (het percentage uit de formule is in dit geval 0,607% aangezien het hier gaat om een uur als bedoeld in lid 4 sub a):

38 maal 1500,00 maal 0,607% is 345,99 euro. Gedeeld door 19 (uren per week werk) geeft een uitbetaling van 18,21 euro.



2. Zelfde werknemer alleen nu drie uren als bedoeld in lid 4 sub b (dus het percentage is nu 1,12%):

38 maal 1500,00 maal 1,12% is 638,40 euro. Gedeeld door 19 geeft een uitbetaling van 33,60 per uur. Aangezien er sprake is van drie uren is de totale vergoeding 100,80 euro.

Aantekening:

Voor het begrip salaris: zie artikel 31 lid 1.

6. Indien bij het verrichten van karweiwerkzaamheden de werktijd inclusief de overeengekomen pauzes en de reistijd (alleen het deel van de reistijd dat de werknemer langer heeft moeten reizen dan hij normaal nodig heeft naar de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan) meer is dan 10,5 uur op een dag, heeft de werknemer het recht om de tijd meer dan 10,5 uur in vrije tijd te compenseren.

Het maximum van de in vrije tijd te compenseren reistijd in verband met karweiwerk bedraagt 6 dagen per jaar. Het maximum van de in vrije tijd te compenseren reistijd in verband met karweiwerk en overwerk samen bedraagt 12 dagen per jaar. De overige uren kunnen alleen in overleg met de werkgever in tijd worden vergoed. Het opnemen vindt overeenkomstig artikel 42 lid 5a van deze CAO plaats.

Aantekening:

Zie ook artikel 42 lid 5a CAO.

7. Wanneer werknemers gezamenlijk naar een karwei reizen, en een deel van de werknemers geen overwerk wil verrichten, is de werkgever niet gehouden voor die werknemers voor vervangend vervoer zorg te dragen.

## **PLOEGENTOESLAG**

### **Artikel 45**

De werkgever betaalt aan de werknemers die in ploegendienst werken een toeslag van 14% van het maandsalaris dan wel het salaris per vierwekenperiode.

Aantekening:

Voor het begrip salaris: zie artikel 31 lid 1.

Voor omschrijving van "ploegendienst" zie artikel 20 lid 1.

## VII. VERGOEDING VAN REIS- EN VERBLIJFKOSTEN

### VERGOEDING VAN REISKOSTEN

#### Artikel 46

1. Indien de werknemer voor het verrichten van werkzaamheden waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan moet reizen, zal de werkgever hem, met inachtneming van hetgeen is bepaald in lid 2 van dit artikel, ter zake van reiskosten de volgende vergoeding geven:
  - a. bij gebruikmaking van openbare middelen van vervoer: de werkelijk gemaakte kosten in de laagste klasse;
  - b. bij gebruikmaking van vervoer waarin door de werkgever wordt voorzien: geen vergoeding;
  - c. bij gebruikmaking van een eigen vervoermiddel van de werknemer, mits dit gebeurt in opdracht en/of met toestemming van de werkgever: een redelijke vergoeding.

Van de werkgever wordt verwacht dat hij zich ervan overtuigt dat het vervoermiddel in deugdelijke staat verkeert en verzekerd is volgens de normen van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen.
2. Van de onder lid 1 sub a en c bedoelde reiskosten komen alleen voor vergoeding in aanmerking de meerdere kosten die de werknemer heeft moeten maken boven de kosten die hij normaal maakt om te komen op de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan.
3. Werknemers, die langer dan een week buiten hun vaste woonplaats moeten overnachten, zullen elke week in de gelegenheid worden gesteld om na afloop van de voor het betreffende werk vastgestelde wekelijkse werktijd naar huis te reizen. Indien echter de werkzaamheden zulks vorderen, dan wel de reisverbinding daartoe aanleiding geeft kan de werkgever na overleg met de werknemer hiervan afwijken. De afreis naar het karwei zal des maandags per eerste gelegenheid geschieden, doch behoeft, behoudens bijzondere omstandigheden, niet eerder aan te vangen dan omstreeks zes uur des morgens.

Aantekening:

Onder bijzondere omstandigheden is in dit verband te verstaan: een abnormaal grote afstand en/of moeilijke reisgelegenheid.

4. Onverminderd het bepaalde in lid 3 heeft de in dat lid bedoelde werknemer ter zake van een feestdag als genoemd in artikel 19 lid 1 recht op een betaalde reis naar huis.

### VERGOEDING VAN VERBLIJFKOSTEN

#### Artikel 47

1. Indien de werknemer werkzaamheden moet verrichten buiten de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan zal de werkgever hem vergoeden:
  - a. pensioenkosten, indien de noodzakelijke reistijd en/of moeilijke reisgelegenheid noodzakelijk maken dat de werknemer overnacht in een door de werkgever goed te keuren pension;
  - b. verblijfkosten, in redelijke omvang naar gelang van de omstandigheden.
2. Lid 1 sub b is eveneens van toepassing wanneer de werknemer als gevolg van hem plotseling opgedragen overwerk des avonds twee uur of langer na het einde van de dagelijkse werktijd het werk verlaat, tenzij door de werkgever voor een maaltijd wordt gezorgd.

## **ANDERE REGELINGEN**

### **Artikel 48**

Bestaande ondernemingsgewijze regelingen die ten minste gelijkwaardig zijn aan het bepaalde in artikel 44 alsmede aan het bepaalde in de artikelen van dit hoofdstuk, kunnen met een beroep op deze artikelen niet dan in overleg met de werknemer worden gewijzigd.

## VIII. VAKANTIE EN VAKANTIEBIJSLAG

### DEFINITIE VAKANTIEDAG

#### Artikel 49

Onder een vakantiedag wordt in de volgende artikelen verstaan een dag waarop de werknemer volgens zijn dienstrooster arbeid zou verrichten indien hij op die dag geen vakantie zou hebben.

### VAKANTIERECHTEN

#### Artikel 50

1. Met ingang van 1 januari 2017 geldt het volgende:  
De werknemer voor wie een dienstrooster van vijf dagen per week geldt op basis van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uren berekend over de periode van maximaal 1 jaar, ontvangt 200 vakantie-uren (in de regel 25 dagen).
2. Bestaande afspraken op bedrijfs- of individueel niveau die leiden tot vakantieaanspraken die het aantal in deze CAO aangegeven aantal vakantie-uren te boven gaan worden door de in de CAO 2015 - 2017 gewijzigde beschrijving van vakantieaanspraken in uren niet aangetast en worden vanaf 1 januari 2017 verhoogd met 8 vakantieuren (in de regel een vakantiedag).
3. Bij een voor de werknemer geldend dienstrooster op basis van een kortere gemiddelde wekelijkse arbeidsduur heeft de werknemer recht op vakantie naar evenredigheid.
4. Bij een dienstverband gedurende een gedeelte van het kalenderjaar heeft de werknemer recht op vakantie naar evenredigheid.

### EXTRA VAKANTIERECHTEN VOOR OUDERE WERKNEMERS

#### Artikel 51

1. De werknemer die op 30 juni respectievelijk op 31 december van het lopende jaar ten minste zes maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is, verwerft boven de vakantie genoemd in artikel 50 mede telkenmale op voormelde tijdstippen:
  - a 4 vakantie-uren (in de regel een halve vakantiedag) indien hij alsdan 53 jaar of ouder is;
  - b 8 vakantie-uren (in de regel één vakantiedag) indien hij alsdan 55 jaar of ouder is;
  - c 16 vakantie-uren (in de regel twee vakantiedagen) indien hij alsdan 57 jaar is;
  - d 32 vakantie-uren (in de regel vier vakantiedagen) indien hij alsdan 58 jaar of ouder is;
  - e 40 vakantie-uren (in de regel vijf vakantiedagen) indien hij alsdan 60 jaar is;
  - f 48 vakantie-uren (in de regel zes vakantiedagen) indien hij alsdan 61 jaar of ouder is;
  - g 50 vakantie-uren (in de regel zes en een kwart vakantiedag) indien hij alsdan 65 jaar is;
- 2.1 Overgangsregeling: Het aantal extra vakantie-rechten dat de werknemer van 50 jaar of ouder op de Peildatum 31 december 2016 had, behoudt hij minus 4 vakantie-uren (in de regel een halve dag) per peildatum tot dat hij op grond van de extra vakantierechten van lid 1 per peildatum meer uren gaat krijgen. Vanaf dat moment geldt voor hem dan de staffel van lid 1.
- 2.2. Peildatum 31 december 2016: De werknemer die op 31 december 2016 ten minste zes maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is, verwerft boven de vakantie genoemd in artikel 50 op 31 december 2016:

- a 12 vakantie-uren (in de regel anderhalve vakantiedag) indien hij alsdan 50 jaar of ouder is;
- b 16 vakantie-uren (in de regel twee vakantiedagen) indien hij alsdan 55 jaar of ouder is;
- c 28 vakantie-uren (in de regel drie en een halve vakantiedag) indien hij alsdan 57 1/2 jaar is;
- d 40 vakantie-uren (in de regel vijf vakantiedagen) indien hij alsdan 58 jaar of ouder is;
- e 48 vakantie-uren (in de regel zes vakantiedagen) indien hij alsdan 60 jaar is;
- f 52 vakantie-uren (in de regel zes vakantiedagen) indien hij alsdan 61 jaar is;
- g 52 vakantie-uren (in de regel zes vakantiedagen) indien hij alsdan 62 jaar is;
- h 52 vakantie-uren (in de regel zes vakantiedagen) indien hij alsdan 63 jaar is;
- i 52 vakantie-uren (in de regel zes vakantiedagen) indien hij alsdan 64 jaar is.

#### Voorbeelden:

Een werknemer van 55 jaar had volgens lid 2.2 op de Peildatum 31 december 2016 recht op 16 vakantie-uren.

In gevolge lid 2.1 geldt dan 12 vakantie-uren (16 -/ - 4). Op 30 juni 2017 heeft deze werknemer (nog steeds 55 jaar) volgens lid 1 recht op 8 vakantie-uren. Deze werknemer blijft dan 12 vakantie-uren behouden aangezien hij meer had dan de 8 vakantie-uren. Als deze werknemer 57 jaar is op 30 juni / 31 december van enig jaar (na 1 januari 2017) heeft de werknemer volgens lid 1 recht op 16 vakantie-uren. Dit is meer dan de 12 uren waar hij volgens lid 2 recht op had en deze werknemer ontvangt dan vanaf dat moment 16 vakantie-uren op de peildatum. En vervolgens bij 58 jaar 32 vakantie-uren op peildatum enz.

Een werknemer die op de Peildatum 31 december 2016 59 jaar en op 30 juni 2017 59 jaar is en op 31 december 2017 60 jaar is: deze werknemer ontvangt volgens lid 2, 40 vakantie-uren minus 4 is 36 vakantie-uren. Op 30 juni 2017 ontvangt deze werknemer volgens lid 1, 32 vakantie-uren en dus blijft hij die 36 uur ontvangen; op 31 december 2017 (hij is dan dus 60 jaar !) ontvangt hij volgens lid 1 40 uren en dit is meer dus ontvangt hij 40 uren (en bij 61 jaar telkens 48 uur enz.).

Een werknemer die op de Peildatum 31 december 2016 63 jaar is en op 30 juni 2017 64 jaar wordt: deze werknemer ontvangt volgens lid 2 48 vakantie-uren (52 uur minus 4). Op 30 juni 2017 ontvangt deze werknemer volgens lid 1 48 vakantie-uren en dus blijft het ongewijzigd.

3. Indien de werknemer op een peildatum (30 juni of 31 december) langer dan 12 maanden volledig arbeidsongeschikt is, verwerft hij op dat moment geen extra vakantie-uren (in de regel vakantiedagen)
4. De in dit artikel genoemde extra vakantie-uren worden door de werknemer naar eigen keuze opgenomen binnen 1 jaar na toekenning. Indien de werknemer deze vakantieuren niet heeft opgenomen, krijgt de werkgever het recht deze vakantie-uren in te roosteren of uit te betalen, tenzij de werkgever een aanvraag tot opname van deze vakantie-uren heeft afgewezen. In dat geval blijven deze vakantie-uren ter beschikking van de werknemer.

## INHOUDING VAKANTIEDAG BIJ TWEEDE ZIEKMELDING

### Artikel 52

Ten aanzien van de werknemer die zich gedurende een kalenderjaar voor de tweede keer arbeidsongeschikt meldt anders dan ten gevolge van zwangerschap en/of bevalling, zal de werkgever één dag waarop niet wordt gewerkt vanwege arbeidsongeschiktheid aanmerken als een door de werknemer opgenomen verlofdag.

Het aantal van het vakantietegoed van de werknemer af te schrijven uren is gelijk aan het aantal uren dat de werknemer op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid volgens dienstrooster had moeten werken met een maximum van 8 uren.

Aantekening:

Zie ook artikel 65.

## BEPERKING VAN DE VAKANTIERECHTEN

### Artikel 53

1. De werknemer verdient geen vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak heeft op zijn salaris.
2. In afwijking van het in lid 1 bepaalde verdient de werknemer toch vakantie over de tijd gedurende welke hij geen recht op salaris heeft:
  - a. in de gevallen als genoemd in de artikelen 62 lid 1 sub b en 63,
  - b. in het geval de werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar
    - de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt,
    - de bedongen arbeid niet verricht wegens het volgen van onderricht waartoe hij door de werkgever in de gelegenheid is gesteld.

De vrouwelijke werknemer verdient vakantie over de tijd waarin zij niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten ten gevolge van zwangerschap en bevalling.

Aantekening:

Voor de wettelijke uitzonderingen op de hoofdregel wordt verwezen naar bijlage 11F.

3. De in lid 2 bedoelde vakantieaanspraken vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd voordat de werkzaamheden zijn hervat, tenzij beëindiging van de dienstbetrekking plaatsvindt op grond van een daartoe strekkend schriftelijk medisch advies.

## AANEENGESLOTEN VAKANTIE

### Artikel 54

1. De aaneengesloten vakantie wordt als regel genoten tussen 30 april en 1 oktober en omvat, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, 21 of meer kalenderdagen. Indien het bedrijfsbelang zich verzet tegen een aaneengesloten vakantie van 21 of meer kalenderdagen, omvat de aaneengesloten vakantie ten minste 14 of meer kalenderdagen. De vaststelling van de aaneengesloten vakantie geschiedt door de werkgever in overleg met de betrokken werknemer, mits de werknemer deze tijdig aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn.

Aantekening:

Het verdient aanbeveling dat de werkgever elk jaar in de maand januari aan de werknemer opgave doet van het aantal vakantiedagen dat de werknemer nog toekomt per 1 januari van dat jaar.

2. Voor 1 januari kan de werkgever, na overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie, vaststellen wanneer een aaneengesloten vakantie collectief zal worden gehouden. In individuele gevallen kan hiervan in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemer worden afgeweken.  
Voor ondernemingen met een wettelijk verplichte ondernemingsraad geldt dat voor het vaststellen van een collectieve aaneengesloten vakantie de instemming van de ondernemingsraad vereist is.

## VASTSTELLEN VERLOFDAGEN

### Artikel 55

1. De vaststelling van de individuele verlofdagen geschiedt door de werkgever in overleg met de werknemer, mits de werknemer deze ten minste twee werkdagen van te voren aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn. Religieuze feestdagen voor Nederlandse en buitenlandse werknemers, 1 mei en andere feestdagen, buiten die genoemd in artikel 19 lid 1, waarop vrijaf wordt genomen, gelden als individuele verlofdagen.

Aantekening:

Het verdient aanbeveling dat de werkgever elk jaar in de maand januari aan de werknemer opgave doet van het aantal vakantiedagen dat de werknemer nog toekomt per 1 januari van dat jaar.

2. Behoudens het bepaalde in lid 3 is de werkgever bevoegd om na overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie ten hoogste drie collectieve verlofdagen vast te stellen. De vaststelling van collectieve verlofdagen geschiedt zo tijdig mogelijk.

Aantekening:

Zie ook artikel 5.

3. De werkgever, die werkzaamheden verricht op een bouwwerk, is bevoegd, na overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie, vast te stellen dat meer dan drie verlofdagen collectief worden genoten.

Aantekening:

Zie ook artikel 5.

## BEREKENING VAN GENOTEN VAKANTIEDAGEN

### Artikel 55a

Indien de werknemer vakantie geniet op een dag die hij volgens zijn dienstrooster zou werken, wordt zijn vakantietegoed verminderd met het aantal uren dat hij volgens zijn dienstrooster zou werken.

## DOORBETALING VAN SALARIS TIJDENS VAKANTIE

### Artikel 56

1. De werknemer behoudt gedurende het genot van de hem toekomende vakantie aanspraak op doorbetaling van het salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag.
2. Indien in een onderneming een collectieve vakantie geldt, behoudt de werknemer, wiens aanspraak op deze vakantie niet toereikend is en die niet kan worden tewerkgesteld,

aanspraak op doorbetaling van salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag. Hetzelfde geldt voor collectieve verlofdagen.

## AFWIKKELING VAN TE VEEL OF TE WEINIG GENOTEN VAKANTIEDAGEN

### Artikel 57

1. Tijdens de dienstbetrekking kan de werkgever de door de werknemer te veel genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren doen inhalen of in mindering brengen op te verdienen vakantie.
2. Nog niet genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren kunnen tijdens de dienstbetrekking niet worden vervangen door een uitkering in geld.

Aantekening:

Het gestelde in lid 2 conflicteert niet met artikel 30.

3. Bij het einde van de dienstbetrekking kan de werkgever de door de werknemer te veel genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren verrekenen met hetgeen hij aan deze werknemer verschuldigd is, indien de beëindiging van het dienstverband geschiedt op verzoek van de werknemer.
4. Bij beëindiging van de dienstbetrekking heeft de werknemer aanspraak op vergoeding wegens door hem te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren. Ter zake van de hoogte van de vergoeding is artikel 31 lid 1, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag, van overeenkomstige toepassing.

Aantekening:

Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat door de werknemer te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren tijdens de opzeggingstermijn worden opgenomen.

5. Bij beëindiging van het dienstverband wegens een dringende reden of tijdens de proeftijd, zullen de door de werknemer te veel of te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren in geld worden verrekend.
6. Ten aanzien van vertegenwoordigers en/of verkopers wordt bij de berekening van de vergoeding wegens te veel of te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren uitgegaan van het basissalaris, vermeerderd met de verdiende provisie, ongeacht de datum van uitbetaling van deze provisie.  
De provisie wordt echter uitsluitend in de berekening betrokken indien over de vakantiedagen/uren waarvoor vergoeding plaatsvindt, recht op provisie bestaat.  
Als verdiende provisie geldt de provisie welke is verdiend gedurende de laatste 12 kalendermaanden direct voorafgaande aan de datum van het einde van de dienstbetrekking, herleid naar het aantal vakantiedagen/uren waarover de vergoeding dient te worden berekend.  
In geval van arbeidsongeschiktheid gedurende de laatste 12 kalendermaanden direct voorafgaande aan de datum van het einde van de dienstbetrekking, zullen als de laatste 12 kalendermaanden gelden de laatste 12 kalendermaanden gedurende welke de functie bij arbeidsgeschiktheid feitelijk is uitgeoefend.
7. Bij het einde van de dienstbetrekking verstrekt de werkgever aan de werknemer een schriftelijke verklaring waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen/uren de werknemer niet heeft opgenomen doch wel heeft uitbetaald gekregen.



## VERVAL VAN VAKANTIEAANSPRAKEN

### Artikel 58

1. De werknemer die bij de aanvang van de voor hem vastgestelde aaneengesloten vakantie of van één of meer van de door hem vastgestelde verlofdagen/uren arbeidsongeschikt is, ontvangt de vakantiedagen/uren waarvan hij geen gebruik heeft kunnen maken op een andere tijd, doch uiterlijk vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak op vakantie is ontstaan.
2. Indien werkgever en werknemer van mening verschillen over de vraag of dan wel in hoeverre de werknemer van vakantiedagen/uren gebruik heeft kunnen maken, zal de meest gereede partij het geschil ter beslissing kunnen voorleggen aan de Vakraad.
3. In afwijking van het gestelde in artikel 7:640aBW kan de werknemer conform de volgende leden vakantie-uren (dagen) sparen.
4. De werknemer kan over een periode van vijf jaar maximaal 26 maal de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week vakantie-uren (dagen) sparen voor een door hem te bepalen individueel doel.
5. De werknemer die gebruik wenst te maken van de hier bedoelde gespaarde vakantie-uren (dagen) voor een periode van drie weken of minder moet dit ten minste drie maanden voorafgaand aan het ingaan van de vakantie-uren (dagen) aan de werkgever kenbaar maken. Is die periode langer dan drie weken moet de werknemer dit ten minste zes maanden voorafgaand aan het ingaan van die vakantie-uren (dagen) aan de werkgever kenbaar maken.

Aantekening:

Zie bijlage 11G voor het verjaren van vakantie-aanspraken.

## VAKANTIEBIJSLAG

### Artikel 59

1. De werknemer heeft, met inachtneming van het bepaalde in artikel 60, aanspraak op vakantiebijslag van 8% over hetgeen hij sinds de laatst verschenen eerste juli heeft verdiend.

Bij de in de vorige volzin bedoelde verdienste blijven – tenzij in de onderneming een andere regeling bestaat – buiten beschouwing: overwerk, tijdelijke werktijdverkorting, reisuren vallende buiten de dagelijkse arbeidstijd, onkostenvergoedingen, de dertiende maand, de dagvenstertoeslag indien deze minder dan 30 dagen per jaar is uitgekeerd, winstdelingsregelingen e.d. en éénmalige uitkering(en). Vergoedingen in verband met beloningssystemen als bedoeld in artikel 37 behoren wel tot de in de eerste volzin van dit lid bedoelde verdienste.

