

Cao Metalektro

Populaire versie 2010/2011



Voorwoord

Werkgelegenheid voorop!

De nieuwe afspraken over de cao Metalektro 2010/2011 staan in het teken van de crisis en van het vroegpensioen.

Terwijl de stormen door de polder jagen over de AOW en pensioenen, tastte de wereldwijde kredietcrisis de reserves aan van het bedrijfstakpensioenfonds PME. De overgangsregelingen voor vroegpensioen konden niet langer betaald worden uit de reserves. Daarmee ontstond een gevaar dat de werknemers in de Metalektro langer moesten doorwerken dan waarop was gerekend. Er is een oplossing gevonden door invoering van een tijdelijke premie totdat de pensioenreserves weer zijn hersteld.

De onzekerheid blijft bestaan over de politieke ingrepen in de AOW en het pensioen. We verwachten dat de onderwerpen zullen terugkeren op onze onderhandelingsstafel. Komen er gaten in de uitkeringen die wij willen en kunnen repareren? Ons uitgangspunt is dat mensen met zware beroepen en lage inkomens tijdig moeten kunnen stoppen. Zij hebben dat het hardst nodig en hun pensioenperiode is gemiddeld korter.

De crisis bedreigt ook de werkgelegenheid. De cao-afspraken zijn vooral gericht op behoud van vaklieden. Met een pakket aan crisismaatregelen moeten ontslagen worden bestreden en de opleiding van werknemers worden versterkt. Met in totaal 1,65% loonsverhoging in een periode van 15 maanden zal de inflatie naar verwachting worden gecompenseerd, maar meer ook niet. De algemene stemming is dat in deze crisis werk boven inkomen staat.

De nieuwe cao kreeg nog meer steun van de leden dan de vorige cao, die veel verbeteringen bevatte en loonsverhogingen. Dat bewijst dat onze leden vinden dat er goede afspraken zijn gemaakt die passen bij de tijd. Wij willen iedereen bedanken die heeft bijgedragen aan dit resultaat.

Leden en kaderleden hebben met deze populaire versie van de cao Metalektro de kennis in huis om arbeidsvoorwaarden op te zoeken en aan collega's uitleg te geven. Het zou goed zijn om alle ongeorganiseerde collega's, die belangstelling hebben voor arbeidsvoorwaarden en voor de rol van FNV Bondgenoten, te vragen om lid te worden van onze bond. Het zijn uiteindelijk ijzeren wetten: kennis is macht en samen sta je sterker.

Jos Brocken en **Jan Berghuis**, cao-onderhandelaars Metalektro van FNV Bondgenoten
0900-9690 (lokaal tarief), www.fnvmetaal.nl

Praktische informatie

Op de website van FNV Bondgenoten: www.fnvmetaal.nl vindt u informatie over de bedrijfstak, de cao en de bond.

Naast de populaire versie van de cao zijn er afzonderlijke brochures beschikbaar over de pensioenregeling. Deze kunt u aanvragen bij de klantenservice van FNV Bondgenoten (tel. 0900-9690, lokaal tarief), bij Mn Services Amsterdam Radarpoort, Radarweg 60, 1043 NT Amsterdam, tel. 020 – 6072200 of kijk op www.mn-services.nl of via PME (Pensioenfonds Metalektro), Folkstoneweg 38, 1118 ZR Schiphol Zuid-Oost (tel: 020-3161234, www.metalektropensioen.nl).

Meer informatie over regelingen in de bedrijfstak kunt u vinden via het secretariaat van de ROM, Postbus 407, 2260 AK Leidschendam (tel: 070-3171900; fax: 070-3175805 of e-mail: info@romcao.nl) of via de website: www.caometalektro.nl

Voor vragen over de arbeidsmarkt en opleidingen kunt u terecht bij: info@stao.nl

Achter in deze populaire versie treft u een inschrijfkaart om een collega die nog geen lid is van FNV Bondgenoten in te schrijven als lid. Immers, alleen samen zijn we in staat goede arbeidsvoorwaarden overeen te komen met uw werkgever.