Aantekening:

Voorbeeld: als de dagvenstertoeslag 34 dagen over een kalenderjaar is toegekend, geldt de gehele toeslag over die 34 dagen.

2. De vakantiebijslag is opeisbaar op 30 juni, dan wel op de datum van beëindiging van de dienstbetrekking.
3. De vakantiebijslag wordt verminderd met een evenredig deel van het in lid 1 bepaalde:
  - a. voor de tijd die de werknemer voor eigen rekening vrijaf neemt;
  - b. voor de tijd die de werknemer sinds de laatstverschenen eerste juli zijn werkzaamheden niet heeft verricht anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid of werktijdverkorting, waarbij de eerste maand buiten beschouwing blijft.
4. Ten aanzien van vertegenwoordigers moet onder salaris als bedoeld in lid 1 worden verstaan: het basissalaris over de periode 1 juli/30 juni + de in die periode uitbetaalde

provisie. De voor vertegenwoordigers verschuldigde vakantiebijslag is niet hoger dan 8% van driemaal het wettelijk minimumloon per jaar.

Aantekeningen:

Aanbevolen wordt dat de werkgever met de werknemer die in dienst van de werkgever terugkeert na verblijf in militaire dienst, een regeling treft t.a.v. de toe te kennen vakantiebijslag.

## MINIMUM-VAKANTIEBIJSLAG

### Artikel 60

1. De werknemer die op 1 mei 2017 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2017 de leeftijd van 23 jaar doch niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste € 162,64 per maand (€ 149,58 per vierwekenperiode) in de periode vanaf 1 mei 2017 tot 1 augustus 2017.
2. De werknemer die op 1 augustus 2017 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2017 de leeftijd van 23 jaar doch niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste € 165,49 per maand (€ 152,20 per vierwekenperiode) in de periode vanaf 1 augustus 2017 tot 1 januari 2018.
3. De werknemer die op 1 januari 2018 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2017 de leeftijd van 23 jaar doch niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste € 166,07 per maand (€ 152,73 per vierwekenperiode) in de periode vanaf 1 januari 2018 tot 1 juli 2018.
4. De werknemer die op 1 juli 2018 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2018 de leeftijd van 22 jaar doch niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste € 168,98 per maand (€ 155,41 per vierwekenperiode) in de periode vanaf 1 juli 2018 tot 1 januari 2019.
5. De werknemer die op 1 januari 2019 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2018 de leeftijd van 22 jaar doch niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste € 169,50 per maand (€ 155,89 per vierwekenperiode) in de periode vanaf 1 januari 2019.

*Aantekening:*

De minimum-vakantiebijslag die gold vanaf 1 mei 2017 wordt verhoogd met 1,75% per 1 augustus 2017, met 0,35% per 1 januari 2018, met 1,75% per 1 juli 2018 en met 0,31% per 1 januari 2019.

## IX. VERLOF

### KORT VERLOF

#### Artikel 61

Met uitsluiting van het bepaalde in het derde en vierde lid van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek wordt bij verzuim, voor zover dit binnen de dagelijkse werktijd noodzakelijk is, met doorbetaling van salaris in de hierna te noemen gevallen en over de daarbij vermelde duur vrijaf gegeven:

- a. over vier dagen aaneengesloten bij:
  - overlijden van de levenspartner, een inwonend kind of pleegkind;
- b. over twee dagen aaneengesloten bij:
  - huwelijk óf geregistreerd partnerschap van de werknemer;
- c. over één dag bij:
  - bevalling van de levenspartner;
  - adoptie door de werknemer;
  - huwelijk óf geregistreerd partnerschap van een ouder, ouder van de levenspartner, kind, kleinkind, broer, zuster, broer en/of zuster van de levenspartner;
  - overlijden van een ouder, levenspartner van de ouder, ouder van de levenspartner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zuster;
  - bijwoning van de begrafenis of crematie van een ouder, levenspartner van de ouder, ouder van de levenspartner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zuster;
  - overlijden of bijwoning van de begrafenis of crematie van een grootouder van de werknemer of van diens levenspartner, kleinkind, schoonzoon, schoondochter, broer en/of zuster van de levenspartner, alsmede de levenspartner van (laatstgenoemde) broer of zuster;
  - 25-jarig en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;
  - keuring voor verplichte militaire dienst, waarbij doorbetaling van salaris slechts behoeft plaats te vinden wanneer de werknemer geen tegemoetkoming van het Ministerie van Defensie ontvangt;
  - professie van een kind, broer of zuster of priesterwijding van een kind of broer;
  - 25-, 40-, 50-, en 60 jarig huwelijksfeest van de ouders, dan wel van de ouders van de levenspartner;
- d. - over de tijd nodig voor het doen van een examen waaronder begrepen maximaal één herexamen voor een diploma of getuigschrift krachtens de Wet educatie en beroeps onderwijs;
- over de tijd nodig voor het doen van een vakexamen voor een ander erkend diploma - mits dit in het belang van het bedrijf is - indien een verzuim van niet langer dan twee dagen nodig is;
- over een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen langere tijd indien een examen als bedoeld in de vorige zin een verzuim van meer dan twee dagen nodig maakt;
- e. over een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste één dag bij:
  - vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen;
- f. over ten hoogste twee uren bij:
  - uitoefening van de kiesbevoegdheid.

Onder levenspartner als in het voorafgaande bedoeld onder a en c wordt verstaan de echtgenoot dan wel echtgenote van de werknemer dan wel werknemer, dan wel degene, geen ouder, broer of zuster van de werknemer dan wel werknemer zijnde, met wie de werknemer dan wel werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert en waarvan de naam door de werknemer dan wel werknemer vooraf aan de werkgever bekend is gemaakt.

Onder levenspartner van de ouder als bedoeld in het voorafgaande bij het derde en vierde gedachtestreepje onder c, wordt verstaan de echtgenoot dan wel echtgenote van de ouder dan wel degene, geen ouder, broer of zuster van de ouder zijnde, met wie de ouder duurzaam een gezamenlijke huishouding voert.

Aantekeningen:

1. Zie bijlage 7A voor verlof in verband met doktersbezoek.
2. De werkgever wordt aanbevolen de jeugdige werknemer die een avondschool bezoekt, daartoe tijdig vrijaf te geven.
3. Het kort verlof mag geenszins als een extra vakantie worden beschouwd. Indien b.v. één van de gebeurtenissen die aanleiding kunnen zijn tot kort verlof in de vakantie of op een vrije dag valt, heeft de werknemer na afloop van de vakantie of de vrije dag geen recht meer op de kort-verlofdagen tenzij verlof ten gevolge van die gebeurtenis alsnog noodzakelijk is.

## BIJZONDER VERLOF

### Artikel 62

1. Aan de werknemer die lid is van een werknemersorganisatie zal, mits het verzoek daartoe tijdig door de v.v. aan de werkgever kenbaar is gemaakt, vrijaf worden gegeven:
  - a. met doorbetaling van salaris over de tijd nodig voor het bijwonen als officieel afgevaardigde van een bijeenkomst van één van de volgende colleges van zijn organisatie:
    - congres, ledenparlement, bedrijfspgroepsafdeling en landelijke bedrijfspgroepsraad/ sectorraad Metaal en Techniek (FNV);
    - congres, bondsraad, sectorraad, CAO-commissie, en districtskadergroep (CNV Vakmensen);
    - congres, bestuursraad, bedrijfspgroepsbestuur en landelijke bedrijfspgroepsvergadering (De Unie);
  - b. voor eigen rekening over de tijd nodig voor het deelnemen aan cursussen en/of scholingsactiviteiten van zijn organisatie.

Het vorenbedoelde verzoek kan alleen worden geweigerd indien aannemelijk wordt gemaakt dat inwilliging van het verzoek de bedrijfsbelangen ernstig schaadt dan wel de normale uitoefening van de functie van de werknemer ernstig in gevaar brengt.

Aantekening:

Zie ten aanzien van vakbondskaderleden ook punt 3 van het voorwoord van deze CAO.

2. De werknemer die lid is van het Verantwoordingsorgaan van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek zal vrijaf worden gegeven met doorbetaling van salaris over de tijd die nodig is voor het bijwonen van vergaderingen van het Verantwoordingsorgaan.

Aantekening:

Artikel 62 lid 2 treedt in werking zodra het Bestuur PMT besloten heeft de werkgever de loonkosten te vergoeden.

## VERLOF VOOR EIGEN REKENING

### Artikel 63

1. De werknemer, die in het bezit is van een verklaring waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen hij nog te goed had bij een vorige werkgever, heeft aanspraak op verlof voor eigen rekening over dat aantal dagen.
2. De werkgever is niet verplicht de werknemer deze verlofdagen te verlenen indien de werknemer niet voor het aangaan van de dienstbetrekking hiervan mededeling heeft gedaan.

## LEVENSLLOOP

### Artikel 63a

Ingeval de werknemer gebruik maakt van zijn gespaarde tegoed in het kader van de Levensloopregeling geldt het volgende:

1. Het verlof kan zowel in vol- als in deeltijd worden opgenomen;
2. De werknemer dient een verzoek van minder dan 3 maanden verlof tenminste 3 maanden voor het beoogde tijdstip van ingang schriftelijk in bij de werkgever. Een aanvraag voor verlof van 3 maanden of langer moet ten minste 6 maanden voor dat tijdstip schriftelijk worden ingediend.
3. De werkgever neemt een beslissing op het verzoek na overleg met de werknemer binnen een maand na ontvangst van het verzoek.
4. De werkgever willigt het verzoek in, indien de werknemer met verlof wil gaan voor een periode van niet langer dan 2 jaar direct voorafgaand aan het moment waarop hij met pensioen gaat.

Aantekening

Informatie over de levensloopregeling kunt u vinden op [www.mttlevensloop.nl](http://www.mttlevensloop.nl) of op [www.mn.nl/nl/vermogensbeheer/mn-fondsenbeheer](http://www.mn.nl/nl/vermogensbeheer/mn-fondsenbeheer)

## GEDWONGEN VERZUIM

### Artikel 64

1. Bij gedwongen verzuim als bedoeld in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek, wordt de doorbetaling van het dientengevolge verschuldigde salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag, beperkt tot vijf dagen, tenzij het verzuim aan de schuld van de werkgever te wijten is. Indien twee of meer periodes van gedwongen verzuim elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan 3 dagen, gedurende welke de werknemer in opdracht van de werkgever betaalde arbeid heeft verricht, worden deze periodes van gedwongen verzuim voor de toepassing van de in de vorige volzin bedoelde 5 dagen als één verzuimperiode beschouwd.
2. In afwijking van het eerste lid is de werkgever, indien niet kan worden gewerkt wegens gedwongen verzuim ten gevolge van vorst, harde wind, hoge waterstand, overstroming(en), ijsgang of de situatie van sneeuw op de werkplek, gladheid op de werkplek en/of dooi op de werkplek, niet verplicht tot enige betaling van salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag behoudens het bepaalde in lid 3 van dit artikel.
3. Over elke (volle) dag, dat ten gevolg van de in het vorige lid bedoelde oorzaken niet gewerkt kan worden, verstrekt de werkgever op de aan de werknemer verstrekte uitkering krachtens de Werkloosheidswet een aanvulling tot 100% van het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag.  
Bij elke periode van vorst of hoge waterstand moet ten hoogste twee weken de hiervoor genoemde aanvulling worden betaald.  
In een eenmaal begonnen vorstperiode of periode van hoge waterstand wordt de periode van twee weken geacht te zijn onderbroken indien er minimaal op drie aaneengesloten dagen arbeid is verricht. Na deze drie dagen begint een nieuwe periode van ten hoogste twee weken aanvulling voor de werkgever te lopen, indien en voor zover er nog sprake is van een gedwongen verzuim ten gevolge van vorst of hoge waterstand.  
In geval de werknemer op grond van de zogeheten referte-eis geen uitkering krachtens de Werkloosheidswet krijgt, behoudt de werknemer recht op een aanvulling van het salaris door de werkgever tot 100%.

4. Bij invoering door de werkgever van een door de bevoegde instantie goedgekeurde tijdelijke werktijdverkorting (verkorting tot een 0-uren week daaronder begrepen) betaalt de werkgever geen salaris over de tijd waarin geen arbeid is verricht.
5. Wanneer de werknemer ten opzichte van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) waarbij de werkgever is aangesloten aanspraak heeft op uitkering krachtens de werkloosheidswet omdat de werkgever ingevolge het bepaalde in het voorgaande lid niet verplicht is tot betaling van salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag, wordt deze uitkering door de werkgever aangevuld tot het gederfde salaris.
6. Indien een persoon minder dan 15 uur per week werkzaam is en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd is, in afwijking van de leden 1 tot en met 5, artikel 7:628 BW niet van toepassing gedurende de eerste 12 maanden van de overeenkomst.

Aantekening:

Door gedwongen verzuim wordt het dienstverband niet verbroken.

## X. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

### DEFINITIE

#### Artikel 65

1. Onder arbeidsongeschiktheid in dit hoofdstuk wordt verstaan het ongeschikt zijn tot werken ten gevolge van ziekte, ongeval, gebrek, zwangerschap en/of bevalling, een en ander zoals omschreven in de Ziektewet (ZW), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).
2. Als eerste dag van de arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd de dag, waarop niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt.
3. Als dag van arbeidsongeschiktheid wordt ook beschouwd de dag vallend binnen het dienstrooster waarop ten gevolge van arbeidsduurverkorting niet wordt gewerkt.
4. Als dag van arbeidsongeschiktheid wordt voorts beschouwd de dag waarop niet wordt gewerkt ingevolge een dienstrooster als bedoeld in artikel 18 lid 4.

### AANVULLEND INVALIDITEITSPENSIOEN

#### Artikel 65a

1. Er is een N.V. "N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakken"
2. De N.V. heeft ten doel om, op de voet en onder de voorwaarden als in de betreffende reglementen nader is bepaald, onder meer het aanbieden en verzorgen van schadeverzekeringen ter dekking van financieel risico als gevolg van arbeidsongeschiktheid.  
De N.V. stelt zich mede ten doel het innen en beheren van gelden ter financiering van vorengenoemde doeleinden.
3. De uitvoering van de in lid 2 omschreven doeleinden wordt nader geregeld in de daartoe nevens deze CAO overeengekomen CAO Aanvullend Invaliditeitspensioen Metaal en Technische Bedrijfstakken.
4. De werkgever kan van de gedifferentieerde premie voor de WGA, verminderd met de rentehobbeltoeslag, maximaal 50% verhalen op de werknemer.

### MELDING

#### Artikel 66

1. Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht hiervan ten spoedigste kennis te geven of te doen geven aan de werkgever. Indien de werknemer op de eerste dag van de ongeschiktheid tot werken niet op het werk verschijnt, dient de in de vorige zin bedoelde kennisgeving uiterlijk om 09.00 uur des voormiddags te geschieden.

Aantekening:

Zie voor gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid bijlage 7.

2. Ter voorkoming van misbruik is de werkgever bevoegd om, ingeval hij aannemelijk maakt dat de werknemer zich ten onrechte arbeidsongeschikt heeft gemeld, hetzij de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid aan te merken als een door de werknemer opgenomen verlofdag, hetzij over die dag de doorbetaling van het salaris achterwege te laten.

## Artikel 66a

Zie bijlage 11k voor de tekst van artikel 3:1 en 3:3 Wet arbeid en zorg.

## AANVULLING VAN SALARIS

### Artikel 67

- 1 a. De werkgever is bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden gehouden het salaris aan de werknemer door te betalen dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend, waarbij geldt dat gedurende de eerste zes maanden 100% van dat salaris wordt doorbetaald en gedurende de volgende 18 maanden 90% van dat salaris wordt doorbetaald.
- b. In afwijking van het in lid 1 sub a gestelde wordt aan de werknemer die het werk gedeeltelijk dan wel op arbeidstherapeutische basis hervat gedurende de in lid 1 sub a bedoelde periode van maximaal 24 maanden tijdens die periode van werkhervatting 100% van het salaris door de werkgever doorbetaald dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.

**Aantekening:**

onder een periode van arbeids-therapie wordt verstaan het tijdvak dat de werknemer op basis van een gestructureerd plan van de arbo-arts c.q. bedrijfsarts in het kader van herstel, werkzaamheden gaat verrichten tegen geen of verminderde loonwaarde.

- c. In afwijking van het in lid 1 sub a gestelde wordt aan de werknemer waarvan is vastgesteld dat die geen kans op herstel heeft en niet beschikt over een resterende verdien capaciteit gedurende de in lid 1 sub a bedoelde periode van maximaal 24 maanden 100% van het salaris door de werkgever doorbetaald dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.  
Indien werkgever en werknemer twijfelen over de toepasselijkheid van de vorige volzin kan de werknemer eerder dan na twee jaar een aanvraag voor een IVA-uitkering indienen bij het uitvoeringsorgaan. Deze aanvraag moet vergezeld gaan van een verklaring van de bedrijfsarts dat er naar zijn mening sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid en geen kans op herstel. De verklaring van de bedrijfsarts moet mede gebaseerd zijn op een verklaring van de behandelende medisch specialist.
2. De in lid 1 bedoelde salarisdoorbetaling wordt verminderd met:
    - a. het bedrag van enige - ongekorte - geldelijke uitkering die de werknemer toekomt dan wel zou kunnen toekomen krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering.  
Het bedrag waarmee deze uitkering eventueel verlaagd is als gevolg van een sanctie van de uitkeringsinstantie vanwege een aan de werknemer verwijtbare omstandigheid, dient daarbij gerekend te worden als de geldelijke uitkering als bedoeld in de vorige volzin;
    - b. het bedrag waar de werknemer recht op heeft dan wel recht op had kunnen hebben indien hij zich heeft dan wel had verzekerd voor een aanvullend invaliditeitspensioen bij de N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakingen, tenzij het niet verzekerd zijn het gevolg is van handelen of nalaten van de werkgever;
    - c. het bedrag dat in verband met premievrijstelling door het pensioenfonds niet bij de werknemer wordt ingehouden, voor zover het werknemersdeel van de premie conform het reglement door de werkgever voor de intreding van de



arbeidsongeschiktheid werd ingehouden, dit geldt niet voor de werknemer die op 1 april 2003 één jaar of langer arbeidsongeschikt is.

3. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het salaris als bedoeld in artikel 31 lid 1 vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag en/of prestatietoeslag.
- 4a. In afwijking van het gestelde in lid 1 heeft de werkgever geen verplichting tot salarisbetaling van meer dan 70% indien die arbeidsongeschiktheid voortvloeit uit werkzaamheden verricht in strijd met het gestelde van artikel 26 van deze CAO. In de gevallen als genoemd in artikel 7:629 lid 3 BW heeft de werkgever geen verplichting tot salarisdoorbetaling als bedoeld in artikel 67 lid 1 van deze CAO.
- 4b. In afwijking van het gestelde in lid 1 heeft de werkgever geen verplichting tot salarisbetaling indien de werknemer uitsluitend recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

Aantekening:

Indien in geval van artikel 67 lid 4a eerste volzin, de salarisbetaling minder bedraagt dan het wettelijk minimumloon dient het wettelijk minimumloon te worden uitbetaald.

5. Voor de toepassing van het in het eerste lid bepaalde worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van dezelfde arbeidsongeschiktheidsoorzaak verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan zes maanden opvolgen.  
Voor de toepassing van het in het eerste lid bepaalde worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van verschillende arbeidsongeschiktheidsorzaken verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
6. De werknemer dient zich te houden aan de gedragsregels als genoemd in bijlage 7. De werkgever kan de in deze bijlage genoemde sancties toepassen.

Aantekening:

Zie bijlage 11J voor de tekst van artikel 7:629 BW.

## REÏNTEGRATIE

### Artikel 67a

1. Onder een arbeidsgehandicapte werknemer wordt in dit artikel verstaan een werknemer in de Metaal en Techniek die beperkingen heeft in de zin van de wet WIA.
2. a. De werknemer die in het kader van de WIA een verminderde verdien capaciteit heeft van minder dan 35% en werkzaamheden verricht overeenkomstig zijn resterende verdien capaciteit ontvangt een salaris dat gelijk is aan het oude salaris, verminderd met het percentage van zijn gewijzigde verdien capaciteit. Indien de werknemer een verzekering tegen deze verminderde verdien capaciteit heeft gesloten bij de N.V. Schadeverzekering Metaal en technische Bedrijfstakken en werkzaam is bij een werkgever in de Metaal en Techniek, ontvangt de werknemer een toeslag op zijn salaris conform de geldende polisvoorwaarden. Een werknemer die een toeslag ontvangt als bedoeld in de vorige volzin en die een nieuw dienstverband aangaat bij een andere werkgever in de Metaal en Techniek, is gehouden aan de nieuwe werkgever voordat hij het nieuwe dienstverband aangaat te melden dat hij de toeslag ontvangt.
- b. De arbeidsgehandicapte werknemer die in het kader van WIA een verminderde verdien capaciteit van 35%-80% heeft en die in het kader van zijn reïntegratie passende arbeid bij de eigen werkgever accepteert en daardoor een functie gaat vervullen met een lager salaris, ontvangt met inachtneming van het hierna in sub c bepaalde, vanaf het moment dat hij de nieuwe functie gaat vervullen gedurende een

tijdvak van maximaal 24 maanden een persoonlijke toeslag op het salaris. De periode van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 67 lid 1 CAO voorafgaand aan het vervullen van de functie als hier bedoeld, en het tijdvak waarin de persoonlijke toeslag als bedoeld in de vorige volzin wordt betaald, kunnen tezamen niet langer zijn dan 42 maanden. Indien die periode wel langer is vervalt na die 42 maanden de persoonlijke toeslag. Het bedrag van deze toeslag is gelijk aan het verschil tussen het salaris van de oude functie en het nieuwe lagere salaris. Na het verstrijken van het genoemde tijdvak geldt voor de werknemer het bepaalde in artikel 36 CAO.

- c. Bij het berekenen van de hiervoor in sub b bedoelde toeslag wordt het salaris dat de werknemer verdiende ten tijde van de arbeidsongeschiktheid pro rata berekend over de arbeidsduur waarin de werknemer in de nieuwe passende functie werkzaam is.
- d. Bij het berekenen van het sub a bedoelde verschil wordt bij het nieuwe salaris opgeteld het bedrag waarmee een eventuele WIA-uitkering dan wel de uitkering als bedoeld in artikel 67 lid 2 sub c CAO wordt verhoogd na het aanvaarden van de passende arbeid, dan wel het bedrag van enige andere, dan de WIA, – ongekorte – geldelijke uitkering die de werknemer toekomt dan wel zou kunnen toekomen krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering.

#### Aantekeningen:

1. Artikel 67a lid 2 regelt dat de werknemer, jonger dan 55 jaar na het aanvaarden van passende arbeid gedurende een periode van maximaal 27 maanden (namelijk 24 maanden en 3 maanden ex artikel 36 CAO) hetzelfde salaris blijft verdienen als hij had voor het aanvaarden van die passende arbeid.
2. Bij het berekenen van de toeslag wordt ingevolge sub c rekening gehouden met de arbeidsduur van de nieuwe passende functie, tevens wordt rekening gehouden met het nieuwe salaris inclusief uitkeringen als bedoeld in sub d.

#### Voorbeelden:

1. Werknemer is 38 uur per week werkzaam en heeft een salaris van € 2000,- per maand. Hij raakt arbeidsongeschikt en de werkgever heeft een andere passende functie voor 38 uur per week met een salaris van € 1800,- per maand. Het verschil tussen het salaris voor arbeidsongeschiktheid en na reïntegratie bedraagt € 200,- per maand. Derhalve ontvangt de werknemer gedurende een periode van 27 maanden een toeslag van € 200,- per maand.
2. Werknemer is 38 uur per week werkzaam en heeft een salaris van € 2000,- per maand. Hij raakt arbeidsongeschikt en de werkgever heeft een andere passende functie voor 19 uur per week met een salaris van € 800,- per maand. De WAO-uitkering wordt na het aanvaarden van de passende arbeid met € 100,- verhoogd. Het salaris voor arbeidsongeschiktheid dient te worden omgezet naar de arbeidsduur van de nieuwe passende functie: 50% (van 38 uur naar 19 uur) van € 2000,- zijnde € 1000,-. De toeslag zou dan zijn € 1000,- (de 50% van het salaris ten tijde van de arbeidsongeschiktheid) minus € 800,- (het salaris van de nieuwe passende functie) zijnde € 200,-. Aangezien de WAO-uitkering na het aanvaarden van de passende arbeid werd verhoogd met € 100,- moet dit bedrag bij het nieuwe salaris worden opgeteld zodat het uiteindelijke verschil € 100,- is, zijnde de toeslag die gedurende 27 maanden moet worden betaald.
3. Indien de werknemer na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever ook voor die passende arbeid arbeidsongeschikt wordt, geldt het volgende:
  - a. Indien de werknemer binnen zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschiktheid wordt, is de werkgever gedurende het resterende deel van het tijdvak van 24 maanden ex artikel 67 lid 1 gehouden de werknemer het salaris door te betalen dat de werknemer verdiende voor aanvaarding van de passende arbeid. Het in de vorige volzin bedoelde resterende deel is het maximale tijdvak van 24 maanden minus de periode die ligt tussen de aanvang gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en de aanvaarding van de passende arbeid. Het bepaalde in artikel 67a lid 2 sub b tot en met sub d is in dit geval niet meer van toepassing.
  - b. Indien de werknemer na zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschiktheid wordt, is de werkgever ex artikel 67 gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden gehouden het salaris door te betalen dat de werknemer bij arbeidsongeschiktheid zou hebben verdiend, namelijk het salaris dat hoort bij de passende arbeid die de werknemer is gaan verrichten. Daarnaast blijft het bepaalde in artikel 67a lid 2 sub b tot en met sub d van toepassing voor de resterende periode van het in artikel 67a lid 2 sub b genoemde tijdvak.

## Aantekening:

De werknemer die binnen zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschikt uitvalt, zoals beschreven in lid 3 sub a, behoudt de rechten die hij had als ware hij niet aan de slag gegaan in passende arbeid; de werking van artikel 67 is gedurende de periode dat hij passende arbeid verrichtte opgeschort. De werknemer die na zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschikt uitvalt, behoudt het bij aanvang van de passende arbeid verkregen recht op de persoonlijke toeslag voor de resterende duur en voorts de rechten conform artikel 67, waarbij het nieuwe salaris als uitgangspunt geldt voor de salarisdoorbetalingsverplichting.

4. De arbeidsgehandicapte werknemer die in het kader van zijn reïntegratie wordt gedetacheerd of bij wijze van proefplaatsing gaat werken bij een andere werkgever, behoudt tijdens die periode de arbeidsvoorwaarden van zijn werkgever waar vanuit de detachering/proefplaatsing plaatsvindt.
5. a. In geval de arbeidsgehandicapte werknemer in het kader van zijn reïntegratie passende arbeid gaat verrichten bij een nieuwe werkgever geldt, indien bij de reïntegratie voldaan is aan de volgende criteria,
  - de reïntegratie bij de nieuwe werkgever is tot stand gekomen met behulp van een erkend reïntegratiebedrijf conform de wet;
  - de reïntegratie vindt plaats binnen de termijn van maximaal 24 maanden als bedoeld in artikel 67 lid 1; het bepaalde in lid 6 sub a., sub b. en sub c.
5. b. De werkgever kan mogelijk in aanmerking komen voor een tegemoetkoming van 50% van de kosten tot een maximum van € 2.500,-- bij inschakeling van een reïntegratiebedrijf voor het zogenoemde tweede spoor.  
Zie [http://vakraad.nl/subsidie\\_tegemoetkoming.htm](http://vakraad.nl/subsidie_tegemoetkoming.htm) voor meer informatie.
6. a. De werkgever bij wie de werknemer als bedoeld in lid 5 uit dienst treedt en daardoor een lager salaris gaat verdienen, betaalt de werknemer bij einde dienstverband een bedrag ineens, waarvan de hoogte als volgt wordt bepaald:  
Het verschil tussen het salaris dat de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verdiende en het salaris dat de werknemer na zijn reïntegratie gaat verdienen, vermeerderd met eventuele uitkeringen als bedoeld in artikel 67 lid 2 sub b en sub c, over de resterende periode van de maximaal 24 maanden als bedoeld in artikel 67 lid 1.  
Bij het berekenen van de hiervoor bedoelde uitkering wordt het salaris dat de werknemer verdiende ten tijde van de arbeidsongeschiktheid pro rata berekend over de arbeidsduur waarin de werknemer na zijn reïntegratie werkzaam is.  
Bij de bepaling van de hoogte van dit bedrag geldt voorts het volgende:  
Het bedrag ineens is maximaal 30% van het salaris dat de werknemer gedurende de resterende periode van de maximaal 24 maanden als bedoeld in artikel 67 lid 1 zou hebben verdiend in de functie waarin hij werkzaam was toen hij arbeidsongeschikt werd.

## Aantekening:

Voorbeelden van de berekening van het hier bedoelde bedrag ineens:

1. Werknemer heeft een salaris van € 2000,-- en raakt arbeidsongeschikt. Na zes maanden reïntegreert de werknemer bij een andere werkgever met een salaris van € 1500,--. De resterende periode van artikel 67 CAO bedraagt 24 minus 6 maanden, zijnde 18 maanden. Het verschil in salaris is € 2000,-- minus € 1500,-- zijnde € 500,--. Berekend over 18 maanden geeft dit een bedrag van € 9000,-- . 30% van € 2000,-- over 18 maanden is € 10.800,--. Het berekende bedrag valt binnen de "30%-regel"; derhalve is het te betalen bedrag ineens € 9000,--.
2. Zelfde situatie als onder 1 alleen nu bedraagt het salaris na reïntegratie € 1000,--.  
Het verschil in salaris is dan € 1000,--. Berekend over een periode van 18 maanden geeft dit een bedrag van € 18.000,--. Echter het te betalen bedrag ineens is gemaximeerd op € 10.800,-- (de 30%-regel); derhalve is het te betalen bedrag ineens in dit geval € 10.800,--.
3. Werknemer heeft een salaris van € 2000,-- en raakt arbeidsongeschikt. Na 14 maanden reïntegreert de werknemer bij een andere werkgever met een salaris van € 1000,--. Daarnaast ontvangt de werknemer als gevolg van die arbeidsongeschiktheid een WAO-uitkering van € 400,--. De resterende periode van artikel 67 CAO bedraagt 24 minus 14 zijnde 10 maanden. Het verschil in salaris is € 2000,-- minus € 1000,-- plus € 400,-- WAO-uitkering, zijnde € 600,--. Berekend over 10 maanden geeft dit een bedrag van € 6000,-- . 30% van € 2000,-- over 10 maanden is € 6000,--. Het berekende bedrag valt binnen de "30%-regel"; derhalve is het te betalen bedrag ineens € 6000,--.

- b. De werkgever bij wie de werknemer als bedoeld in lid 5 uit dienst treedt, ontvangt van de Vakraad een bedrag van maximaal € 2500,- indien het reïntegratiebedrijf beschikt over het Blik op Werk Keurmerk.
- c. De werkgever die een bedrag van de Vakraad ontvangt als bedoeld in sub b, betaalt een bedrag van € 1000,- aan de werknemer als bedoeld in lid 5 tenzij door de Vakraad een ander bedrag wordt vastgesteld. Dit bedrag komt bovenop de eventuele betaling ex sub a.

**Aantekening:**

Voor de voorwaarden waaronder het onder sub b bedoelde bedrag kan worden uitgekeerd kan contact worden opgenomen met de Vakraad (zie artikel 7 CAO).

- 7. Indien de arbeidsgehandicapte werknemer hem in het kader van reïntegratie aangeboden passende arbeid bij de eigen of een nieuwe werkgever niet accepteert, geldt het volgende:
  - a. De loondoorbetaling kan worden beëindigd. Dit geldt niet wanneer de werknemer voor de eerste keer sinds zijn arbeidsongeschiktheid is aangevangen gebruik maakt van zijn recht op het aanvragen van een second opinion bij het UWV conform artikel 7:629a BW. In dat geval is de werkgever gehouden gedurende ten hoogste vier weken na de aanvraag van de second opinion 70% te betalen van het bedrag dat hij ex artikel 67 CAO aan de werknemer moet doorbetalen. Tevens zal de werkgever de kosten van de second opinion dienen te betalen.
  - b. Alleen indien de werknemer na de second opinion als bedoeld in sub a in het gelijk wordt gesteld, is de werkgever gehouden de resterende 30% van de salarisdoorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 67 CAO alsnog te voldoen over de periode van ten hoogste vier weken als bedoeld in sub a.
  - c. Indien de arbeidsgehandicapte werknemer in dezelfde periode van arbeidsongeschiktheid ook een tweede aanbod van passende arbeid afwijst, kan de loondoorbetaling opnieuw worden beëindigd. In geval de werknemer een second opinion bij UWV aanvraagt, vindt het gestelde in sub a en b toepassing als zijnde een voorschot met dien verstande dat wanneer de werknemer bij deze second opinion in het ongelijk wordt gesteld, de werkgever het over die periode van ten hoogste vier weken betaalde voorschot mag verrekenen dan wel terugvorderen.

## **VAKANTIEBIJSLAG IN GEVAL VAN LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

### **Artikel 68**

De werknemer die onafgebroken arbeidsongeschikt is, behoudt gedurende maximaal 24 maanden zijn aanspraak op vakantiebijslag, zulks onder aftrek van de vakantie-uitkering welke hem toekomt krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering. Voor de werknemer die de aow-gerechtigde leeftijd heeft bereikt geldt deze aanspraak niet.

**Aantekening:**

Zie voor vakantierechten bij langdurige arbeidsongeschiktheid artikel 7:635 BW lid 3 in bijlage 11F.

### **Artikel 68a**

Vervallen.

## XI. PENSIOEN- EN OVERLIJDENSUITKERING

### PENSIOENFONDS

#### Artikel 69

1. In dit artikel wordt verstaan onder:

"pensioenfonds": de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek, gevestigd te 's-Gravenhage;

"pensioenreglement": het pensioenreglement van het pensioenfonds, zoals dat door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is goedgekeurd; \*)

"werknemer": de persoon bedoeld in artikel 2, die deelnemer is in de zin van het pensioenreglement.

2. Behoudens de in het pensioenreglement genoemde gevallen is de werkgever voor elke werknemer de krachtens genoemde reglement vastgestelde premie verschuldigd. De werkgever heeft van de door hem verschuldigde premie geen recht van verhaal op de werknemer voor het deel van de premie wat betrekking heeft op het zogeheten VPL-deel. De werkgever heeft voor de overige premie recht van verhaal op de werknemer op de helft van dat bijbehorend premiepercentage minus een percentage dat wordt afgeleid van 0,57% van de loonsom van de bedrijfstak. Dit wordt door de stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek vertaald in een premiepercentage van de premiegrondslag.

Aantekeningen:

1. Voor de gevallen waarin de werkgever van premiebetaling is vrijgesteld, dan wel voor de werknemer geen premie verschuldigd is, zij verwezen naar het pensioenreglement.
2. Voor de niet georganiseerde werkgever, alsmede voor de bij hem in dienst zijnde werknemers, geldt, op grond van de desbetreffende beschikking van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid eveneens de verplichting tot deelneming in het pensioenfonds, behoudens de in de beschikking gemaakte uitzonderingen.
3. Van het overlijden van een werknemer doet de werkgever mededeling aan de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek ter verkrijging van een eventueel weduwe- en/of wezenpensioen.
4. Kijk voor de actuele inhoudingspercentages conform lid 2 op de site van de Vakraad: [www.vakraad.nl](http://www.vakraad.nl)

\*) Dit reglement is verkrijgbaar bij de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek, Postbus 30020, 2500 GA Den Haag

### OVERLIJDENSUITKERING

#### Artikel 70

Bij overlijden van de werknemer is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen als bedoeld in artikel 7:674 BW een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer toekwam direct voorafgaande aan diens overlijden. Deze uitkering heeft betrekking op de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond.

Aantekening:

Zie bijlage 11H voor de relevante tekst van artikel 7:674 BW.

## XII. ONDERWIJS

### LEERPLICHTIGE EN KWALIFICATIEPLICHTIGE WERKNEMER

#### Artikel 71

Tussen de werkgever en de jeugdige werknemer die, ingevolge de Leerplichtwet kwalificatieplichtig is, geldt een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur als bedoeld in artikel 18, zulks onder aftrek van het aantal dagen per week waarop de werknemer verplicht is onderwijs te volgen, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

#### Aantekening:

Leerlingen met een kwalificatieplicht zijn verplicht een volledig onderwijsprogramma te volgen. Dit betekent niet dat ze per se 5 dagen per week naar school moeten. Het is ook mogelijk met een combinatie van leren en werken aan de kwalificatieplicht te voldoen. Opleidingen die jongeren kunnen volgen zijn:

- voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo);
- beroepsopleidende leerweg (bol) in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo);
- beroepsbegeleidende leerweg (bbf) in het mbo;
- havo;
- vwo.

Jongeren mogen niet volledig werken zolang ze kwalificatieplichtig zijn. Ook niet als ze bijvoorbeeld tussen 2 opleidingen in zitten.

### PART-TIME-ONDERWIJS

#### Artikel 72

1. De werkgever kan met een werknemer die kwalificatieplichtig is en die een opleiding volgt via de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen leerlingwezen) in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs een arbeidsovereenkomst sluiten met een normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, zoals bedoeld in artikel 18, dan wel met een kortere wekelijkse arbeidsduur. Voor de regeling van de arbeidsvoorwaarden wordt verwezen naar bijlagen 8a en 8b.
2. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid geldt ten aanzien van de werknemer van 17 jaar en ouder met wie de werkgever een leerarbeidsovereenkomst heeft gesloten voor het volgen van een Opleiding Niveau II als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs (voorheen primair leerlingwezen), dat de wekelijkse scholingsdag volledig wordt doorbetaald indien een werkweek van gemiddeld 32 arbeidsuren (4 dagen feitelijke arbeid verrichten, 1 dag school) is overeengekomen. Hierbij geldt als voorwaarde dat de werknemer op de tijden waarop het betreffende onderwijs niet wordt gevolgd, en waarop wel salaris wordt betaald, werkzaam is bij de werkgever. Indien met de werknemer, als bedoeld in dit lid, een kortere werkweek dan 32 arbeidsuren wordt overeengekomen, dan dient de scholingsdag naar evenredigheid te worden doorbetaald, onder de voorwaarde als bepaald in de vorige volzin.

#### Aantekeningen:

1. In het algemeen zal de werkgever bij de ondertekening van de leer(arbeids)overeenkomst weten of er voor de leerling al dan niet gelegenheid bestaat tot het volgen van dagonderwijs.
2. Ongeoorloofd schoolverzuim komt voor rekening van de leerling.
3. De berekeningswijze waarop de scholingsdag naar evenredigheid dient te worden doorbetaald bij een kortere werkweek dan 32 arbeidsuren is als volgt:  
(aantal (gemiddelde) arbeidsuren per week : 32) x 100%

#### Voorbeelden:

- Bij een gemiddeld aantal arbeidsuren per week van 24 (3 dagen feitelijk werken) dient 75% van de wekelijkse scholingsdag te worden doorbetaald.
- Bij gemiddeld 16 arbeidsuren per week dient 50% van de wekelijkse scholingsdag te worden doorbetaald.
- Bij gemiddeld 8 arbeidsuren per week dient 25% van de wekelijkse scholingsdag te worden doorbetaald.

3. De werkgever kan bedingen, dat de werknemer tijdens diens opleiding de dienstbetrekking niet zal mogen beëindigen of dat de werknemer na zijn examen nog een bepaalde tijd in dienst zal moeten blijven, met dien verstande dat het verbod tot opzegging niet langer kan gelden dan tot uiterlijk één jaar na het - al dan niet met goed gevolg - afleggen van het examen in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs. Een overeenkomst als bedoeld in de vorige zin dient schriftelijk te worden aangegaan en wel voor de feitelijke deelneming van de leerling aan de opleiding.
4. De werknemer die de dienstbetrekking beëindigt voor het in lid 3 bedoelde tijdstip, is schadeplichtig. De schadeloosstelling blijft beperkt tot het uit hoofde van de leden 1 en 2 doorbetaalde salaris (als bedoeld in artikel 31 CAO), vermeerderd met de kosten welke de werkgever eventueel ten behoeve van de werknemer heeft gemaakt in verband met diens deelneming aan de opleiding, zoals boeken, reisgeld e.d.

Aantekening:

Het verdient aanbeveling de bepaling van lid 4 te herhalen in de schriftelijke overeenkomst, bedoeld in lid 3.

## VERPLICHTE SCHOLING

### Artikel 72a

Indien de werkgever de werknemer verplicht scholing te volgen buiten zijn dienstrooster, ontvangt de werknemer een compensatie.

## SCHOLINGS DAG

### Artikel 72b

- 1 Een werknemer heeft recht op één doorbetaalde scholingsdag per jaar. Dit geldt niet voor de werknemer die in een regulier scholingstraject, in het kader van een door het Rijk mede gefinancierde opleiding, zit.
- 2 De in lid 1 bedoelde scholingsdag kan in overleg met de werkgever worden ingevuld, passend binnen het in de bedrijfstak gebruikelijke scholingsbeleid.
- 3 De in lid 1 bedoelde scholingsdag mag gedurende drie jaar worden opgespaard tot een maximum van drie dagen.

## EVC

### Artikel 73

Een werknemer die vijf jaar bij dezelfde werkgever in dienst is mag eenmaal in de vijf jaar een door de bedrijfstak goedgekeurde EVC-toets ondergaan. De werknemer krijgt het salaris voor die betreffende dag doorbetaald.

Aantekening:

Kosten van de EVC-toets worden op de wijze als thans is c.q. wordt afgesproken, gedragen door het betreffende O&O fonds.

## XIII. WERKGELEGENHEID

### WERKGELEGENHEID

#### Artikel 74

1. Indien er door natuurlijk verloop vacatures ontstaan zal de werkgever er naar streven deze te doen vervullen, zulks in het kader van handhaving van de werkgelegenheid.
2. De werkgever zal bij het ontstaan van vacatures in zijn bedrijf de bij hem in dienst zijnde werknemers in de gelegenheid stellen daarnaar te solliciteren.
3. Indien in de vacatures op de wijze als aangegeven in lid 2 niet kan worden voorzien, zal de werkgever deze terstond aanmelden bij het voor hem in aanmerking komende UWV; hierbij dienen de vacante functies en de aan de werknemers te stellen eisen voor de vervulling daarvan duidelijk te worden omschreven.
4. Het in lid 3 gestelde geldt ook voor part-time-functies.
5. Zodra in een vacature is voorzien, meldt de werkgever deze af bij het betreffende UWV.
6. Het is de werkgever niet toegestaan tegen beloning arbeid te doen verrichten door een niet tot zijn personeel behorende werknemer, tenzij deze schriftelijk toestemming van zijn werkgever heeft verkregen.
7. De werkgever, die ter voorziening in een tijdelijk tekort aan arbeidskrachten gebruik wil maken van de diensten van een uitzendbureau, zal hiervan mededeling doen aan het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie.