w

Inhoud

De belangrijkste punten uit de nieuwe cao

1. De cao-structuur, A- en B-bepalingen	10	6. Overwerk	27
1.1 Afwijking van de cao	10	6.1 Verplichting tot overwerk	27
1.2 Cao voor Hoger personeel	11	6.2 Meeruren en overuren	27
2. Arbeidsduur en werktijden	12	6.3 Vergoeding meeruren en overuren	27
2.1 De arbeidsduur	12	6.4 Toeslag voor afwijkende werktijd	28
2.2 Arbeidstijd per dag	13	6.5 Vrijaf bij overwerk	28
2.3 Deeltijdarbeid	13	6.6 Overwerk bij deeltijdarbeid	29
2.4 Roostervrije dagen	14	7. Vakantie, verzuim en verlof	30
2.5 Consignatiedienst	15	7.1 Vakantiedagen	30
2.6 Karweiwerk	15	7.2 Vakantietoeslag	32
2.7 Tijdsparen	16	7.3 Kort verzuim	32
2.8 De levensloopregeling	16	7.4 Bijzonder verlof vakbondsleden	33
2.9 Opleidingsdagen	17	7.5 Wet Arbeid en Zorg	34
3. Begin en einde dienstverband	18	7.6 Onbetaald verlof	35
3.1 Dienstverband voor onbepaalde tijd	18	7.7 Scholingsverlof	35
3.2 Dienstverband voor bepaalde tijd	19	8. Ziekte, arbeidsongeschiktheid en arbobeleid	36
3.3 Verrekening vakantie en ATV bij einde dienstverband	20	8.1 Ziekmelding	36
4. Het salaris	21	8.2 Doorbetaling bij ziekte of arbeidsongeschiktheid	36
4.1 Begrippen	21	8.3 Controlevoorschriften en sancties	36
4.2 Salarisindeling	21	8.4 Re-integratie	37
4.3 Salarisverhoging	24	8.5 Collectieve verzekeringen	37
5. Ploegenarbeid	25	8.6 Arbobeleid	37
5.1 Invoering ploegendienst	25	8.7 Uitkering bij overlijden	38
5.2 Verplichting tot ploegenarbeid	25	8.8 Ongewenst gedrag	38
5.3 Ploegentoeslag	25	9. Pensioenregeling	39
5.4 Continuarbeid	25	10. Arbeidsmarkt en opleidingen	42
5.5 Betaling ploegentoeslag bij vakantie of ziekte	26	11. Werkings sfeer en uitzendkrachten	44
5.6 Afbouwregeling ploegentoeslag	26	12. Regeling kinderopvang en buitenschoolse opvang	45
		13. Taken van de vakbond en de ondernemingsraad	46
		14. Ledenservice FNV Bondgenoten en de vakbondscontributie	48
		Bijlage 1: Minimum salarisschalen 2010-2011	50
		Bijlage 2: SAO 2010/2011	52