Aantekening:  
Zie voorts bijlage 9.

### GENERATIEPACT

#### Artikel 74a

Met ingang van 1 januari 2018 geldt in hoofdlijnen het volgende.

1. Een werknemer van 62 jaar of ouder kan verzoeken dat hij een bepaald percentage van de normale arbeidsduur conform artikel 18 lid 1 cao korter wil werken tegen een bepaald percentage van het oorspronkelijk salaris en volledige pensioenopbouw uitgaande van het oorspronkelijk salaris. De werkgever heeft de keuze dit verzoek wel of niet in te willigen.
2. Daarbij zijn de volgende mogelijkheden van toepassing: - 60% arbeidsduur ten opzichte van de normale arbeidsduur, 80% uitbetaling van oorspronkelijk salaris en pensioenopbouw op basis van 100% oorspronkelijk salaris of
  - 70% arbeidsduur ten opzichte van de normale arbeidsduur, 85% uitbetaling van oorspronkelijk salaris en pensioenopbouw op basis van 100% oorspronkelijk salaris of
  - 80% arbeidsduur ten opzichte van de normale arbeidsduur, 90% uitbetaling van oorspronkelijk salaris en pensioenopbouw op basis van 100% oorspronkelijk salaris.
3. De premiebetaling van de pensioenopbouw en inhouding van het werknemersdeel vindt plaats volgens de bestaande systematiek.
4. Op de in lid 2 genoemde percentages arbeidsduur is artikel 2a lid 2 overeenkomstig van toepassing.
5. Gebruikmaking van een van de mogelijkheden als genoemd in lid 2 blijft in stand tot het moment dat de werknemer volledig met pensioen gaat.
6. Indien gebruik wordt gemaakt van een van de mogelijkheden als genoemd in lid 2 heeft de werknemer vanaf dat moment geen recht op extra vakantierechten als bedoeld in artikel 51.
7. De werknemer die gebruik maakt van een van de lid 2 genoemde mogelijkheden mag geen betaalde nevenwerkzaamheden verrichten.



Aantekening:

Cao-partijen zullen als bijlage een technisch uitwerking c.q. reglement opnemen van de toepassing en werking Generatiepact.

### **Artikel 74b**

Vervallen.

### **Artikel 74c**

Vervallen.

## XIV. SLOTBEPALINGEN

### AFWIJKING VAN DEZE OVEREENKOMST EN NAWERKING

#### Artikel 75

1. Aanvragen om vergunning tot afwijking van deze overeenkomst worden ingediend bij de Vakraad.  
De Vakraad kan dispensatie verlenen van een of meerdere bepalingen van de CAO als, vanwege zwaarwegende argumenten, toepassing van die ene of meerdere CAO bepalingen redelijkerwijs niet kan worden gevegd. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfs-elementen op essentiële punten verschillen van andere ondernemingen die tot de werkings-sfeer van de cao gerekend kunnen worden.
2. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkintreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. Deze cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao('s).

### DUUR VAN DE OVEREENKOMST

#### Artikel 76

1. Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 mei 2017.
2. Deze overeenkomst eindigt op 31 mei 2019 zonder dat enigerlei opzegging vereist zal zijn.
3. Bij haar beëindiging blijft het in artikel 6 genoemde orgaan belast met de afdoening van de aanhangige zaken.

### VREDESPLICHT

#### Artikel 76a

1. De werknemersorganisaties betrokken bij deze CAO verplichten zich om tijdens de duur van deze overeenkomst in elk geval geen werkstakingen, tot doel hebbende wijziging te brengen in het bij deze overeenkomst bepaalde, toe te passen, noch daarvan de toepassing door haar leden te gedogen.
2. Indien bij een of meer v.v. het voornemen bestaat tot werkstaking of andere acties, niet vallend onder lid 1, die het normaal functioneren van de onderneming zullen belemmeren, geeft (geven) die v.v. daarvan kennis aan de Stichting Vakraad en de desbetreffende werkgever. Na deze kennisgeving zal tussen de partijen bij deze overeenkomst zo spoedig mogelijk overleg plaatshebben over het voornemen tot, de mogelijke gevolgen van, en de mogelijkheden tot het vermijden van de werkstaking en andere acties. Het voornemen tot werkstaking of andere acties zal, na de kennisgeving aan de Stichting Vakraad, niet binnen vier weken worden uitgevoerd.
3. De w.v. en hun leden passen tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting op de leden der v.v. toe zolang de v.v. of de leden der v.v. geen werkstaking of andere acties bij één of meer werkgevers toepassen.
4. Het bepaalde in lid 1 vindt geen toepassing in geval van kwesties rond wijzigingen van het Sociaal Akkoord 2013 over de ontslagbescherming.





## DEEL B



# INHOUD

<b>XV. BIJZONDERE BEPALINGEN</b>	<b>90</b>
77. Werkingsfeer.....	90
78. Stichting Sociaal Fonds Metaal en Techniek.....	90
79. Vervallen .....	91
80. Vervallen .....	91
81. Procedure bij geschillen .....	91
82. Gereedschapsvergoeding voor houtbewerkers .....	91
83. Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Carrosseriebedrijf .....	92
84. Arbeidsvoorwaarden leerlingen.....	92
<b>BIJLAGEN.....</b>	<b>93</b>
1. Veiligheid.....	93
2. Fusie, sluiting en reorganisatie .....	94
3. Beroepsprocedure bij indelingsgeschil .....	95
3A. Procedure bij geschil over dienstrooster .....	96
3B. Procedure bij geschil over deeltijdpensioen .....	97
3C. Procedure bij geschil over Vierdaagse werkweek .....	98
4A. Voorbeeld van een aanstellingsbrief.....	99
Toelichting bij de voorbeeld-aanstellingsbrief.....	100
4B. Voorbeelden inzake omzetten salarisverhogingen ex artikel 41 in vrije tijd .....	101
4C. Hoe wordt een gewerkt uur vergoed?.....	107
4D. Voorbeelden met betrekking tot ruilen ex artikel 30 .....	110
5. Ontslagrecht .....	112
6. Vervallen .....	113
6A. Vervallen .....	113
7. Gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid.....	114
7A. Doktersbezoek .....	118
8A. Voorlichting betreffende de arbeidsvoorwaarden van werknemers die onderwijs volgen .....	119
8B. Arbeidsovereenkomst leerlingen .....	120
9. Werkgelegenheid.....	121
10. Reglement Aanvulling arbeidsovereenkomst in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie .....	123
10A. Procedure dispensatieverzoek .....	125
Wetsartikelen.....	126
11A. Wetsartikelen Arbowet.....	126
11B. Artikel 27 Wet op de ondernemingsraden (instemmingsrecht OR).....	127
11C. Te verstrekken schriftelijke gegevens door de werkgever.....	129
11D. Vergoeding van schade.....	131
11E. Minimuminkomen .....	132
11F. Geen opbouw vakantiedagen indien geen recht op loon 8 uit-zonderingen.....	133
11G. Verjaren van vakantieaanspraken .....	134
11H. Overlijdensuitkering.....	135
11i Vervallen .....	136
11J. Loon bij ziekte, zwangerschap en bevalling .....	137
11K. Wetsartikelen wet arbeid en zorg .....	139
11L. Opgave door werkgever van (minimum-)loon (-bedrag).....	141
11M. Opzegtermijn .....	142
11N. Ketenregeling .....	144





## XV. BIJZONDERE BEPALINGEN

### WERKINGSFFEER

#### Artikel 77

Deze overeenkomst geldt voor werkgevers in de bedrijfstak en werknemers in de tak van het carrosseriebedrijf waaronder wordt verstaan:

- a. het vervaardigen, samenstellen, veranderen, onderhouden (waaronder onder meer preventief) en/of herstellen van wagens, zoals aanhangwagens, opleggers, caravans en kampeerwagens en de chassis daarvan, alsmede van carrosserieën, wisselcarrosserieën, carrosserieën ook wel aangeduid als containers, carrosseriesegmenten, carrosserieplaatwerk, of delen daarvan, door toepassing van onder meer hout, houtproducten, staal, ijzer, non-ferrometalen, beton, gips, kunststof, glas, zomede het be- en/of verwerken van deze materialen dan wel combinaties daarvan;
- b. het aanbrengen en/of herstellen - ongeacht de gebruikte materialen - van stofferingsen aan onder a. bedoelde objecten, alsmede aan c.q. in motorvoertuigen; het - ongeacht de gebruikte materialen - vervaardigen van produkten die dienen ter stoffering of bekleding zoals onder meer hoezen, cabrioletkappen en hemels;
- c. het poetsen van onder a bedoelde objecten en/of het aanbrengen van beschermende lagen op onder a. bedoelde objecten door onder meer spuiten, schilderen, lakken en dompelen;
- d. het aanbrengen van teksten en reclame op onder a. bedoelde objecten;
- e. het richten, meten, controleren en uitlijnen bij het herstellen van chassis en/of carrosserieën met behulp van richt- en meetapparatuur (richt- of meetbank, c.q. richtbank en mallen);
- f. het verlengen, inkorten, versmallen en/of verbreden van chassis en/of carrosserieën.

Ten deze wordt verstaan onder:

**wagen:** het gestel op wielen of glijvlakken om - anders dan langs spoorstaven - te worden voortbewogen voor het vervoer van personen en/of goederen, met uitzondering van rijwielen, bromfietsen, motorrijwielen, motorvoertuigen, kindrewagens, landbouwtrekkers, landbouwwerktuigen, en andere mechanische werktuigen, rijdende kranen, vorkheftrucks en bulldozers.

**carrosserie:** de open of gesloten opbouw van een wagen c.q. een motorvoertuig, onder meer ter verkrijging van een wagen c.q. motorvoertuig met een speciale bestemming, zoals bijv. autobussen, brandweewagens, geldtransportwagens, koelwagens, ladderwagens, legerwagens, politiewagens, spaarbankwagens, tandartswagens, winkelwagens en ziekenwagens.

### STICHTING SOCIAAL FONDS METAAL EN TECHNIEK

#### Artikel 78

1. Er is een Stichting Sociaal Fonds Metaal en Techniek (SFM).
2. De stichting heeft ten doel het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de Metaal en Techniek. Activiteiten zijn het bevorderen van:
  - a. het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten die gericht zijn op optimale werkgelegenheid in de Metaal en Techniek;
  - b. het adviseren, geven van voorlichting en informatie over voorschriften, die uit de cao Metaal en Techniek voortvloeien en/of andere voorschriften die op het terrein van de arbeidsvoorwaarden/ -verhoudingen en/of de vaktechnische ontwikkeling liggen;

- c. het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg, met uitzondering van het cao overleg, tussen sociale partners ten behoeve van de werkgevers en werknemers in de Metaal en Techniek
  - d. het bevorderen van een goede toepassing van de wet- en regelgeving op sociaal-economisch terrein in de Metaal en Techniek;
  - e. opleidings-, scholings- en vormingsactiviteiten in het kader van de arbeid ten behoeve van de werknemers en de werkgevers in de Metaal en Techniek;
  - f. het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de bevordering van goede arbeidsomstandigheden en medezeggenschap in de Metaal en Techniek;
  - g. het (doen) verrichten van en informeren over onderzoek op de hierboven onder a t/m e genoemde terreinen met het oog op het ontwikkelen van beleid;
  - h. het (doen) verrichten van en informeren over onderzoeken en projecten in het kader van de bevordering van de professionaliteit op het terrein van de arbeid van de Metaal en Techniek;
  - i. en voorts de werkzaamheden van de stichting in het kader van de uitvoering van de in de statuten, reglementen en CAO genoemde activiteiten.
3. De uitvoering van de in lid 2 omschreven doeleinden wordt nader geregeld in de daartoe nevens deze CAO overeengekomen CAO Werkgeversbijdrage Sociaal Fonds Metaal en Techniek.

## **VERVALLEN**

### **Artikel 79**

Vervallen.

## **VERVALLEN**

### **Artikel 80**

Vervallen

## **PROCEDURE BIJ GESCHILLEN**

### **Artikel 81**

In geval van geschil over de uitlegging of nakoming van deze overeenkomst, wordt geen staking of uitsluiting toegepast, doch wordt het geschil voorgelegd aan de burgerlijke rechter.

Aantekening:

In geval van een geschil tussen werkgever en werknemer betrekking hebbende op hun verhouding bij de arbeid, is het gewenst dat de partij die een rechtsvordering wenst in te stellen, alvorens hiertoe over te gaan, de contracterende organisatie waarvan de wederpartij lid is van het geschil in kennis stelt.

## **GEREEDSCHAPSVERGOEDING VOOR HOUTBEWERKERS**

### **Artikel 82**

De werkgever verstrekt de werknemer een redelijke vergoeding voor het door de werknemer zelf aangeschafte en naar de richtlijnen van de onderneming benodigde gereedschap, behoudens in die gevallen waarin de werkgever het gereedschap ter beschikking stelt.

**Artikel 83**

1. Er is een stichting "Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Carrosseriebedrijf".
2. De stichting heeft ten doel het geheel of gedeeltelijk financieren en/of subsidiëren van de kosten verbonden aan:
  - a. het (doen) verrichten van scholingsactiviteiten, ontwikkelen van lesmateriaal, vormings- en ontwikkelingswerk, en het informeren hierover, ten behoeve van werkgevers en werknemers, teneinde een goede werking van de arbeidsmarkt in de bedrijfstak te bewerkstelligen en "employability" van werknemers in de bedrijfstak te verbeteren;
  - b. het (doen) bevorderen en stimuleren van de opleiding van jeugdigen en anderen in het (beroeps)onderwijs ten behoeve van de bedrijfstak, alsmede het voorlichten hierover;
  - c. het (doen) waarborgen, bevorderen, ontwikkelen en verzorgen van bij-, her-, na- en opscholing van werkgevers en werknemers die in de bedrijfstak werkzaam zijn, alsmede het voorlichten hierover, om op deze wijze de vakbekwaamheid van werkgevers en werknemers in de bedrijfstak te bewerkstelligen respectievelijk te verhogen;
  - d. het (doen) verzorgen van werkgelegenheidstrajecten voor arbeidsgehandicapten, mensen zonder werk of met werkloosheid bedreigde werknemers door middel van het aanbieden van een (vak-)opleiding ter vervulling van vacatures in de bedrijfstak;
  - f. het doen van onderzoek naar en vertalen van het belang voor de bedrijfstak van (nieuwe) technologische ontwikkelingen op het vakgebied;
  - g. het (doen) verrichten van en informeren over onderzoek op de hierboven genoemde terreinen met het oog op het ontwikkelen van beleid op bedrijfs- en sectorniveau in de bedrijfstak;
  - h. de inzet van adviseurs, die het bestuur ondersteunen bij zijn activiteiten en die tevens voorlichting en informatie met name op het gebied van scholing, vorming, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarktbeleid aan ondernemingen in de bedrijfstak kunnen verstrekken.
3. De uitvoering van voormelde doelomschrijving wordt nader geregeld in de daartoe nevens deze CAO overeengekomen CAO Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Carrosseriebedrijf.

**ARBEIDSVOORWAARDEN LEERLINGEN**

**Artikel 84**

In afwijking van de artikelen 13, 14, 18 en 71, kan onder gebruikmaking van de modelovereenkomst, zoals opgenomen in bijlage 8B, een dienstbetrekking worden aangegaan voor hetzij onbepaalde tijd, hetzij voor de duur van de opleiding via de beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in de Wet educatie en beroepsopleiding. Indien er sprake is van een deeltijd-arbeidsovereenkomst dient een minimale werktijd van 30,4 uur per twee weken te zijn opgenomen. De werknemer heeft aanspraken op arbeidsvoorwaarden die in overeenkomstige verhouding staan tot de aanspraken die kunnen worden gemaakt bij een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 18 lid 1.

Aldus overeengekomen te Den Haag en aldus getekend:

aan de ene zijde,  
de werkgeversorganisatie, ,  
werkgeversvereniging of w.v.

aan de andere zijde,  
de werknemersorganisaties,  
werknemersverenigingen of v.v.

**Rai Vereniging sectie CarrosserieNL,  
gevestigd te Amsterdam**

**FNV, gevestigd te Utrecht**

P.B. Broshuis  
(voorzitter)

w.g.  
drs J. van Stigt  
(Landelijk bestuurder Metaal)

**De Vereniging FOCWA  
Schadeherstel, gevestigd te Woerden**

**CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht**

P.F.J. Brussel  
(voorzitter)

w.g.  
A.A. van Wijngaarden  
(voorzitter)

**De Vereniging FOCWA Specialisten,  
gevestigd te Woerden**

w.g.  
M.H. Hietkamp  
(landelijk onderhandelaar)

C.A.J.M. van Eijk  
(voorzitter)

**De Unie, Vakbond voor industrie en  
dienstverlening; gevestigd te Culemborg**

w.g.  
A.H. Meeuwissen  
(bedrijfsgroepsvoorzitter Metaal en Techniek)

w.g.  
R. Castelein  
(voorzitter)

## BIJLAGE 1

### VEILIGHEID

Zie artikel 8 CAO

1. De veiligheid in de onderneming is een zeer belangrijke zaak, waartoe zowel op de werkgever als op de werknemer verplichtingen rusten. Veel van deze verplichtingen vloeien voort uit wettelijke voorschriften, terwijl andere verplichtingen worden ingegeven door de zorgvuldigheid die een ieder in acht heeft te nemen t.o.v. het leven en goed van een ander.
2. De werkgever heeft de verplichting de lokaliteiten waarin wordt gewerkt alsmede het gereedschap en de machinerieën waarmee wordt gewerkt zodanig te doen zijn dan er redelijkerwijs, in verband met de aard van het werk, een voldoende bescherming bestaat voor de werknemer tegen ongevallen en gezondheidsschade. Het is in dat verband dan ook noodzakelijk dat t.a.v. situaties waarin gevaar te duchten zou zijn, aanwijzingen en instructies inzake de veiligheid door de werkgever worden gegeven. In de bedrijven waarin asbest of asbesthoudende produkten worden bewerkt of verwerkt, zullen de bepalingen van de Asbestbesluiten worden nageleefd. Indien in een bedrijf met gevaarlijke chemische stoffen wordt gewerkt, zullen de vereiste maatregelen worden getroffen ter voorkoming van gezondheidsschade. Bij een geschil over de vraag of een chemische stof al dan niet gevaar kan opleveren voor de gezondheid, is de mening van de Inspectie SZW beslissend.
3. Anderzijds heeft de werknemer de verplichting van de aanwijzingen en instructies van de werkgever kennis te nemen en deze op te volgen en de door de werkgever ter beschikking gestelde beschuttingsmiddelen te gebruiken. Voorts wordt van de werknemer verwacht dat, indien naar zijn oordeel sprake is van situaties die de veiligheid en/of gezondheid in gevaar kunnen brengen, hij de werkgever hiervan op de hoogte brengt.
4. Duidelijk verschillen de omstandigheden van bedrijf tot bedrijf. Vandaar dat hier een taak ligt zowel voor de werkgever als voor de werknemer om, uitgaande van de aard van de onderneming, de daarin verrichte arbeid en van hetgeen in samenhang daarmee redelijkerwijs kan worden gevergd hetzij in de personeelsvertegenwoordiging hetzij in de ondernemingsraad de veiligheid en daarmede verband houdende zaken met elkander te bespreken. Zo kunnen zich in een onderneming werkzaamheden voordoen met een uitzonderlijk hoog ongevallenrisico, waartegen niet altijd afdoende veiligheidsmaatregelen te treffen zijn, in welk geval alsdan gedacht zou kunnen worden aan het afsluiten van een extra ongevallenverzekering ten behoeve van de werknemer en/of personen voor wie hij kostwinner is.

**FUSIE, SLUITING EN REORGANISATIE**

De grondgedachte van artikel 9 is deze dat, ingeval de werkgever voornemens is een fusie aan te gaan met een ander bedrijf, dan wel indien hij het voornemen heeft het bedrijf geheel of gedeeltelijk te sluiten of wel het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren, hij de werkgeversorganisatie waarbij hij is aangesloten, alsmede de vakverenigingen van dat plan tijdig in kennis stelt.

De bedoeling van deze regeling is de mogelijkheid te scheppen voordat de eventuele fusie, sluiting en/of reorganisatie een feit is, de gevolgen daarvan voor de in het bedrijf werkzame personen in de besluitvorming te betrekken. Dit betekent dat de informatie aan de werkgevers- en werknemersorganisaties op een zodanig tijdstip dient te geschieden dat enerzijds te verwachten valt dat de plannen doorgang zullen vinden doch dat het anderzijds nog mogelijk is voor de w.v. en v.v. een reële inbreng te leveren, opdat eventuele nadelige gevolgen voor de werknemers zoveel mogelijk worden tegengegaan of verminderd.

Het zal duidelijk zijn dat elke fusie, sluiting en/of reorganisatie zijn eigen achtergronden heeft, die in zeer grote mate worden bepaald door de financiële positie en draagkracht van de daarbij betrokken bedrijven. Dit heeft ook zijn weerslag op het al dan niet kunnen realiseren van voorzieningen voor het personeel. Vandaar dat de eventueel te treffen voorzieningen van geval tot geval verschillend zullen zijn en niet voor elke fusie, sluiting en/of reorganisatie dezelfde zullen of kunnen zijn.

Wanneer dan ook onderstaand een aantal van mogelijke voorzieningen wordt genoemd, heeft een en ander alleen betekenis als voorbeeld en niet als een opsomming van hoe dan ook en te allen tijde te treffen maatregelen. Binnen de ruimte die de financiële middelen van het bedrijf daartoe laten zal nagegaan moeten worden of, en zo ja welke, voorzieningen getroffen zullen kunnen worden. In dit verband wordt speciale aandacht gevraagd voor de werknemers van 55 jaar en ouder, indien de te nemen besluiten voor hen ontslag met zich zouden brengen. Gebleken is namelijk dat deze werknemers somtijds, op grond van hun leeftijd, moeilijk te bemiddelen zijn in een op het ontslag aansluitende passende werkkring, zodat de fusie e.d. voor hen extra hard kan aankomen.

Als voorbeelden voor onderwerpen waaraan in het kader van een fusie e.d. met betrekking tot de positie van het personeel aandacht zou kunnen worden besteed worden genoemd:

- a. ingeval herplaatsing binnen de onderneming of het concern mogelijk is o.a.:
  - her-, om- en bijscholing
  - verhuizing
  - overgang van pensioenverzekering en ziektekostenverzekering
  - afwikkeling van verleende voorschotten en leningen
  - studiekostenregelingen
  - huurwoningen
  - gratificatie- en winstdelingsregelingen
  - loon- en salarisafbouwregelingen
- b. ingeval beëindiging van het dienstverband onvermijdelijk is o.a.:
  - verzuim voor sollicitatie
  - reiskosten voor sollicitatie
  - bemiddeling bij andere werkgevers
  - verhuizing
  - pensioenverzekering en ziektekostenverzekering
  - afwikkeling van verleende voorschotten en leningen
  - studiekostenregelingen
  - huurwoningen
  - gratificatie- en winstdelingsregelingen
  - concurrentiebeding.

## **BIJLAGE 3**

### **BEROEPSPROCEDURE BIJ INDELINGSGESCHIL**

1. Indien de werknemer van mening is dat de door de werkgever vastgestelde functie-indeling niet juist is, kan hij schriftelijk bezwaar indienen bij de werkgever. De werknemer kan daarbij zijn v.v. inschakelen
2. De werkgever bevestigt de ontvangst van het bezwaarschrift en neemt het in behandeling.
3. De werkgever deelt zijn standpunt schriftelijk en gemotiveerd mee aan de werknemer.
4. Indien dit standpunt niet leidt tot overeenstemming of wanneer de werkgever niet binnen 2 maanden na het indienen van het bezwaarschrift zijn standpunt schriftelijk heeft kenbaar gemaakt vullen werkgever en werknemer, in overleg, het vragenformulier in dat door de w.v. en v.v. is vastgesteld ten behoeve van het onderzoek naar de functie-inhoud van functies in de Metaal en Techniek. De werknemer kan ook hierbij zijn v.v. inschakelen. Zowel de werkgever als de werknemer dienen dit formulier te ondertekenen. Indien dit formulier uitsluitend door de werknemer is ondertekend zal de Vakraad de werkgever verzoeken mee te werken aan de procedure. De werkgever is gehouden aan dit verzoek van de Vakraad te voldoen. Dit vragenformulier is verkrijgbaar bij de Vakraad.
5. Het ingevulde en ondertekende vragenformulier dient gezonden te worden naar de Vakraad. Op basis van de bevindingen van de indelingscommissie doet de Vakraad schriftelijk een bindende uitspraak met betrekking tot de functie-indeling.
6. Indien de uitspraak van de Vakraad leidt tot een hogere indeling dan werkt dit terug tot de datum waarop de werknemer zijn bezwaar schriftelijk bij de werkgever heeft ingediend.

## BIJLAGE 3A

### PROCEDURE BIJ GESCHIL OVER DIENSTROOSTER

1. De werknemer die van mening is dat bij het vaststellen van het dienstrooster onvoldoende rekening is gehouden met zijn persoonlijke omstandigheden, dient – eventueel bijgestaan door zijn v.v. - schriftelijk bezwaar in bij de werkgever.
2. De werkgever bevestigt de ontvangst van het bezwaarschrift en deelt – daarbij eventueel bijgestaan door zijn w.v. – binnen twee weken zijn standpunt schriftelijk mee aan de werknemer.
3. Indien deze uitwisseling van standpunten niet tot overeenstemming leidt of wanneer de werkgever zijn standpunt niet binnen twee weken schriftelijk aan de werknemer kenbaar maakt, kan het geschil worden voorgelegd aan de Commissie Dienstroosters van Vakraad. Daarvoor moeten werknemer en werkgever in gezamenlijk overleg zorgen voor een door beide partijen ondertekende schriftelijke weergave van het geschil. Werkgever en werknemer kunnen hierbij (opnieuw) hun w.v. respectievelijk v.v. inschakelen.
4. Indien de werkgever de schriftelijke weergave niet heeft ondertekend, zal Vakraad de werkgever verzoeken om mee te werken aan de procedure. De werkgever is gehouden aan dit verzoek te voldoen.
5. De door beide partijen ondertekende beschrijving van het geschil dient gezonden te worden aan de Vakraad. Op basis van de bevindingen van de commissie die de dienstroosterzaken behandelt, wordt door de Vakraad schriftelijk advies uitgebracht over de wijze waarop in de onderneming met de verschillende belangen zou kunnen worden omgegaan. Dit advies wordt aan beide partijen toegezonden.



**PROCEDURE BIJ GESCHIL OVER DEELTIJDPENSIOEN**

1. De werknemer die van een geschil heeft met zijn werkgever over de inwilliging van het verzoek tot deeltijdpensioen, dient – eventueel bijgestaan door zijn v.v. - schriftelijk bezwaar in bij de werkgever.
2. De werkgever bevestigt de ontvangst van het bezwaarschrift en deelt – daarbij eventueel bijgestaan door zijn w.v. – binnen twee weken zijn standpunt schriftelijk mee aan de werknemer.
3. Indien deze uitwisseling van standpunten niet tot overeenstemming leidt of wanneer de werkgever zijn standpunt niet binnen twee weken schriftelijk aan de werknemer kenbaar maakt, kan het geschil worden voorgelegd aan de Commissie Deeltijdpensioen van Vakraad. Daarvoor moeten werknemer en werkgever in gezamenlijk overleg zorgen voor een door beide partijen ondertekende schriftelijke weergave van het geschil. Werkgever en werknemer kunnen hierbij (opnieuw) hun w.v. respectievelijk v.v. inschakelen.
4. Indien de werkgever de schriftelijke weergave niet heeft ondertekend, zal Vakraad de werkgever verzoeken om mee te werken aan de procedure. De werkgever is gehouden aan dit verzoek te voldoen.
5. De door beide partijen ondertekende beschrijving van het geschil dient gezonden te worden aan de Vakraad. Op basis van de bevindingen van de commissie die de deeltijdpensioenzaken behandelt, wordt door de Vakraad schriftelijk advies uitgebracht over de wijze waarop in de onderneming met de verschillende belangen zou kunnen worden omgegaan. Dit advies wordt aan beide partijen toegezonden.

**PROCEDURE BIJ GESCHIL OVER VIERDAAGSE WERKWEEK**

1. De werknemer die een geschil met de werkgever heeft over het vaststellen van zijn vierdaagse werkweek, dient – eventueel bijgestaan door zijn v.v. - schriftelijk bezwaar in bij de werkgever.
2. De werkgever bevestigt de ontvangst van het bezwaarschrift en deelt – daarbij eventueel bijgestaan door zijn w.v. – binnen twee weken zijn standpunt schriftelijk mee aan de werknemer.
3. Indien deze uitwisseling van standpunten niet tot overeenstemming leidt of wanneer de werkgever zijn standpunt niet binnen twee weken schriftelijk aan de werknemer kenbaar maakt, kan het geschil worden voorgelegd aan de Commissie Dienstroosters van Vakraad. Daarvoor moeten werknemer en werkgever in gezamenlijk overleg zorgen voor een door beide partijen ondertekende schriftelijke weergave van het geschil. Werkgever en werknemer kunnen hierbij (opnieuw) hun w.v. respectievelijk v.v. inschakelen.
4. Indien de werkgever de schriftelijke weergave niet heeft ondertekend, zal Vakraad de werkgever verzoeken om mee te werken aan de procedure. De werkgever is gehouden aan dit verzoek te voldoen.
5. De door beide partijen ondertekende beschrijving van het geschil dient gezonden te worden aan de Vakraad. Op basis van de bevindingen van de commissie die de dienstroosterzaken behandelt, wordt door de Vakraad schriftelijk advies uitgebracht over de wijze waarop in de onderneming met de verschillende belangen zou kunnen worden omgegaan. Dit advies wordt aan beide partijen toegezonden.

## BIJLAGE 4A

### VOORBEELD VAN EEN AANSTELLINGSBRIEF

De werkgever .....  
gevestigd te ..... 1)

bevestigt hiermede dat de werknemer  
naam .....  
geboortedatum.....  
wonende te ..... 1)  
is aangesteld in de functie van..... 2)

zulks onder de volgende voorwaarden:

- a. voor zover in deze aanstellingsbrief niet uitdrukkelijk van het tegendeel blijkt, is op de arbeidsverhouding van bovengenoemde partijen van toepassing de CAO voor. .... 3)
- b. aanvang van het dienstverband..... 4)
- c. overeengekomen proeftijd ..... 5)
- d. het dienstverband is aangegaan voor ..... 6)
- e. aantal toegekende functie jaren ..... 7)
- f. de functie is ingedeeld in salarisgroep..... 8)
- g. het overeengekomen salaris bedraagt € .....per ..... 9)
- h. zijn arbeidsduur is per dag/week/4 weken/jaar gemiddeld...uren. .... 10)
- i. hij heeft recht op ... werkuren/dagen betaalde vakantie per jaar..... 11)
- j. de pensioenregeling geldt van ..... 12)
- k. plaats/plaatsen waar de arbeid wordt verricht ..... 13)
- l. Enz ..... 14)

Aldus gedaan en afgegeven te  
(firmastempel)

de..... 20.....  
(handtekening werkgever)

voor akkoord getekend  
(handtekening werknemer)

Zie voor de noten 1 t/m 14 de toelichting.

## TOELICHTING BIJ DE VOORBEELD-AANSTELLINGSBRIEF

1. Hier volledig adres invullen.
2. Het verdient aanbeveling om naast het noemen van de functie een omschrijving, waar mogelijk, te geven van de werkzaamheden.
3. Hier de naam invullen van de CAO zoals vermeld op de omslag van dit boekje.
4. De datum van indiensttreding.
5. Alleen op te nemen wanneer men wil afwijken van de hoofdregel van artikel 12 lid 1.
6. Invullen: onbepaalde tijd (artikel 13) of: bepaalde tijd van .... tot .... (artikel 14) of: de duur van .... (een overeengekomen taak; artikel 14).
7. Invullen van het aantal functie jaren dat bij indiensttreding wordt toegekend.
8. Alleen in te vullen bij werknemers van 23 jaar (met ingang van 1 juli 2017 22 jaar) of ouder. Zie ook de artikelen 10 en 33.
9. Hier in te vullen het bedrag en de periode waarover -nl. per maand of per vierwekenperiode- en, indien van toepassing, tevens onder toekenning van het aantal functie jaren. In voorkomende gevallen dient het gebruikte begrip salaris te worden onderscheiden in een overeengekomen vast salaris over een maand (of een vierwekenperiode) en overige salarisbestanddelen (b.v. ploegen- en andere toeslagen).
10. In te vullen het gemiddelde aantal uren per dag of per week of per 4 weken of per jaar en het aantal dagen per week.  
Bij wisselende werktijden verwijzen naar het dienstrooster.  
Zie ook artikel 18a lid 1.
11. Zie hoofdstuk VIII, artikel 49 en volgende van de CAO.
12. Hier invullen de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek of een andere regeling.
13. Indien er sprake is van karweiwerkzaamheden dient de regio waarbinnen de werkzaamheden doorgaans plaatsvinden te worden vermeld.
14. Onder de punten 1. en volgende kunnen andere arbeidsvoorwaarden worden vermeld, zoals reisvergoeding, overwerk, buitengewoon verlof, werkkleding, gereedschapsvergoeding en studieverlof.

## BIJLAGE 4B

### VOORBEELDEN INZAKE OMZETTEN SALARISVERHOGINGEN EX ARTIKEL 41 IN VRIJE TIJD

De beginsituatie is dat de werknemer op 1 april 2011 € 2000,- bruto per maand verdient. De algemene rekenformule “omzettingspercentage x 19,76 uur” geeft het aantal te verkrijgen uren. Het omzettingspercentage wordt berekend door:  $100 - ((\text{salaris/salaris na cao-verhoging}) * 100)$

#### A. Situatie per 1 oktober 2011 (1,0%)

1. Werknemer x die zijn salarisverhoging in geld laat uitkeren.

€ 2000,- + 1,0% (= € 20,-): € 2020,- bruto per maand.

Voor afdracht pensioenpremie, SFM-premie enz. alsook loonbelasting en Sociale Verzekeringpremies is het bedrag ad € 2020,- bepalend.

2. Werknemer y die zijn hele salarisverhoging na overleg met de werkgever in vrije tijd omzet.

€ 2000,- + 1,0% (= € 20,-):	€ 2020,- bruto per maand
Brutokorting	€ 20,-
	----- -/-
	€ 2000,-

Aantal uren dat wordt verkregen:  $100 - ((2000/2020) * 100) = 0,99\%$ , vermenigvuldigd met 19,76 uur geeft dan 19,56 uur.

Voor afdracht pensioenpremie, SFM-premie enz. is nog steeds de € 2020,- bepalend; echter voor loonbelasting en sociale verzekeringpremies is het bedrag ad € 2000,- bepalend.

#### B. Situatie per 1 februari 2012 (1,15%)

1. Werknemer x die ook deze verhoging in geld laat uitkeren.

€ 2020,- + 1,15% (= € 23,23): € 2043,23 bruto per maand.

Voor afdracht pensioenpremie, SFM-premie enz. alsook loonbelasting en Sociale Verzekeringpremies is het bedrag ad € 2043,23 bepalend.

2. Werknemer y die ook deze verhoging na overleg met de werkgever in vrije tijd omzet.

€ 2020,- (immers salarisverhoging per 1 oktober 2011 is toegekend) + 1,15% (= € 23,23):

	€ 2043,23 bruto per maand
Brutokorting	€ 23,23
Hij had de salarisverhoging van 1 oktober 2011 ook omgezet in vrije tijd derhalve die brutokorting ook weer meenemen(zie A 2)	€ 20,-
	----- -/-
	€ 2000,-

Voor afdracht pensioenpremie, SFM-premie enz. is de € 2043,23 bepalend; echter voor loonbelasting en sociale verzekeringpremies is het bedrag ad € 2000,-- bepalend.

Aantal uren dat wordt verkregen:  $100 - ((2000/2043,23) * 100) = 2,12\%$ , vermenigvuldigd met 19,76 uur geeft dan 41,89 uur.

- C. Ook is het mogelijk dat de werknemer zijn salarisverhoging na overleg met de werkgever gedeeltelijk in geld laat uitbetalen en gedeeltelijk in vrije tijd omzet. De brutokorting wordt dan rechtevenredig toegepast.

Stel de werknemer zet zijn salarisverhoging per 1 oktober 2011 voor de helft om in vrije tijd en laat de rest uitbetalen:

€ 2000,-- + 1,0% (= € 20,--):	€ 2020,-- bruto per maand
Brutokorting voor de helft (immers de werknemer zet de salarisverhoging voor de helft om in vrije tijd)	€ 10,--
	----- -/-
	€ 2010

Voor afdracht pensioenpremie, SFM-premie en dergelijke blijft de € 2020,-- bepalend; voor loonbelasting en sociale verzekeringspremies is nu het bedrag ad € 2010,-- bepalend.

Aantal uren dat wordt verkregen:  $100 - ((2010/2020) * 100) = 0,50\%$ , vermenigvuldigd met 19,76 uur geeft dan 9,88 uur.

- D. Ook is het mogelijk dat de werknemer zijn salarisverhoging per 1 oktober 2011 na overleg met de werkgever in vrije tijd omzet en de salarisverhoging per 1 februari 2012 in geld laat uitkeren.

#### 1 oktober 2011

€ 2000,-- + 1,0% (= € 20,--):	€ 2020,-- bruto per maand
Brutokorting (immers hele salarisverhoging omgezet in vrije tijd)	€ 20,--
	----- -/-
	€ 2000

Voor afdracht pensioenpremie, SFM-premie enz. is de € 2020,-- bepalend; echter voor loonbelasting en sociale verzekeringspremies is het bedrag ad € 2000,-- bepalend.

Aantal uren dat wordt verkregen:  $100 - ((2000/2020) * 100) = 0,99\%$ , vermenigvuldigd met 19,76 uur geeft dan 19,56 uur.

#### 1 februari 2012

€ 2020,-- + 1,15% (= € 23,23):	€ 2043,23 bruto per maand
Geén bruto-korting voor deze verhoging immers werknemer liet deze salarisverhoging in geld uitbetalen, wel bruto-korting uit 2011)	€ 20,--
	----- -/-
	€ 2023,23

Voor afdracht pensioenpremie, SFM-premie enz. is de € 2043,23 bepalend; voor loonbelasting en sociale verzekeringspremies is nu het bedrag ad € 2023,23 bepalend.

Aantal uren dat wordt verkregen:  $100 - ((2023,23/2043,23) * 100) = 0,98\%$ , vermenigvuldigd met 19,76 uur geeft dan 19,36 uur.

N.B.: dit zijn geen limitatieve voorbeelden.

Onderstaande reeks geeft aan hoeveel vrije tijd kan worden verkregen indien een werknemer met ingang van mei 2001 conform vorenstaande systematiek zou hebben besloten de salarisverhogingen van de CAO vanaf mei 2001 om te zetten in vrije tijd. Het salaris dat de werknemer verdiende in april 2001 wordt in deze reeks gesteld op "100".

#### **vanaf mei 2001:**

1.  $100 + 4,0\% = 104,0$
2.  $100 - / - ((100 / 104,0) \times 100) = 3,85$
3.  $3,85 \times 19,76 \text{ uur} = 76,08 \text{ uur}$   
(extra uren verhoging mei 2001: 76,08)

#### **vanaf maart 2002:**

1.  $(100+4,0\%) + 3,5\% = 107,64$
2.  $100 - / - ((100 / 107,64) \times 100) = 7,10$
3.  $7,10 \times 19,76 \text{ uur} = 140,30 \text{ uur}$   
(extra uren verhoging maart 2002: 64,22)

#### **vanaf januari 2003:**

1.  $(100+4,0\%+3,5\%) + 0,5\% = 108,18$
2.  $100 - / - ((100 / 108,18) \times 100) = 7,56$
3.  $7,56 \times 19,76 \text{ uur} = 149,39 \text{ uur}$   
(extra uren verhoging januari 2003: 9,09)

#### **vanaf februari 2004:**

1.  $(100+4,0\%+3,5\%+0,5\%) + 2,5\% = 110,88$
2.  $100 - / - ((100 / 110,88) \times 100) = 9,82$
3.  $9,82 \times 19,76 \text{ uur} = 194,04 \text{ uur}$   
(extra uren verhoging februari 2004: 44,66)

#### **vanaf februari 2005:**

1.  $(100+4,0\%+3,5\%+0,5\%+2,5\%) + 2,2\% = 113,32$
2.  $100 - / - ((100 / 113,32) \times 100) = 11,75$
3.  $11,75 \times 19,76 \text{ uur} = 232,18 \text{ uur}$   
(extra uren verhoging februari 2005: 38,14)

#### **vanaf 1 januari 2006**

1.  $(100+4,0\%+3,5\%+0,5\%+2,5\% + 2,2\%) + 1\% = 114,46$
2.  $100 - / - ((100 / 114,46) \times 100) = 12,63$
3.  $12,63 \times 19,76 \text{ uur} = 249,57 \text{ uur}$

#### **vanaf 1 januari 2007**

1.  $(100+4,0\%+3,5\%+0,5\%+2,5\% + 2,2\% + 1\%) + 1,25\% = 115,89$
2.  $100 - / - ((100 / 115,89) \times 100) = 13,71$
3.  $13,71 \times 19,76 \text{ uur} = 270,90 \text{ uur}$

**vanaf 1 januari 2008**

1.  $(100+4,0\%+3,5\%+0,5\%+2,5\%+2,2\%+1\%+1,25\%) + 1\% = 117,04$
2.  $100 \text{ -/ -} ((100 / 117,04) \times 100) = 14,56$
3.  $14,56 \times 19,76 \text{ uur} = 287,70 \text{ uur}$

**vanaf 1 april 2008**

1.  $(100+4,0\%+3,5\%+0,5\%+2,5\%+2,2\%+1\%+1,25\%+1\%)+3,5\% = 121,14$
2.  $100 \text{ -/ -} ((100 / 121,14) \times 100) = 17,45$
3.  $17,45 \times 19,76 \text{ uur} = 344,81 \text{ uur}$

**vanaf 1 februari 2009**

1.  $(100+4,0\%+3,5\%+0,5\%+2,5\%+2,2\%+1\%+1,25\%+1\%+3,5\%)+3,0\% = 124,77$
2.  $100 \text{ -/ -} ((100 / 124,77) \times 100) = 19,85$
3.  $19,85 \times 19,76 \text{ uur} = 392,24 \text{ uur}$

**vanaf 1 februari 2011**

1.  $(100+4,0\%+3,5\%+0,5\%+2,5\%+2,2\%+1\%+1,25\%+1\%+3,5\%+3,0\%)+1,5\% = 126,64$
2.  $100 \text{ -/ -} ((100 / 126,64) \times 100) = 21,04$
3.  $21,04 \times 19,76 \text{ uur} = 415,75 \text{ uur}$