De belangrijkste punten uit de nieuwe cao

- > Per 1 juli 2010 worden de lonen structureel verhoogd met 0,5%, en per 1 januari 2011 met 1,15%. De cao loopt van 1 februari 2010 tot 1 mei 2011. De looptijd is dus 15 maanden.
- > Onderdeel van de pensioenregeling is een overgangsregeling voor werknemers geboren zijn tussen 1950 en 1972. Zij hebben een voorwaardelijke toezegging dat zij uiterlijk op 61- of 62-jarige leeftijd met pensioen kunnen. Deze overgangsregeling blijft ongewijzigd bestaan. Om meer zekerheid te hebben dat er de komende jaren genoeg geld in de pot zit voor deze overgangsregeling, is een premie berekend. Dit geldt in elk geval voor de overgangsrechten van de werknemers die geboren zijn tussen 1950 en 1955. Elk jaar bepaalt het pensioenfonds de benodigde premie. De werknemers die geboren zijn tussen 1955 en 1972 behouden hun voorwaardelijk recht. Als niets verandert, zal er gewoon een premie geheven worden om ook hun voorwaardelijke rechten in te kopen. Als er wel iets verandert, bijvoorbeeld in de AOW of in de pensioenwetgeving, dan gaan we weer aan tafel om over aanpassingen en reparaties te praten. Werknemers die gedurende de looptijd van deze cao om economische redenen zijn of worden ontslagen behouden het recht op de overgangsregeling gedurende een periode van drie jaar (normaal één jaar).
- > Het project dat zich richt op verbetering van arbeidsomstandigheden ("5xbeter") krijgt geld om risico's aan te pakken en verbeteringen in arbocatalogi te ontwikkelen. Het project wordt ondersteund door zogenaamde verbetercoaches die werknemers op de werkplek om advies kunnen vragen. Daarnaast komt er een project waarin onderzocht wordt welke groepen werknemers grote risico's lopen op arbeidsongeschiktheid. Via opleidingen en bemiddeling kunnen mensen geholpen worden aan beter en gezonder werk. Met dit project willen we ervaring opdoen die later mogelijk breder ingezet kan worden.
- > De werkgever betaalt vanaf 1 januari 2011 50% van de premie voor de WGA-hiaatverzekering. De werknemer is vrij om deze verzekering af te sluiten.
- > In de afgelopen cao-periode zijn in zes bedrijven pilots uitgevoerd over levensfasebewust beleid, die goed zijn ontvangen bij werknemers en werkgevers. We hebben afgesproken om deze pilots voort te zetten en nieuwe pilots uit te voeren.
- > Een ROM-werkgroep gaat verder met het toegankelijker en leesbaarder maken van de cao-teksten.
- > De metaalbonden in Europa (EMB) werken samen in de cao-onderhandelingen om de positie van uitzendkrachten te verbeteren. De huidige cao-tekst gaan we vereenvoudigen, zodat de naleving makkelijker wordt. Ook komt er een voorlichtingscampagne. Bovendien is in de nieuwe cao geregeld dat de werkgever verplicht is om zich ervan te vergewissen dat de cao op de juiste wijze wordt toegepast bij de beloning van uitzendkrachten
- > Uit de sectorfondsen komt een bedrag van ongeveer € 30 miljoen beschikbaar voor maatregelen om in deze crisis werkgelegenheid te behouden en het opleiden van vaklieden te stimuleren.
- > In 2009 zijn extra investeringen gedaan om leerwerk- en stageplaatsen te behouden die in de crisis onder druk kwamen. Deze extra subsidies worden in 2010 voortgezet.
- > De verplichting wordt tijdelijk opgeschort om een leerling-werknemer die is geslaagd voor zijn BBL-opleiding, een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden. Deze opschorting is het gevolg van het verlies van opleidingsplaatsen. Veel bedrijven kunnen deze verplichting tijdens de crisis niet langer waarmaken.
- > De Metalektro sluit zich aan bij het initiatief van Metaal en Techniek en de Vereniging Nederlandse Gemeenten voor extra leerwerkplekken voor jongeren.
- > Er komen extra middelen om het gebruik van de scholingsdagen van werknemers meer en beter te benutten. In 2010 en 2011 ontvangen de werknemers in ieder geval twee scholingsdagen.
- > Ook worden extra middelen ingezet om bedrijven in deeltijd-WW te helpen met opleidingsplannen en scholing. Uit het extra geld worden activiteiten ondersteund van erkende instituten om mensen in de sector via banenpools of detachering aan de slag te houden als hun baan verloren gaat.
- > Er komt een project om ervaren vaklieden die daarvoor geschikt zijn op te leiden tot praktijkbegeleider of techniekdocent. Dat kan eventueel ook parttime. Op die manier kunnen we werk houden voor mensen die hun baan verliezen.
- > Het opleiden van jonge vakmensen blijft noodzakelijk, maar dan moet er ook een goede begeleiding zijn. In samenwerking met de vereniging van praktijkopleiders (PACTT) komen hiervoor extra middelen beschikbaar.
- > De intersectorale samenwerking in TechniekTalent.nu wordt versterkt. Dat is nodig om instroom en behoud van (jonge) mensen in de techniek te verbeteren.

Daarbij zal een betere aansluiting worden gezocht bij de Taskforce Techniek Onderwijs Arbeidsmarkt (TTOA) en Beta-techniek.