**vanaf 1 oktober 2011**

1.  $(100+4,0\%+3,5\%+0,5\%+2,5\%+2,2\%+1\%+1,25\%+1\%+3,5\%+3\%+1,5\%) + 1\% = 127,91$
2.  $100 \text{ -/ -} ((100/127,91) \times 100) = 21,82$
3.  $21,82 \times 19,76 \text{ uur} = 431,16$

**vanaf 1 februari 2012**

1.  $100+4,0\%+3,5\%+0,5\%+2,5\%+2,2\%+1\%+1,25\%+1\%+3,5\%+3\%+1,5\%+1\%) + 1,15\% = 129,38$
2.  $100 \text{ -/ -} ((100/129,38) \times 100) = 22,71$
3.  $22,71 \times 19,76 \text{ uur} = 448,75$

**vanaf 1 augustus 2012**

1.  $(100+4,0\%+3,5\%+0,5\%+2,5\%+2,2\%+1\%+1,25\%+1\%+3,5\%+3\%+1,5\%+1\%+1,15\%) + 1,15\% = 130,87$
2.  $100 \text{ -/ -} ((100/130,87) \times 100) = 23,59$
3.  $23,59 \times 19,76 \text{ uur} = 466,14$

**vanaf 1 februari 2013**

1.  $(100+4,0\%+3,5\%+0,5\%+2,5\%+2,2\%+1\%+1,25\%+1\%+3,5\%+3\%+1,5\%+1\%+1,15\%+1,15\%) + 1,15\% = 132,38$
2.  $100 \text{ -/ -} ((100/132,38) \times 100) = 24,46$
3.  $24,46 \times 19,76 \text{ uur} = 483,33$

totaal aantal verkregen

**uren vrije tijd: 483,33**



### Vanaf 1 oktober 2014

1.  $100+4,0\%+3,5\%+0,5\%+2,5\%+2,2\%+1\%+1,25\%+1\%+3,5\%+3\%+1,5\%+1+1,15\%+1,15+1,15\%) + 1,5\% = 134,37$
2.  $100 -/ - ((100/134,37) \times 100) = 25,58$
3.  $25,58 \times 19,76 \text{ uur} = 505,46$

totaal aantal verkregen

**uren vrije tijd: 505,46**

### Vanaf 1 december 2015

1.  $(100+4,0\%+3,5\%+0,5\%+2,5\%+2,2\%+1\%+1,25\%+1\%+3,5\%+3\%+1,5\%+1\%+1,15\%+1,15\%+1,15\% + 1,5\%) + 1,75\% = 136,72$
2.  $100 -/ - ((100/136,72) \times 100) = 26,86$
3.  $26,86 \times 19,76 \text{ uur} = 530,75$

totaal aantal verkregen

**uren vrije tijd: 530,75**

### Vanaf 1 juli 2016

1.  $(100+4,0\%+3,5\%+0,5\%+2,5\%+2,2\%+1\%+1,25\%+1\%+3,5\%+3\%+1,5\%+1\%+1,15\%+1,15\%+1,15\% + 1,5\% + 1,75\%) + 1,75\% = 139,11$
2.  $100 -/ - ((100/139,11) \times 100) = 28,11$
3.  $28,11 \times 19,76 \text{ uur} = 555,46$

totaal aantal verkregen

**uren vrije tijd: 555,46**

### Vanaf 1 januari 2017

1.  $(100+4,0\%+3,5\%+0,5\%+2,5\%+2,2\%+1\%+1,25\%+1\%+3,5\%+3\%+1,5\%+1\%+1,15\%+1,15\%+1,15\% + 1,5\% + 1,75\% + 1,75\%) + 0,55\% = 139,88$
2.  $100 -/ - ((100/139,88) \times 100) = 28,51$
3.  $28,51 \times 19,76 \text{ uur} = 563,36$

totaal aantal verkregen

**uren vrije tijd: 563,36**

### Vanaf 1 augustus 2017

1.  $(100+4,0\%+3,5\%+0,5\%+2,5\%+2,2\%+1\%+1,25\%+1\%+3,5\%+3\%+1,5\%+1\%+1,15\%+1,15\%+1,15\% + 1,5\%+ 1,75\%+1,75\%+0,55\%) + 1,75\% = 142,33$
2.  $100 -/ - ((100/142,33) \times 100) = 29,74$
3.  $29,74 \times 19,76 \text{ uur} = 587,66$

totaal aantal verkregen

**uren vrije tijd: 587,66**

### Vanaf 1 januari 2018

1.  $(100+4,0\%+3,5\%+0,5\%+2,5\%+2,2\%+1\%+1,25\%+1\%+3,5\%+3\%+1,5\%+1\%+1,15\%+1,15\%+1,15\%+1,5\%+1,75\%+1,75\%+0,55\%+1,75\%)+0,35\% = 142,83$
2.  $100 - / - ((100/142,83) \times 100) = 29,99$
3.  $28,11 \times 19,76 \text{ uur} = 592,60$

totaal aantal verkregen  
**uren vrije tijd: 592,60**

### Vanaf 1 juli 2018

1.  $(100+4,0\%+3,5\%+0,5\%+2,5\%+2,2\%+1\%+1,25\%+1\%+3,5\%+3\%+1,5\%+1\%+1,15\%+1,15\%+1,15\%+1,5\%+1,75\%+1,75\%+0,55\%+1,75\%+0,35\%)+1,75\% = 145,33$
2.  $100 - / - ((100/145,33) \times 100) = 31,19$
3.  $31,19 \times 19,76 \text{ uur} = 616,31$

totaal aantal verkregen  
**uren vrije tijd: 616,31**

### Vanaf 1 januari 2019

1.  $(100+4,0\%+3,5\%+0,5\%+2,5\%+2,2\%+1\%+1,25\%+1\%+3,5\%+3\%+1,5\%+1\%+1,15\%+1,15\%+1,15\%+1,5\%+1,75\%+1,75\%+0,55\%+1,75\%+0,35\%+1,75\%)+0,31\% = 145,78$
2.  $100 - / - ((100/145,78) \times 100) = 31,40$
3.  $31,40 \times 19,76 \text{ uur} = 620,46$

totaal aantal verkregen  
**uren vrije tijd: 620,46**

## BIJLAGE 4C

### HOE WORDT EEN GEWERKT UUR VERGOED?

Onderstaand vragenschema biedt een handreiking bij het vaststellen welke van de extra-betalingsregelingen c.q. toeslagregelingen die te maken hebben met werktijden, van toepassing zijn.

In het schema wordt verwezen naar de CAO-artikelen waarin de regelingen zijn opgenomen. In die artikelen staat wanneer en onder welke voorwaarden de extra-betalingsregeling of toeslagregeling wel of niet van toepassing is. Een verwijzing naar een betalingsbepaling of toeslagregeling in onderstaand schema wil dus niet automatisch zeggen dat deze ook inderdaad van toepassing is. Maar als er een toeslag of extra betaling vanwege werktijden geldt, dan is het wel die waarnaar in het vragenschema verwezen wordt.

Vragenschema:

- 1. Valt het gewerkte uur binnen een ploegdienst volgens artikel 20?**  
Nee: Door naar vraag 2  
Ja: Ploegentoeslagregeling volgens artikel 45 en *geen* dagvenstertoeslag
- 2. Valt het gewerkte uur, met inachtneming van artikel 18, binnen het dienstrooster volgens artikel 17 lid 3?**  
Nee: Door naar vraag 3  
Ja: Door naar vraag 5a
- 3. Is het gewerkte uur te beschouwen als een verschoven uur volgens artikel 17 lid 6?**  
Nee: Door naar vraag 4  
Ja: Door naar vraag 5b
- 4. Is het gewerkte uur een reisuur volgens artikel 44?**  
Nee: Overwerktoeslag volgens artikel 42 en *geen* dagvenstertoeslag.  
Ja: Betaling volgens artikel 44 en *geen* dagvenstertoeslag.
- 5a. Valt het gewerkte uur binnen het dagvenster (zie artikel 17 lid 2)?**  
Nee: Dagvenstertoeslagregeling volgens artikel 42a.  
Ja: Geen dagvenstertoeslag.
- 5b. Valt het gewerkte uur binnen het dagvenster (zie artikel 17 lid 2)?**  
Nee: Dagvenstertoeslagregeling volgens artikel 42a.  
Ja: Betaling volgens artikel 43 en *geen* dagvenstertoeslag.

Hierna staan enkele voorbeelden met betrekking tot de toepassing van verschillende artikelen waarin extra betalingen c.q. toeslagen vanwege werktijden geregeld zijn.

Voorbeeld 1: dienstrooster (waarin pauzes) en overwerk

uur	extra betaling van het uur	situatie
01:00		
02:00		
03:00		
04:00		
05:00		grijs:
06:00		▼ dagvenster ▼
07:00		
08:00		
09:00		▲ aanvang ▲
10:00		dienstrooster
11:00		
12:00		
13:00		
14:00		
15:00		
16:00		einde
17:00		▼ dienstrooster ▼
18:00	toeslag artikel 42	overwerk
19:00	toeslag artikel 42	overwerk
20:00		
21:00		
22:00		
23:00		
24:00		

Voorbeeld 2: dienstrooster (waarin pauzes) buiten dagvenster

uur	extra betaling van het uur	situatie
01:00		
02:00		
03:00		
04:00		
05:00		grijs:
06:00		▼ dagvenster ▼
07:00		
08:00		
09:00		
10:00		
11:00		
12:00		
13:00		▲ aanvang ▲
14:00		dienstrooster
15:00		
16:00		
17:00		
18:00		
19:00	toeslag artikel 42a	
20:00	toeslag artikel 42a	einde
21:00	toeslag artikel 42a	▼ dienstrooster ▼
22:00		
23:00		
24:00		

Voorbeeld 3: ploegendienst (waarin pauzes) buiten dagvenster

uur	extra betaling van het uur	situatie
01:00		
02:00		
03:00		
04:00		
05:00		grijs:
06:00		▼ dagvenster ▼
07:00		
08:00		
09:00		
10:00		
11:00		
12:00		
13:00	toeslag artikel 45	▲ aanvang ▲
14:00	toeslag artikel 45	ploegendienst
15:00	toeslag artikel 45	
16:00	toeslag artikel 45	
17:00	toeslag artikel 45	
18:00	toeslag artikel 45	
19:00	toeslag artikel 45	
20:00	toeslag artikel 45	einde
21:00	toeslag artikel 45	▼ ploegendienst ▼
22:00		
23:00		
24:00		

Voorbeeld 4: dienstrooster (waarin pauzes) met overwerk en reisuren

uur	extra betaling van het uur	situatie
01:00		
02:00		
03:00		
04:00		
05:00		grijs:
06:00		▼ dagvenster ▼
07:00		
08:00	toeslag artikel 44	reisuur
09:00		▲ aanvang ▲
10:00		dienstrooster
11:00		
12:00		
13:00		
14:00		
15:00		
16:00		einde
17:00		▼ dienstrooster ▼
18:00	toeslag artikel 42	overwerk
19:00	toeslag artikel 44	reisuur
20:00		
21:00		
22:00		
23:00		
24:00		

## BIJLAGE 4D

### VOORBEELDEN MET BETREKKING TOT RUILEN EX ARTIKEL 30

#### A. Uren kopen

Werknemer A heeft een voltijds dienstverband, een maandsalaris van € 1.600,00 en besluit het maximale aantal van 64 uren te kopen. Deze uren kosten hem  $64 \times 0,607\%$  van € 1.600,00 = € 621,56.

Indien de werknemer er voor kiest om de verrekening via zijn vakantiegeld te laten plaatsvinden, wordt in de maand waarin het vakantiegeld wordt uitbetaald € 621,56 in mindering gebracht op het vakantiegeld.

Indien de werknemer kiest voor verrekening per maand, wordt in het jaar waarin de ruilafpraak geldt elke maand € 51,79 (€ 621,56/12) ingehouden op zijn salaris. De vakantiebijslag wordt berekend over het salaris wat hij heeft verdiend (zie artikel 59 CAO) en dat is in deze situatie 12 maal €1548,21 (dat is €1600,-- minus € 51,79).

#### B. Uren verkopen

Werknemer B heeft een voltijds dienstverband, werkt in ploegdienst en heeft een maandsalaris van € 1.400. Hij spreekt met zijn werkgever af dat hij in een kalenderjaar 32 uren extra zal werken. Daarvoor ontvangt hij  $32 \times 0,607\%$  van € 1.400,00 = € 271,94

Indien de werknemer er voor kiest de verrekening direct te laten plaatsvinden, ontvangt hij bij zijn salarisbetaling voor elk uur dat hij in een maand in het kader van de ruilafpraak extra heeft gewerkt € 8,50 (0,607% van € 1400,00).

Indien de werknemer kiest voor een periodieke verrekening van de ruilafpraak, ontvangt hij 12 maanden lang € 22,66 (€ 271,94 /12) extra bij de salarisbetaling.

De ploegentoeslag die deze werknemer ontvangt, bedraagt maandelijks 14% van € 1.400,00 = € 196,00. Dit bedrag van deze toeslag blijft ongeacht de ruilafpraak hetzelfde, namelijk € 196,00.

#### C. Uren kopen

Werknemer C en D hebben beiden een dienstverband voor gemiddeld 19 uur per week en ontvangen daarvoor allebei een salaris van € 650,00. Het periode- c.q. maand-salaris bij een fulltime dienstverband zou voor hen € 1.300,00 bedragen.

Werknemer C besluit om het voor hem maximale aantal van 32 uren te kopen. Deze uren kosten hem  $38 \times € 650,00$  gedeeld door 19 maal 0,607% maal 32 uren = € 252,48. De werknemer kiest voor een periodieke verrekening en maandelijks wordt bij de salarisbetaling € 21,04 ingehouden.

Werknemer D besluit in overleg met zijn werkgever juist om 32 uren vrije tijd te verkopen. Voor deze uren ontvangt werknemer D  $38 \times € 650,00$  gedeeld door 19 maal 0,607% maal 32 uren = € 252,48.

In een van de maanden in het jaar waarop de ruilafpraak van toepassing is, werken werknemer C en D allebei 5 dagen 2 uur over, aansluitend op hun dienstrooster.

De overwerktoeslag die deze werknemers ontvangen bedraagt  $38 \times € 650,00$  gedeeld door 19 maal 0,78% maal 10= € 101,40.

De overwerktoeslag (en andere inkomensgerelateerde toeslagen en salarisbestanddelen, met uitzondering van de vakantiebijslag) wordt in alle gevallen (kopen dan wel verkopen van uren) berekend over het (fulltime) salaris als bedoeld in artikel 31 van deze CAO, in dit voorbeeld  $38 \times € 650,00$  gedeeld door 19 maal het percentage maal het aantal uren, conform de systematiek van artikel 42 lid 7 CAO.

Bovenstaande voorbeelden zijn niet limitatief.

In alle voorbeelden geldt dat de ruilafpraak geen effect heeft op het salaris dat als grondslag wordt gehanteerd voor de afdracht van pensioenpremie, O&O-premie e.d.

## **BIJLAGE 5**

### **ONTSLAGRECHT**

Gelet op het ingrijpende karakter van het ontslagrecht dient zeer zorgvuldig gehandeld te worden. Ten sterkste wordt geadviseerd om VOORAF uw organisatie te raadplegen. Een arbeidsovereenkomst is de overeenkomst tussen een werkgever en een werknemer, waarbij de laatste zich verbindt tegen verkrijging van een bepaald salaris werkzaamheden naar beste kunnen voor de werkgever te zullen verrichten.

Aan een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd kan wettelijk op verschillende manieren een einde komen. n.l.:

- tijdens de proeftijd;
- na de proeftijd door opzegging met inachtneming van de opzegtermijnen zoals bepaald in artikel 16 CAO en artikel 7:672 BW.;
- met wederzijds goedvinden;
- bij ontslag wegens een dringende reden (zgn. ontslag op staande voet);
- door het overlijden van de werknemer;
- door ontbinding door de rechter.

Een dienstbetrekking voor bepaalde tijd kan op dezelfde wijze als hiervoor genoemd eindigen maar ook bijvoorbeeld op de afgesproken datum. Bij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer is volgens de wet de werkgever verplicht om de werknemer uiterlijk 1 maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet.

Op diverse websites is informatie te vinden over deze onderwerpen. Niet alleen op de websites van de CAO-Partijen kunt u nadere informatie vinden, maar bijvoorbeeld ook op [www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomsten-en-cao/vraag-en-antwoord](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomsten-en-cao/vraag-en-antwoord); of [www.uvw.nl/werkgever/werknemer-en-ontslag](http://www.uvw.nl/werkgever/werknemer-en-ontslag).

### **RAADPLEEG BIJ ONTSLAGKWESTIES TIJDIG UW ORGANISATIE (v.v. of w.v.)**



**BIJLAGE 6**  
**VERVALLEN**

**BIJLAGE 6A**  
**VERVALLEN**

## BIJLAGE 7

### GEDRAGSREGELS BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Ingevolge de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (WULBZ) en de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (VLZ) behoudt de werknemer voor een tijdvak van honderd en vier (104) weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimum, indien die werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling was verhinderd.

In deze CAO is afgesproken dat de werkgever het salaris doorbetaalt met inachtneming van het in artikel 67 van deze CAO bepaalde.

#### TIJDIGE ZIEKMELDING

Op grond van artikel 66 van de CAO dient de werknemer indien hij arbeidsongeschikt is of wordt, daarvan de werkgever zo spoedig mogelijk en, indien de werknemer niet verschijnt op het werk uiterlijk 09.00 uur 's-ochtends, op de hoogte te stellen op een door de werkgever voorgeschreven wijze.

##### Sancties

Bij niet tijdige melding is de werkgever bevoegd, hetzij de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid aan te merken als een door de werknemer opgenomen verlofdag, hetzij over die dag de doorbetaling van het salaris achterwege te laten. Indien de werknemer zich meer dan een dag te laat meldt, kan de werkgever in aanvulling op de eerder genoemde sanctie het salaris van de werknemer beperken tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon, tot de dag en tijdstip van correcte melding.

#### THUISBLIJVEN

De werknemer dient thuis te blijven tot de eerste controle heeft plaatsgehad.

Na het eerste bezoek mag de werknemer - als daartegen geen medische bezwaren bestaan buitenshuis gaan maar dient **de eerste drie weken** wel thuis te zijn:

- 's morgens tot 10.00 uur;
- 's middags van 12.00 uur tot 14.30 uur.

Tot het eerste bezoek en tijdens bovengenoemde uren mag de werknemer alleen van huis gaan voor een bezoek aan de behandelend arts of aan de bedrijfsarts\* of om het werk te hervatten.

Indien de arbeidsongeschiktheid onverhoopt langer dan 3 weken zou duren, vervalt de plicht om tijdens de hierboven genoemde uren thuis te zijn, tenzij door de bedrijfsarts anders mocht worden bepaald.

Wanneer de werknemer meent dat daartoe aanleiding is, kan de werknemer de bedrijfsarts vrijstelling vragen van de verplichting gedurende bepaalde uren thuis te zijn.

##### Sancties

Bij niet naleving van deze voorschriften krijgt de werknemer de eerste maal een waarschuwing. Bij een tweede keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris gedurende 3 dagen beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon. Bij een derde en volgende keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het

salaris van de werknemer beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon, totdat controle mogelijk is. De beperking tot 70% van het salaris van de werknemer zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

## **BEZOEK MOET MOGELIJK ZIJN**

De werknemer dient bereikbaar te zijn voor controle door of namens de werkgever. Daartoe is het nodig dat de werknemer de werkgever of een door deze aangewezen persoon in de gelegenheid stelt om de werknemer in zijn woning of op het verpleegadres te bezoeken.

Is er - terwijl de werknemer thuis is - iets bijzonders aan de hand (bijvoorbeeld de bel is defect of er is niemand thuis die de deur kan opendoen) dan dient de werknemer maatregelen te treffen, waardoor zij toch toegang tot de woning kunnen krijgen.

De werknemer dient er voor te zorgen, dat als de bedrijfsarts of de medewerker van de Arbodienst hem/haar niet thuis treft, hij op het adres van de werknemer kan vernemen waar de werknemer is.

### Sancties

Bij niet naleving van deze voorschriften krijgt de werknemer de eerste maal een waarschuwing. Bij een tweede keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris gedurende 3 dagen beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon. Bij een derde en volgende keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris van de werknemer beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon, totdat controle mogelijk is. De beperking tot 70% van het salaris van de werknemer zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

## **HET JUISTE ADRES**

Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld opname in of ontslag uit een ziekenhuis, een sanatorium of een andere inrichting) behoort de werknemer dit binnen 24 uur aan zijn werkgever op te geven.

### Sancties

Bij niet naleving van deze voorschriften krijgt de werknemer de eerste maal een waarschuwing. Bij een tweede keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris gedurende 3 dagen beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon. Bij een derde en volgende keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris van de werknemer beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon, totdat controle mogelijk is. De beperking tot 70% van het salaris van de werknemer zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

## **OP HET SPREEKUR KOMEN**

De werknemer dient aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of een door de bedrijfsarts aangewezen specialist voor een onderzoek gehoor te geven. Dit geldt ook indien de werknemer van plan is de dag na het onderzoek of een latere dag het werk te hervatten.

Als de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft (bijvoorbeeld bedlegerigheid), dan behoort de werknemer dit terstond mee te delen. (Op de oproepkaart is vermeld hoe de werknemer dit kan doen). Vanzelfsprekend dient de werknemer dan, behalve voor bezoek

aan de behandelend arts, of in geval van werkhervatting, zijn woning tot het eerstvolgende bezoek van de bedrijfsarts niet te verlaten, teneinde aan laatstgenoemde de gelegenheid te geven de werknemer thuis aan te treffen, wanneer hij de werknemer komt bezoeken.