- > Het project met loopbaancoaches dat in 2009 is gestart, wordt voortgezet en uitgebreid. Het gaat hier om coaches die dichtbij de werknemers staan. Zij geven voorlichting over opleidingen en stimuleren scholing. Ook zijn ze betrokken bij het opstellen van opleidingsplannen in bedrijven met deeltijd-WWV.
- > De heffing voor het A+O-fonds wordt betaald door de werkgevers en bedraagt in 2010 en 2011 0,4%. In 2010 is al 0,3% geheven en daar komt dus nog 0,1% bij. Als de extra inzet op werkgelegenheid en opleiding leidt tot een tekort aan middelen, dan zal er in de 2e helft van 2011 0,2% extra worden geheven.
- > De overige bedrijfstakheffingen bedragen 0,055% voor het Sociaal Fonds; en 0,03% voor het ROM-secretariaat.

1. De cao-structuur

Binnen het kader van de basis-cao en de HP-cao bestaat de mogelijkheid om op concern-, bedrijfs-, branche- of regioniveau een zogenoemde Metalektro B-cao af te sluiten. In samenhang daarmee zijn de bepalingen in de cao onderverdeeld in A- en B-bepalingen (artikel 1.4).

A-bepalingen zijn niet onderhandelbare bepalingen. Hier kan alleen in voor werknemers gunstige zin van worden afgeweken, zoals dat nu ook al het geval is. Voor werknemers in ondernemingen met een MB-cao blijven dus de A-bepalingen van de landelijke cao gelden. B-bepalingen zijn vrij onderhandelbaar, maar over deze bepalingen kan uitsluitend door werkgever en vakbondsbestuurder onderhandeld worden.

Als er geen MB-cao wordt afgesproken gelden zowel de A- als de B-bepalingen van de landelijke bedrijfstak-cao.

Als werkgever en vakbonden het oneens zijn over de uitkomst van de onderhandelingen over een MB-cao geldt de vredesplicht niet; er kan dan in het uiterste geval gestaakt worden.

1.1 Afwijking van de cao

In de cao bestaat al langer de mogelijkheid om af te wijken van de cao-bepalingen. Om belangrijke redenen kan het soms nodig zijn om inbreuk te plegen op de rechten van de cao. En zo een afspraak te maken om van sommige cao-bepalingen af te wijken. Dat kan zijn voor alle werknemers of voor bepaalde groepen werknemers (artikel 1.3 lid 4).

Dit mag alleen als hierover een overeenkomst met de vakbonden wordt gesloten. Vanzelfsprekend zal hierover altijd een ledenvergadering over worden gehouden.

Als zo'n overeenkomst tot stand komt dan:

- moeten de betrokken werknemers schriftelijk bericht krijgen over de overeenkomst;
- moeten hierin de bepalingen van de cao genoemd worden waarvan zal worden afgeweken en
- staan de ingangsdatum en de duur van de overeenkomst vermeld.

De overeenkomst komt dan in plaats van de cao-bepalingen. Wij vinden dat zo'n overeenkomst altijd een beperkte duur moet hebben. Als dit niet het geval kan zijn, dan moet worden vastgelegd dat er kan worden opgezegd.

De cao schrijft voor dat de overeenkomst moet worden gemeld aan de ROM.

1.2 Cao voor Hoger Personeel

De HP-cao is van toepassing voor werknemers die vallen in salarisgroepen boven 11 (artikel 1.2 HP-cao). Tot en met salarisgroep 11 is de basis-cao van kracht. De HP-cao kent een veel beperkter aantal artikelen. Zo kent de HP-cao bijvoorbeeld geen overwerkbepaling.

2. Arbeidsduur en werktijden

2.1 De arbeidsduur

Onder elkaar spreken we van een 38-urige werkweek. Maar in de metalektror-cao wordt gesproken over de 'jaarlijkse arbeidsduur'. Dat is het aantal uren dat per jaar gewerkt wordt (artikel 1.1. lid 8).

De jaarlijkse arbeidsduur wordt als volgt berekend: het aantal dagen per kalenderjaar min het aantal dagen per jaar dat niet gewerkt wordt.

Aantal dagen per kalenderjaar min:	366 x 8 uren = 2.928 uren
- zaterdagen en zondagen	104 x 8 uren = 832 uren
- vakantiedagen	27 x 8 uren = 216 uren
- feestdagen die niet op za/zo vallen* (nieuwjaarsdag, 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 2e pinksterdag, beide kerstdagen en Koninginnedag)	7 x 8 uren = 56 uren
- ATV-uren	13 x 8 uren = 104 uren
= Basis Jaarlijkse Arbeidsduur (BJA)	= 1.720 uren

* Dit is de berekening voor een jaar, waarin de genoemde zeven feestdagen niet op zaterdag of zondag vallen. Voor andere jaren kunnen er verschillen voorkomen door de feestdagen.

De BJA bedraagt in 2010: 1728 uur

De BJA bedraagt in 2011: 1728 uur.

Dit geldt voor werknemers die een volledig dienstverband hebben en geen recht hebben op extra vakantiedagen. Voor werknemers in deeltijd geldt een jaarlijkse arbeidsduur naar evenredigheid. Met andere woorden, een deeltijder met een aanstelling van 0,8fte, heeft een BJA van 80% x 1.728 uren.

NB. 5 mei is wel een nationale feestdag, maar of het een (doorbetaalde) vrije dag is moet geregeld zijn in de cao. In de cao Metalektror is niets geregeld over 5 mei en dus is het geen doorbetaalde vrije dag, tenzij dit is afgesproken in de individuele arbeidsovereenkomst van werknemers of op bedrijfsniveau met de vakbond of de OR.

Vanaf 2009 is de BJA verlaagd met 16 uur door de komst van twee extra vakantiedagen. Dit geldt voor iedereen, behalve voor de werknemer die op 1 januari 2009 al in dienst was en 50 jaar of ouder is. Die houdt zijn extra seniorendagen, maar krijgt niet de twee extra vakantiedagen. In dat geval is zijn BJA in 2010 1744 uur en in 2011 eveneens 1744 uur.

2.2 Arbeidstijd per dag

Als de werkgever de arbeidstijdenregeling zodanig wil wijzigen dat de arbeidsduur per dag meer dan 8,5 uur wordt, moet hij hierover overleg plegen met de bonden. Verder is de instemming van de ondernemingsraad (OR) vereist voordat een dergelijke wijziging kan worden ingevoerd (cao artikel 3.3).

De werktijden per dag mogen - voor niet-ploegenwerkers - niet eerder beginnen dan om 07.00 uur en niet later eindigen dan 19.00 uur (artikel 3.5 lid 2).

Het dienstrooster wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. Het rooster dient tenminste 14 dagen van tevoren bekend gemaakt te worden, tenzij in overleg met de ondernemingsraad een andere periode is overeengekomen (artikel 3.6). Bij wijzigingen van de werktijdenregeling voor (groepen) werknemers heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht.

Als een werkgever een werktijdenregeling wil gaan invoeren die niet past binnen de normen van de overlegregeling van de oude (tot 1 november 2007 geldende) arbeidstijdenwet en de hierop gebaseerde arbeidstijdenbesluiten, dan moet hij hierover overeenstemming bereiken met de vakbonden (artikel 3.4).

2.3 Deeltijdarbeid

Op 1 juli 2000 is de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) van kracht geworden. De volgende wettelijke normen zijn daarmee regel geworden. Die gelden ook voor werknemers die vallen onder de cao Metalektror (artikel 1.5 van de cao).

De werknemer - die tenminste één jaar bij een werkgever werkt - heeft het recht om korter of langer te gaan werken.

Een verzoek om minder te gaan werken moet tenminste vier maanden voor de beoogde ingangsdatum schriftelijk bij de werkgever worden ingediend. De werknemer meldt de ingangsdatum, het aantal uren dat hij minder wil gaan werken en de gewenste spreiding van de uren per week. De werkgever moet overleg voeren met de werknemer over het verzoek. Indien de werkgever niet één maand voor de beoogde ingangsdatum een besluit neemt, wordt het verzoek automatisch ingevoerd.

De werkgever heeft een beperkte mogelijkheid om een verzoek te weigeren. Er moet dan sprake zijn van een zwaarwegend bedrijfsbelang, zoals problemen voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren, op het gebied van veiligheid of van roostertechnische aard.