De werknemer hoeft niet op het spreekuur te verschijnen indien hij inmiddels zijn werkzaamheden heeft hervat.

### Sancties

Bij niet naleving van dit voorschrift kan de werkgever de eerste keer het salaris van de werknemer beperken gedurende 3 dagen tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon. Bij een tweede en volgende keer binnen 1 jaar na de eerste overtreding van dit voorschrift kan het salaris van de werknemer worden beperkt tot 70% totdat de werknemer op het spreekuur verschijnt. De beperking tot 70% van het salaris zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

## **GENEZING NIET BELEMMEREN**

De werknemer dient zich tijdens zijn arbeidsongeschiktheid zodanig te gedragen, dat zijn genezing niet wordt belemmerd (bijvoorbeeld tijdig onder behandeling stellen van een huisarts).

### Sanctie

Indien de bedrijfsarts vaststelt dat de werknemer zich in zodanige mate gedraagt of heeft gedragen dat de genezing in ernstige mate wordt belemmerd kan het salaris worden beperkt tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon.

## **HET VERRICHTEN VAN WERKZAAMHEDEN**

De werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve voor zover het werkzaamheden betreft, welke de werknemer voor het herstel van zijn gezondheid zijn voorgeschreven, dan wel waarvoor de werknemer toestemming heeft ontvangen van de bedrijfsarts.

### Sanctie

Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid zonder toestemming van de bedrijfsarts werkzaamheden voor een derde gaat verrichten, waarbij onder werkzaamheden wordt verstaan werkzaamheden met een beroepsmatig karakter, dan kan de werkgever het salaris beperken tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon, onder aftrek van hetgeen de werknemer met deze werkzaamheden heeft verdiend.

## **HERVATTEN BIJ HERSTEL**

Zodra de werknemer weer in staat is aan het werk te gaan, dient de werknemer de werkzaamheden zo spoedig mogelijk weer aan te vangen en zijn werkgever te informeren op een door de werkgever voorgeschreven wijze.

## **INFORMATIE**

Met inachtneming van de Arboret dient een werkgever een gecertificeerde Arbodienst in te schakelen voor onder andere individuele ziekteverzuimbegeleiding en een arbeidsgezondheidsdeskundig spreekuur. Deze Arbodienst zal onder andere een bedrijfsarts of verzekeringsdeskundige in dienst hebben die de werkgever onder meer zal bijstaan met een werkhervattingsadvies en advisering omtrent verdere reïntegratiemogelijkheden.

De werknemer stelt, desgevraagd door de arts van de Arbodienst, die arts op de hoogte van de aard van de ziekte en verstrekt hem desgevraagd verdere informatie die noodzakelijk is

voor het werkhervattingsadvies en de individuele ziekteverzuimbegeleiding. De Arbodienst mag niet zonder uitdrukkelijke toestemming van de werknemer gegevens van medische aard betreffende die werknemer, aan de werkgever verstrekken.

De werknemer is voorts niet verplicht gegevens betreffende de aard van zijn ziekte aan de werkgever te verstrekken, tenzij er sprake is van zwangerschap.

De werkgever is verplicht een reïntegratieplan te maken.

De werknemer is verplicht die informatie te verstrekken die de werkgever nodig heeft om het reïntegratieplan op te stellen.

\* **Onder bedrijfsarts wordt verstaan de geneeskundige die door de werkgever wordt aangewezen om de arbeidsongeschiktheid vast te stellen en te controleren.**

## **BIJLAGE 7A**

### **DOKTERSBEZOEK**

Onder doktersbezoek wordt verstaan een bezoek aan de huisarts, de tandarts, een specialist of een therapeut waarnaar is verwezen.

De werknemer zal trachten doktersbezoek buiten werktijd te laten plaatsvinden.

Als dat niet mogelijk blijkt te zijn zal de werknemer na overleg met de werkgever zoveel mogelijk het doktersbezoek aan het begin of aan het einde van de werkdag plannen.

Werkgever zal het salaris doorbetalen over de tijd die voor het doktersbezoek, binnen de dagelijkse werktijd, nodig is tot een maximum van twee uur. Voor een bezoek aan een specialist geldt een maximum van vier uur. Voor of na het doktersbezoek dient de medewerker de overige uren te werken.

Op verzoek van de werkgever zal de werknemer schriftelijk moeten kunnen aantonen dat het doktersbezoek etc. daadwerkelijk heeft plaatsgevonden.

Het maximale aantal te vergoeden uren zal niet meer dan acht bedragen op jaarbasis. In bijzondere gevallen kan in overleg met de werkgever hiervan worden afgeweken.

Vóór 1 april 2003 bestaande regelingen blijven gehandhaafd.

### VOORLICHTING BETREFFENDE DE ARBEIDSVOORWAARDEN VAN WERKNEMERS DIE ONDERWIJS VOLGEN

1. De CAO (artikel 71 en 72) maakt onderscheid tussen
  - de werknemer die, op grond van de leerplichtwet, verplicht is onderwijs te volgen; dit is de kwalificatieplichtige werknemer.
  - de werknemer die vrijwillig onderwijs volgt.
2. De kwalificatieplichtige werknemer voldoet aan zijn verplichting door onderwijs te volgen op
  - een Regionaal OpleidingsCentrum (ROC)
  - een avondschool. (Wanneer des avonds school wordt gegaan, dient overdag vervangend vrijaf te worden gegeven gelijk aan het aantal gevolgde schooluren tot ten hoogste twee dagen per week.)

Indien de jeugdige werknemer kwalificatieplichtig is, omvat de werkweek het aantal dagen ten aanzien waarvan geen verplichting tot onderwijs geldt.
3. De werknemer die vrijwillig onderwijs wenst te ontvangen, heeft de keuze gedurende één dag per week
  - de primaire en/of voortgezette vakopleiding te volgen;
  - een opleiding die van belang is voor zijn (te vervullen) functie dan wel een vormingscursus te volgen, zolang hij de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt.

Indien de werknemer vrijwillig onderwijs gaat volgen, dient in overleg tussen de werkgever en de werknemer vooraf bepaald en in de aanstellingsbrief vastgesteld te worden hoeveel uren per week de werknemer gemiddeld werkt. Werkgever en werknemer kunnen derhalve een vijfdaagse of een kortere werkweek overeenkomen.
4. Indien tussen werkgever en werknemer een werkweek van gemiddeld 38 uren is overeengekomen dan geldt:
  - dat de werknemer ten minste moet ontvangen het salaris dat hem op grond van artikel 31 lid 1 in samenhang met artikel 33a dan wel 33b toekomt (derhalve doorbetaling van salaris over de dagen waarop onderwijs wordt gevolgd);
  - dat de werknemer op de dagen waarop geen onderwijs wordt gegeven (schoolvakantiedagen) werkzaam dient te zijn in de onderneming;
  - dat de werknemer aanspraak heeft op vakantiedagen overeenkomstig het bepaalde in artikel 49 e.v.
5. Indien tussen werkgever en werknemer een kortere gemiddelde werkweek dan 38 uren is overeengekomen (vrijwillig onderwijs) dan wel van toepassing is (verplicht onderwijs), dan geldt:
  - dat de werknemer ten minste moet ontvangen een evenredig deel van het deel salaris dat hem op grond van artikel 33a dan wel 33b toekomt;
  - dat de werknemer niet verplicht is in de onderneming werkzaam te zijn gedurende schoolvakantiedagen;
  - dat de werknemer aanspraak heeft op vakantie waarvan de duur bedraagt een evenredig deel van de rechten genoemd in artikel 49 e.v.
6. Uit het vorenstaande volgt dat voor werknemers die kwalificatieplichtig zijn kan worden gekozen tussen een werkweek van gemiddeld 38 uren en een kortere werkweek dan gemiddeld 38 uren. Bij een werkweek van gemiddeld 38 uren moet de werknemer tijdens de schoolvakantie volgens zijn dienstrooster werken; bij een werkweek van gemiddeld minder dan 38 uren per week heeft de werknemer tijdens de schoolvakantie vrij op de dagen waarop hij anders les zou hebben gehad.

## BIJLAGE 8B

### ARBEIDSOVEREENKOMST LEERLINGEN

Werkgever.....  
Gevestigd te.....  
en  
De heer/mevrouw.....Geboortedatum.....  
Wonende te.....  
verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

#### Artikel 1

1. De arbeidsovereenkomst, waarvan de eerste twee maanden als proeftijd zullen gelden, vangt aan op ....., en wordt aangegaan voor de duur van de tegelijkertijd dan wel voor 1 oktober\*) van dit jaar afgesloten (voortgezette) beroepspraktijkvormingsovereenkomst in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg zoals bedoeld in de Wet educatie en beroepsopleiding. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op 1 oktober\*) van dit jaar, indien geen (voortgezette) beroepspraktijkvormingsovereenkomst is afgesloten, danwel tegen het einde van de dag waarop de (voortgezette) beroepspraktijkvormingsovereenkomst rechtmatig is beëindigd.
2. Ongeacht andere mogelijkheden van tussentijdse beëindiging kan deze overeenkomst tussentijds na verkregen toestemming van het UWV worden opgezegd en beëindigd.
3. De arbeidsovereenkomst wordt niet geacht te zijn beëindigd indien de werknemer in overleg met de werkgever een aansluitende beroepspraktijkvormingsovereenkomst heeft afgesloten.

\*) Voor deze datum kan, afhankelijk van de praktische situatie, een andere datum worden ingevuld.

#### Artikel 2

Partijen zullen naar beste vermogen alle verplichtingen nakomen, welke voor hen voortvloeien uit deze overeenkomst.

Daarnaast zal de werknemer naar beste vermogen de verplichtingen uit de leerovereenkomst nakomen en redelijkerwijs alles doen om de opleiding met goed gevolg te kunnen afsluiten.

#### Artikel 3

De werktijd bedraagt gemiddeld.....uren per 2 weken.

#### Artikel 4

Het overeengekomen salaris voor de in artikel 3 genoemde werktijd bedraagt bruto  
€ per 4 weken/maand.

#### Artikel 5

Voor zover niet uitdrukkelijk van het tegendeel blijkt, is op deze arbeidsovereenkomst de collectieve arbeidsovereenkomst voor de in artikel 77 bedoelde bedrijfstak van toepassing.

Aldus gedaan en afgegeven te  
(firmastempel)

dd.....20..  
(handtekening werkgever)

Voor akkoord getekend  
(handtekening werknemer)

Voor akkoord getekend  
(ouder/voogd)

Bovenstaand voorbeeld is een basistekst. Informeer voor meer specifieke voorbeelden bij uw organisatie.



### WERKGELEGENHEID

1. Partijen zijn van mening, dat handhaving en -zo mogelijk- uitbreiding van de werkgelegenheid in de Metaal en Techniek een belangrijke zaak is.
2. Handhaving en uitbreiding van de werkgelegenheid moet niet alleen in kwantitatieve zin worden opgevat, maar ook in kwalitatieve zin.
3. Onder werkgelegenheid in kwalitatieve zin wordt mede verstaan werkgelegenheid voor gehandicapten en andere kwetsbare groepen, zoals daar zijn: jeugdigen, vrouwen, oudere werknemers, langdurig werklozen, enz. Daarbij zal ook aandacht worden besteed aan de arbeidsplaatsen en de werkomgeving.  
Bezwarende omstandigheden zullen zoveel mogelijk voorkomen moeten worden.  
Aandacht zal worden besteed aan gezondheid, veiligheid, gevaar, lawaai, zwaarte van de arbeid, enz.
4. Van even grote waarde achten partijen het, dat de bestaande en toekomstige arbeidsplaatsen op passende wijze worden bezet door daarvoor geschikte werknemers. Het is daarom, dat de partijen een groot belang hechten aan het bestaan van een goede vakopleiding, her-, om- en bijscholing, een voor alle partijen bevredigende opvang van de gevolgen van het natuurlijk verloop, enz.
5. Om aan het in de punten 1 tot en met 4 gestelde meer concrete vorm te kunnen geven, zullen partijen tweemaal per jaar bijeenkomen, teneinde de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de Metaal en Techniek in relatie tot de algemene economische ontwikkeling, waaronder investeringen, welke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid, te bespreken.
6. De in punt 5 bedoelde bijeenkomsten zullen zijn vergaderingen van het Algemeen Bestuur van de Vakraad.  
Deze bijeenkomsten zullen mede tot doel hebben een beter inzicht te verkrijgen in te verwachten ontwikkelingen, opdat tijdig de nodige maatregelen genomen kunnen worden. Daartoe zullen geconstateerde ontwikkelingen en verwachtingen onderwerp van bespreking moeten zijn.
7. In het kader van en ter ondersteuning van het overleg in de Vakraad dienen de Bedrijfsraden zich ondermeer te richten op:
  - a. het verkrijgen van meer inzichten in de economische en werkgelegenheidsontwikkeling in de eigen branche;
  - b. het verschaffen van inzicht aan de Vakraad omtrent produktiviteit, produktiviteitsontwikkeling, werkgelegenheid, opleiding, waaronder scholing en her-, om- en bijscholing, veiligheid en veiligheidsverbetering, het scheppen van werkgelegenheid voor jeugdige werknemers en voor kwetsbare groepen, de ontwikkeling van de branche;
  - c. het opstellen van een prognose over de te verwachten ontwikkeling in de branche, met name voor wat betreft de behoefte aan arbeidskrachten, aanwezige en gevraagde functieniveaus, onderlinge vervangbaarheid (ook ten opzichte van andere branches).
8. De voor het overleg benodigde gegevens zullen door de Vakraad of door de bedrijfsraden, daartoe gemachtigd door de Vakraad, worden opgevraagd bij bestaande instituten. Hierbij denken partijen zowel aan instituten, zoals opleidingsorganen, fondsen en uitvoeringsorganen, als aan instituten met een ruimer bereik, zoals het UWV, het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf, het Centraal Bureau voor de Statistiek en het Centraal Planbureau.  
Zonodig zullen in gezamenlijk overleg aanvullende gegevens via andere wegen worden verzameld.
9. In het periodiek overleg in de Vakraad kunnen de hierna volgende punten aan de orde komen, waarbij partijen prioriteit zullen geven aan de punten a, b en f.
  - a. de vakopleidingen in al hun facetten
  - b. her-, om- en bijscholing

- c. het mobiliteitsvraagstuk
- d. vacature-melding bij UWV
- e. gevolgen van het natuurlijk verloop
- f. passende arbeid
- g. verbetering arbeidsomstandigheden
- h. beperking ziekteverzuim
- i. bestrijding van beunhazerij
- j. problemen rond de ontslagverlening.

### REGLEMENT AANVULLING ARBEIDSOVEREENKOMST IN VERBAND MET VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

#### Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon in de maand december ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een kostenvergoeding gelijk aan de voormelde betaalde lidmaatschapskosten, zoals nader bepaalt in dit reglement.

#### Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk kenbaar te maken dat hij van de in artikel 1 bedoelde ruilmogelijkheid gebruik wil maken. Daartoe dient de werknemer uiterlijk op 15 november van het betreffende kalenderjaar het formulier “Aanvulling arbeidsovereenkomst” volledig in te vullen, te ondertekenen en aan de werkgever te overleggen.
2. De werknemer dient via het in lid 1 bedoelde formulier schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap in het betreffende kalenderjaar. Tevens dient de werknemer bij het in lid 1 bedoelde formulier de originele verklaring van de werknemersorganisatie bij te voegen. Overschrijding van de in lid 1 genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in artikel 1 bedoelde kostenvergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving in combinatie met de originele verklaring van de werknemersorganisatie.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan de in lid 1 en lid 2 gestelde voorwaarden wordt de in artikel 1 bedoelde kostenvergoeding door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de salarisbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar of de laatste vierwekenbetaling van dat kalenderjaar.

#### Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

#### Artikel 4

Indien bij controle door de belastingdienst of de uitvoeringsinstantie voor de werknemersverzekeringen blijkt dat de belasting en premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer indien de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten.

## AANVULLING ARBEIDSOVEREENKOMST, VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPS-KOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Door de werknemer uiterlijk 15 november van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever.

Ondergetekende, .....(naam werknemer)  
Burgerservice(Sofi)-nummer: .....

- a. geeft door invulling, ondertekening en overlegging van dit formulier te kennen dat hij/zij gebruik maakt van de in artikel 39 van de CAO opgenomen mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst aan te vullen. Deze aanvulling betreft het ruilen van een deel van het brutoloon voor een kostenvergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie;
- b. heeft een arbeidsovereenkomst met ..... (naam werkgever);
- c. is lid van ..... (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- d. verklaart kennis te hebben genomen van en akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Aanvulling arbeidsovereenkomst in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie;
- e. verklaart met overlegging van een originele verklaring van zijn/haar werknemersorganisatie dat de lidmaatschapskosten voor het jaar ..... die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen: € .....;
- f. verklaart akkoord te gaan met een verlaging van zijn/haar brutoloon in december van het hierboven onder e) genoemde jaar ter grootte van het hierboven onder e) aangegeven bedrag;
- g. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat voor vergoeding van de kosten een tijdsdeclaratie bij zijn/haar werkgever nodig is (uiterlijk 15 november van het onder e) genoemde jaar;
- h. verklaart zich ervan bewust te zijn dat aan de onder f) bedoelde verlaging gevolgen (kunnen) zijn verbonden voor onder meer
  - het recht op sociale zekerheidsuitkeringen
  - het vakantiegeld
  - inkomensgerelateerde subsidies
  - de pensioenopbouwetc. in die betekenis dat het (lagere) brutoloon van december tot nieuwe berekeningsgrondslagen leidt;
- i. overlegt als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het onder d) bedoelde Reglement.

Datum: .....

Handtekening: .....

## **BIJLAGE 10A**

### **PROCEDURE DISPENSATIEVERZOEK**

- A.** Het dispensatieverzoek dient schriftelijk te worden ingediend bij de Vakraad, postbus 93235. 2509 AE DEN HAAG.
- B.** Uit het dispensatieverzoek moet zondermeer blijken van welk(e) artikel(en) dispensatie wordt gevraagd.
- C.** Het dispensatieverzoek moet voorts voorzien zijn van:
- een weergave van de reden(en) waarom dispensatie wordt gevraagd;
  - een onderbouwing van het dispensatieverzoek, waarmee de noodzaak voor dispensatie wordt aangetoond (zie ook D);
  - documenten waaruit blijkt wat het standpunt is van de werknemers of de werknemersvertegenwoordiging ten aanzien van het dispensatieverzoek (bijvoorbeeld verslagen van overleg).
  - de periode waarvoor dispensatie wordt gevraagd.
- D.** Indien de bedrijfseconomische situatie als grond voor het dispensatieverzoek wordt genoemd, moet het verzoek voorzien zijn van:
- accountantsverklaringen met betrekking tot de bedrijfseconomische situatie;
  - een plan voor verbetering van de bedrijfseconomische situatie in de ( nabije) toekomst;
  - eventueel een afschrift van een schrijven van de arbeidsinspectie waaruit duidelijk wordt dat dispensatie noodzakelijk is voor het verlenen van (tijdelijke) werktijdverkorting.
- E.** De Vakraad stuurt de verzoeker een ontvangstbevestiging en vermeldt daarbij tevens wanneer de Vakraad het verzoek behandelt.
- F.** In beginsel behandelt de Vakraad het verzoek in de eerstvolgende reguliere vergadering van de Vakraad indien tussen het moment van ontvangst van het verzoek en die reguliere vergadering tenminste 10 werkdagen zitten.
- G.** Indien de Vakraad het nodig acht, kan worden gevraagd naar een nadere schriftelijke reactie.
- H.** De Vakraad kan eventueel besluiten tot een hoorzitting. Verzoeker kan zich dan, op eigen kosten, laten bijstaan door deskundigen evenals zich, op eigen kosten, laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Een deskundige of gemachtigde dient uiterlijk vijf werkdagen voor de hoorzitting te zijn aangemeld.
- I.** De Vakraad neemt binnen 12 weken netto, te rekenen vanaf de datum nadat het verzoek is ontvangen, schriftelijk en gemotiveerd een besluit. 12 weken netto wil zeggen zonder hoorzitting en/of nadere schriftelijke vragen. In onvoorziene gevallen kan de Vakraad de termijn 2x4 weken verlengen. De Vakraad zal dit dan schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken.
- J.** Indien de Vakraad van mening is dat het geen verzoek betreft als bedoeld in artikel 75 lid 1 CAO, wordt het verzoek niet in behandeling genomen.

## BIJLAGE 11

### WETSARTIKELEN

#### 11A

### WETSARTIKELEN ARBOWET

De werknemer is verplicht om in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar vermogen zorg te dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van de andere betrokken personen. Met name is hij verplicht om:

- a. arbeidsmiddelen en gevaarlijke stoffen op de juiste wijze te gebruiken;
- b. de hem ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze te gebruiken en na gebruik op de daartoe bestemde plaats op te bergen, een en ander voor zover niet krachtens deze wet is bepaald dat werknemers niet verplicht zijn beschermingsmiddelen als vorenbedoeld te gebruiken;
- c. de op arbeidsmiddelen of anderszins aangebrachte beveiligingen niet te veranderen of buiten noodzaak weg te halen en deze op de juiste wijze te gebruiken;
- d. mede te werken aan het voor hem georganiseerde onderricht bedoeld in artikel 8;
- e. de door hem opgemerkte gevaren voor de veiligheid of de gezondheid terstond ter kennis te brengen aan de werkgever of degene die namens deze ter plaatse met de leiding is belast;
- f. de werkgever en de werknemers en de andere deskundige personen, bedoeld in artikel 13, eerste tot en met derde lid, de personen, bedoeld in artikel 14, eerste lid, en de arbodienst, indien nodig bij te staan bij de uitvoering van hun verplichtingen en taken op grond van deze wet.

#### Artikel 29 Werkonderbreking

1. Een werknemer is bevoegd het werk te onderbreken en de onderbreking voort te zetten, indien en zolang naar zijn redelijk oordeel ernstig gevaar voor personen als bedoeld in artikel 28 aanwezig is en naar zijn redelijk oordeel het gevaar zo onmiddellijk dreigt dat een toezichthouder niet tijdig kan optreden. Voor de duur van de onderbreking behoudt de werknemer zijn aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon. De werknemer mag als gevolg van de werkonderbreking niet worden benadeeld in zijn positie in het bedrijf of in de inrichting.
2. Degene die stelt dat de werknemer de aanwezigheid van onmiddellijk dreigend gevaar als bedoeld in het eerste lid op grond van de feiten waarop hij zich beroept, niet naar zijn redelijk oordeel mocht aannemen, moet dit bewijzen.
3. Indien de onderbreking van het werk geschiedt buiten weten van de werkgever onderscheidenlijk de bij de arbeid betrokken leidinggevende persoon, moet de werknemer de onderbreking terstond bij deze melden.
4. De onderbreking van het werk wordt zo spoedig mogelijk ter kennis gebracht van de daartoe aangewezen toezichthouder, die een bevel geeft krachtens artikel 28, eerste lid, of verklaart, zo nodig onder het stellen van een eis als bedoeld in artikel 27, dat de arbeid kan worden verricht. Door de beschikking van de daartoe aangewezen toezichthouder eindigt de bevoegdheid van de werknemer de werkonderbreking voort te zetten.

**ARTIKEL 27 WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN (INSTEMMINGSRECHT OR)**

ZIE ARTIKEL 10 lid 5 CAO

## Artikel 27

1. De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:
  - a. regelingen op grond van een pensioenovereenkomst, een winstdelingsregeling of een spaarregeling;
  - b. een arbeids- en rusttijdenregeling of een vakantieregeling;
  - c. een belonings- of een functiewaarderingsstelsel;
  - d. een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het reïntegratiebeleid;
  - e. een regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid;
  - f. een regeling op het gebied van de personeelsopleiding;
  - g. een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling;
  - h. een regeling op het gebied van het bedrijfsmaatschappelijk werk;
  - i. een regeling op het gebied van het werkoverleg;
  - j. een regeling op het gebied van de behandeling van klachten;
  - k. een regeling omtrent het verwerken van alsmede de bescherming van de persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen;
  - l. een regeling inzake voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen;
  - m. een procedure voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand, als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet Huis voor klokkenluiders;

een en ander voor zover betrekking hebbende op alle of een groep van de in de onderneming werkzame personen.

2. De ondernemer legt het te nemen besluit schriftelijk aan de ondernemingsraad voor. Hij verstrekt daarbij een overzicht van de beweegredenen voor het besluit, alsmede van de gevolgen die het besluit naar te verwachten valt voor de in de onderneming werkzame personen zal hebben. De ondernemingsraad beslist niet dan nadat over de betrokken aangelegenheid ten minste éénmaal overleg is gepleegd in een overlegvergadering. Na het overleg deelt de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk schriftelijk en met redenen omkleed zijn beslissing aan de ondernemer mee. Na de beslissing van de ondernemingsraad deelt de ondernemer zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de ondernemingsraad mee welk besluit hij heeft genomen en met ingang van welke datum hij dat besluit zal uitvoeren.
3. De in het eerste lid bedoelde instemming is niet vereist, voor zover de betrokken aangelegenheid voor de onderneming reeds inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan. Instemming is eveneens niet vereist voor zover ter zake van een aangelegenheid als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, sprake is van verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet.
4. Heeft de ondernemer voor het voorgenomen besluit geen instemming van de ondernemingsraad verkregen, dan kan hij de kantonrechter toestemming vragen om het besluit te nemen. De kantonrechter geeft slechts toestemming, indien de beslissing van

de ondernemingsraad om geen instemming te geven onredelijk is, of het voorgenomen besluit van de ondernemer geveerd wordt door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen.

5. Een besluit als bedoeld in het eerste lid, genomen zonder de instemming van de ondernemingsraad of de toestemming van de kantonrechter, is nietig, indien de ondernemingsraad tegenover de ondernemer schriftelijk een beroep op de nietigheid heeft gedaan. De ondernemingsraad kan slechts een beroep op de nietigheid doen binnen een maand nadat hetzij de ondernemer hem zijn besluit overeenkomstig de laatste volzin van het tweede lid heeft meegedeeld, hetzij - bij gebreke van deze mededeling - de ondernemingsraad is gebleken dat de ondernemer uitvoering of toepassing geeft aan zijn besluit.
6. De ondernemingsraad kan de kantonrechter verzoeken de ondernemer te verplichten zich te onthouden van handelingen die strekken tot uitvoering of toepassing van een nietig besluit als bedoeld in het vijfde lid. De ondernemer kan de kantonrechter verzoeken te verklaren dat de ondernemingsraad ten onrechte een beroep heeft gedaan op nietigheid als bedoeld in het vijfde lid.
7. Onder regelingen op grond van een pensioenovereenkomst als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, worden mede verstaan regelingen opgenomen in een uitvoeringsovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet of een uitvoeringsreglement als bedoeld in onderdeel b van de definitie van uitvoeringsreglement in artikel 1 van de Pensioenwet, die van invloed zijn op de pensioenovereenkomst waaronder in ieder geval worden begrepen: regelingen over de wijze waarop de verschuldigde premie wordt vastgesteld, de maatstaven voor en de voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt en de keuze voor onderbrenging bij een bepaalde pensioenuitvoerder, pensioeninstelling uit een andere lidstaat of verzekeraar met zetel buiten Nederland als bedoeld in artikel 23, eerste lid, van de Pensioenwet.



## TE VERSTREKKEN SCHRIFTELIJKE GEGEVENS DOOR DE WERKGEVER

ZIE ARTIKEL 11 CAO

Artikel 7:655 BW

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
  - a. naam en woonplaats van partijen;
  - b. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
  - c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
  - d. het tijdstip van indiensttreding;
  - e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
  - f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
  - g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
  - h. het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
  - i. de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
  - j. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
  - k. indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
  - l. de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan;
  - m. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.
2. Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen a tot en met j, zijn vermeld in een schriftelijk aangegeven arbeidsovereenkomst of in de opgave, bedoeld in artikel 626, kan vermelding achterwege blijven. Voor zover de gegevens, bedoeld in het eerste lid, onderdelen f tot en met i, zijn vermeld in een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze overeenkomst of regeling.
3. De werkgever verstrekt de opgave binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden of zo veel eerder als de overeenkomst eindigt. De gegevens, bedoeld in lid 1, onderdeel k, worden verstrekt voor het vertrek. De opgave wordt door de werkgever ondertekend. Indien de opgave elektronisch wordt verstrekt, is deze voorzien van een gekwalificeerde handtekening als bedoeld in artikel 3, onderdeel 12, van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van richtlijn 1999/93/EG (PbEU 2014, L 257). Wijziging in de gegevens wordt binnen een maand nadat de wijziging van kracht is geworden, aan de werknemer schriftelijk of elektronisch medegedeeld, tenzij deze voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift, collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan
4. Indien de overeenkomst betreft het doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend verrichten van huishoudelijke of persoonlijke

- diensten ten behoeve van een natuurlijk persoon, behoeft de werkgever slechts op verlangen van de werknemer de gegevens te verstrekken.
5. De werkgever die weigert de opgave te verstrekken of daarin onjuiste mededelingen opneemt, is jegens de werknemer aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.
  6. De leden 1 tot en met 5 zijn van overeenkomstige toepassing op een overeenkomst die de voorwaarden regelt van een of meer arbeidsovereenkomsten die partijen zullen sluiten indien na oproep arbeid wordt verricht, en op het aangaan van een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst, al dan niet gevolgd door andere soortgelijke overeenkomsten, waarbij de ene partij, natuurlijk persoon, zich verbindt voor de andere partij tegen beloning arbeid te verrichten, tenzij deze overeenkomst wordt aangegaan in beroep of bedrijf. Op de in dit lid bedoelde overeenkomsten is artikel 654 van overeenkomstige toepassing.
  7. Indien lid 6 van toepassing is, wordt in de opgave, bedoeld in lid 1, tevens vermeld welke overeenkomst is aangegaan.
  8. De werkgever verstrekt de elektronische opgave op zodanige wijze dat deze door de werknemer kan worden opgeslagen en voor hem toegankelijk is ten behoeve van latere kennisneming.
  9. Voor het verstrekken van een elektronische opgave is uitdrukkelijke instemming van de werknemer vereist.
  10. Een beding in strijd met dit artikel is nietig.

## VERGOEDING VAN SCHADE

Zie artikel 25 CAO

Artikel 7:661 BW

1. De werknemer die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet jegens de werkgever aansprakelijk, tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de overeenkomst, anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald.
2. Afwijking van lid 1 en van artikel 170 lid 3 van Boek 6 ten nadele van de werknemer is slechts mogelijk bij schriftelijke overeenkomst en slechts voor zover de werknemer te dier zake verzekerd is

## MINIMUMINKOMEN

### Artikel 6 Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag

1. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde worden onder loon verstaan de geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking, met uitzondering van:
  - a. verdiensten uit overwerk;
  - b. vakantiebijslagen;
  - c. winstuitkeringen;
  - d. uitkeringen bij bijzondere gelegenheden;
  - e. uitkeringen ingevolge aanspraken om na verloop van tijd of onder een voorwaarde één of meer uitkeringen te ontvangen;
  - f. vergoedingen voor zover zij geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten, die de werknemer in verband met zijn dienstbetrekking heeft te maken;
  - g. bijzondere vergoedingen voor kostwinners en gezinshoofden;
  - h. uitkeringen ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32, eerste lid, van de Wet op de loonbelasting 1964.
  - i. eindejaarsuitkeringen;
  - j. een werkgeversbijdrage in de premie voor de ziektekostenverzekering van een persoon, bedoeld in artikel 2, tweede lid, onderdeel a, van de Zorgverzekeringswet.
2. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen andere uitzonderingen dan de in het eerste lid genoemde worden gesteld.
3. Onze Minister kan regelen stellen naar welke wordt beoordeeld welke inkomsten moeten worden aangemerkt als uitkeringen of vergoedingen als bedoeld in het eerste lid, onder *c-i*.

#### Aantekening:

Het minimumloon voor werknemers van 23 jaar en ouder bedraagt per 1 januari 2017 € 1.551,60 per maand, respectievelijk € 1.432,20 per vierwekenperiode. Indien deze wettelijke bedragen wijzigen, gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Als gevolg van de wijziging Wet Minimumloon is de leeftijd voor het Wettelijk Minimumloon per 1 juli 2017 verlaagd van 23 naar 22 jaar. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>.

## GEEN OPBOUW VAKANTIEDAGEN INDIEN GEEN RECHT OP LOON 8 UITZONDERINGEN

Zie artikel 53 CAO

Artikel 7:635 BW

1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
  - a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
  - b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;
  - c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
  - d. hij, anders dan ten gevolge van de omstandigheden, bedoeld in de leden 2 en 3, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
  - e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet;
  - f. hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet.
2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
4. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
5. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voor zover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

## 11G

### VERJAREN VAN VAKANTIEAANSPRAKEN

Zie artikel 58 CAO

Artikel 7:640a BW

De aanspraak op het minimum, bedoeld in artikel 634, vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Bij schriftelijke overeenkomst kan ten gunste van de werknemer worden afgeweken van de termijn van zes maanden, bedoeld in de eerste zin.

Artikel 7:642 BW

Onverminderd artikel 640a verjaart een rechtsvordering tot toekenning van vakantie door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

**OVERLIJDENSUITKERING**

Artikel 7:674 BW

(...)

3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
5. Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

Aantekening:

De werkgever meldt het overlijden van de werknemer bij de Uitvoeringsinstelling waarbij hij is aangesloten .





## LOON BIJ ZIEKTE, ZWANGERSCHAP EN BEVALLING

### Artikel 7:629 BW

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. In afwijking van lid 1 geldt het in dat lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die:
  - a. doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat; of
  - b. de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.

Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in onderdeel b bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in dit lid genoemde termijn, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
  - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
  - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
  - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
  - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
  - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de

- werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
  7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
  8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
  9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
  10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
  11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
    - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
    - b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
    - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
    - d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
  12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.
  13. Voor de toepassing van lid 2, aanhef en onderdeel a, wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

ZIE ARTIKEL 66a CAO

Onderstaand zijn enige artikelen uit de Wet arbeid en zorg opgenomen

#### Artikel 3:1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, of vanaf tien weken voor die dag indien het een zwangerschap van meer dan één kind betreft, zoals aangegeven in een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling of uiterlijk acht weken voor die dag indien het een zwangerschap van meer dan één kind betreft.
3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen.
4. Voor de toepassing van het derde lid worden dagen waarover de vrouwelijke werknemer op grond van artikel 29a, tweede lid, van de Ziektewet ziekgeld heeft genoten in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.
5. Als een kind tijdens het bevallingsverlof vanwege zijn medische toestand in een ziekenhuis is opgenomen, wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal opnamedagen, te rekenen vanaf de achtste dag van opname tot en met de laatste dag van het bevallingsverlof tot een maximum van tien weken. De in de eerste zin bedoelde verlenging van het bevallingsverlof is uitsluitend van toepassing voor zover de ziekenhuisopname langer duurt dan het aantal dagen waarmee het bevallingsverlof als gevolg van de werkelijke datum van bevalling op grond van het derde lid wordt verlengd.
6. In afwijking van het derde lid kan de vrouwelijke werknemer de werkgever verzoeken het bevallingsverlof op te delen na 6 weken waarop het recht op dat verlof is ingegaan. De vrouwelijke werknemer kan dit deel van het verlof opnemen gedurende het tijdvak van 30 weken, welk tijdvak aanvangt de dag nadat het bevallingsverlof is opgedeeld. Het verzoek wordt gedaan uiterlijk drie weken nadat het verlof is ingegaan.
7. De omvang van het bevallingsverlof dat is opgedeeld en dat later wordt opgenomen is gelijk aan de arbeidsduur per week ten tijde van het bevallingsverlof dat volgt na de werkelijke datum van de bevalling.
8. De werkgever stemt uiterlijk twee weken nadat het verzoek, bedoeld in het zesde lid, is gedaan in met het verzoek, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
9. Ingeval van toepassing van het vijfde lid, ziet het verzoek, bedoeld in het zesde lid, op de periode na afloop van de verlenging, bedoeld in het vijfde lid.

#### Artikel 3:3 Meldingsverplichting

1. De vrouwelijke werknemer meldt aan de werkgever:
  - a. de dag met ingang waarvan zij het zwangerschapsverlof opneemt uiterlijk drie weken voor die dag;

- b. haar bevalling uiterlijk op de tweede dag volgend op die van de bevalling.
- 2. De werknemer die op grond van artikel 3:1 of 3:1a verlof geniet meldt de werkgever de dag waarop het kind vanwege zijn medische toestand tijdens het voornoemde verlof in het ziekenhuis is opgenomen alsmede wanneer de opname is beëindigd. Uiterlijk op de laatste dag van het in de eerste zin bedoelde verlof geeft het ziekenhuis op verzoek van de werknemer een verklaring af, waarin de gehele duur van de opname van het kind in het ziekenhuis tijdens het verlof staat vermeld. De werknemer verstrekt deze verklaring onverwijld aan de werkgever.
- 3. De werknemer meldt aan de werkgever het opnemen van het verlof in verband met adoptie zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof onder opgave van de omvang van het verlof. Bij de melding worden documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.

**OPGAVE DOOR WERKGEVER VAN (MINIMUM-)LOON (-BEDRAG)**

Artikel 7:626 BW

1. De werkgever is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van het loonbedrag, van de gespecificeerde bedragen waaruit dit is samengesteld, van de gespecificeerde bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden, alsmede van het bedrag van het loon waarop een persoon van de leeftijd van de werknemer over de termijn waarover het loon is berekend ingevolge het bepaalde bij of krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslagrecht heeft, tenzij zich ten opzichte van de vorige voldoening in geen van deze bedragen een wijziging heeft voorgedaan.
2. De opgave vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer, de termijn waarover het loon is berekend, alsmede de overeengekomen arbeidsduur.
3. De werkgever verstrekt de elektronische opgave op zodanige wijze dat deze door de werknemer kan worden opgeslagen en voor hem toegankelijk is ten behoeve van latere kennisgeving.
4. Voor het verstrekken van een elektronische opgave is uitdrukkelijke instemming van de werknemer vereist.
5. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

**OPZEGTERMIJN**

7:672BW

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
  - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
  - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
  - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. In afwijking van lid 2 bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging één maand indien de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.
4. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
5. Indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, lid 1, is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met de duur van de periode die aanvangt op de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en eindigt op de datum van dagtekening van de beslissing op het verzoek om toestemming, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.
6. De termijn, bedoeld in lid 2 of lid 3, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
7. Van de termijn, bedoeld in lid 4, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 7, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682 of artikel 683.
10. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.
11. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in het lid 10, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding niet minder kan bedragen dan het in geld vastgestelde loon over de opzegtermijn, bedoeld in lid 2, noch minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

**ARTIKEL XXI FLEXWET**

Voor de werknemer die op het tijdstip van het in werking treden van deze wet 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens deze wet, blijft de oude termijn gelden zo lang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

**ARTIKEL 16 C CAO ZOALS DIT ARTIKEL OP 1 JANUARI 1999 GOLD.**

Met ingang van de datum van inwerkingtreding van de wet Flexibiliteit en Zekerheid, vervallen de artikelen 16a en 16b en gelden de volgende opzeggingstermijnen:

1. De werknemer dient een opzeggingstermijn in acht te nemen van één maand.
2. De werkgever dient de volgende opzeggingstermijnen in acht te nemen:
  - a. één maand, indien de dienstbetrekking korter dan vijf jaar heeft geduurd;
  - b. twee maanden, indien de dienstbetrekking vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd;
  - c. drie maanden, indien de dienstbetrekking tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd;
  - d. vier maanden, indien de dienstbetrekking vijftien jaar of langer heeft geduurd.
- (.....)
4. Met inachtneming van het bepaalde in de leden 1, 2 en 3 geschiedt de opzegging zodanig dat het dienstverband afloopt op het einde van de betalingsperiode als bedoeld in artikel 31 lid 1.

Aantekeningen:

1. Ingevolge het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen is opzegging door de werkgever eerst toegestaan na verkregen vergunning van de Regionale Directeur voor de Arbeidsvoorziening. Deze verplichting geldt niet voor de werknemer.
  2. Voor de dienstbetrekking aangegaan voor een bepaalde tijd of voor de duur van een overeengekomen taak, wordt verwezen naar artikel 14.
  - (.....)
  4. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en voor wie op 1 januari 1999 een langere opzegtermijn volgens artikel 16a of 16b gold dan volgens artikel 16c, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.
5. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer arbeidsongeschikt is, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaren onafgebroken heeft geduurd.

Aantekeningen:

1. Lid 5 is niet van toepassing in geval van beëindiging van de dienstbetrekking binnen de proeftijd.
  2. Bij opzegging van de dienstbetrekking met een werknemer die 2 jaar of langer arbeidsongeschikt is, gelden de aanwijzingen op grond van het Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ter uitvoering van artikel 6, derde en vierde lid, BBA 1945, van 14 januari 1993, Stert 1993, 11.
  - (....)
6. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat een meerderjarige werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten omdat hij - zonder het oogmerk om de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten - een verplichting nakomt, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan, ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde.

Aantekeningen:

1. Het begrip "meerderjarigheid" is gebruikt in de betekenis van het Burgerlijk Wetboek. Derhalve wordt als meerderjarig beschouwd:
    - a. de werknemer die de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt;
    - b. de werknemer die de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en gehuwd is (geweest).
  2. Zie ook de aantekeningen onder lid 4.
7. Het in het vorige lid gestelde geldt ten aanzien van de minderjarige werknemer indien het dienstverband op het moment waarop de verhindering aanvangt, ten minste een jaar heeft geduurd.

Aantekening:

Het opzeggingsverbod als bedoeld in lid 6 en lid 7 geldt gedurende de tijd dat de Nederlandse of buitenlandse werknemer de militaire dienstplicht vervult.

8. In afwijking van het in de leden 2 en 3 gestelde, kan met vertegenwoordigers schriftelijk een opzeggingstermijn worden overeengekomen van ten minste één maand en ten hoogste zes maanden.

**KETENREGELING**

Zie artikel 14 CAO

Artikel 7:668a BW

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
  - b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:
  - a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of
  - b. uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.
6. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan van lid 2 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten nadele van de bestuurder van een rechtspersoon worden afgeweken van de periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.
9. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan voor daarin aangewezen arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer dit artikel geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard.
10. Dit artikel is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsopleiding.



11. Dit artikel is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen.
12. De periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd tot ten hoogste 48 maanden, en het aantal, bedoeld in lid 1, onderdeel b, bedraagt ten hoogste zes, indien het betreft een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt. Voor de vaststelling of de in dit lid bedoelde periode of het bedoelde aantal arbeidsovereenkomsten is overschreden worden alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd.
13. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kunnen de tussenpozen, bedoeld in lid 1, onderdelen a en b, worden verkort tot ten hoogste drie maanden, voor bij die overeenkomst of regeling aangewezen functies, die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.