Werknemers krijgen ook de mogelijkheid om in voltijd te gaan werken. Ook dan geldt dat de werknemer dit verzoek tenminste vier maanden voor de beoogde ingangsdatum schriftelijk bij de werkgever moet indienen. De werkgever kan dit

weigeren, maar moet dit schriftelijk motiveren.

De werknemer kan eenmaal in de twee jaar een verzoek indienen om in deeltijd dan wel in voltijd te gaan werken.

Rechten bij deeltijdarbeid

Een werknemer die in deeltijd werkt, krijgt alle rechten uit de cao. Daaronder vallen roostervrije uren en vakantiedagen naar evenredigheid. Volgens de Wet verbod onderscheid naar arbeidsduur (WOA) is het bovendien verboden om deeltijdwerkers anders te behandelen dan voltijdwerknemers. Iedereen heeft dus gelijke rechten.

Meeruren bij deeltijdarbeid

Deeltijdwerkers die meer uren werken dan hun normale werktijd, hebben recht op een meerurenvergoeding. Over deze uren krijgen ze - naast het normale uurloon - evenredige rechten op vakantie, roostervrije dagen, vakantietoeslag en een werkgeversdeel in de pensioenpremie. Bij elkaar is dit een verhoging van zo'n 30% van het uurloon.

In overleg met de werkgever worden deze extra uren gecompenseerd in tijd of geld (zie verder 6.6).

2.4 Roostervrije dagen

Het aantal roostervrije dagen bedraagt 13 per jaar voor de werknemers, die voltijds werken. Dat zijn 26 roostervrije dagdelen (dat zijn halve diensten) of 104 vrije roosteruren. Deeltijdwerkers krijgen roostervrije dagen naar evenredigheid van het aantal gewerkte uren. De werkgever dient de vrije roostertijd in de vorm van halve diensten in te plannen. Als een werknemer ziek is op een vastgestelde roostervrije dag, dan is er geen recht op vervangende vrije tijd (artikel 3.7).

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad voor de gehele onderneming, afdelingen of groepen werknemers het aantal roostervrije uren voor een kalenderjaar vaststellen op minder dan 104 uren, met een minimum van 56 uren. Per ingeruilde roostervrije dag wordt het loon met 0,383% verhoogd. De werkgever moet de werknemers uiterlijk in de maand november voorafgaand aan het betreffende kalenderjaar hierover informeren.

Individuele werknemers, die recht willen blijven houden op 104 roostervrije uren, moeten dat binnen drie weken na deze kennisgeving schriftelijk aan de werkgever laten weten (artikel 3.1 leden 2, 3 en 4).

Collectieve roostervrije dagen

Zes roostervrije dagdelen kunnen door de werkgever collectief voor alle werknemers worden aangewezen, nadat daarover met de ondernemingsraad is gespro-

ken. Wil de werkgever meer dagdelen collectief laten opnemen, dan heeft hij de instemming van de ondernemingsraad nodig.

Dat laatste geldt ook als de werkgever wil afwijken van de verdeling van de dagen over het gehele jaar of de minimale roostervrije vorm van halve diensten (artikel 3.7 leden 5 en 6).

Voorbeeldregelingen zijn op te vragen bij FNV Bondgenoten.

Uitbetaling roostervrije dagen

Ingeroosterde vrije dagen waarop toch gewerkt is, gaan aan het eind van het kalenderjaar mee naar het nieuwe jaar. In dat geval kan in overleg worden besloten tot uitbetaling van de helft van het nog uitstaande tegoed aan roostervrije dagen.

De cao noemt dit meeruren (artikel 1.1 lid 14), omdat dit de uren zijn die meer gewerkt zijn dan op jaarbasis minimaal verplicht is. Voor een meeruur moet 0,60% van het maandsalaris worden uitbetaald (artikel 4.14 lid 3).

2.5 Consignatiedienst

Een werkgever die een consignatiedienst (ook wel storingsdienst of oproepdienst genoemd) wil instellen moet hiervoor in overleg met de bond of de ondernemingsraad een regeling treffen. In de Arbeidstijdenwet (ATW) staan bepalingen over consignatie. Artikel 5.9 van de ATW is op de website van de ROM opgenomen. De bepalingen uit de cao over overwerk en meeruren zijn van toepassing. In de consignatieregeling dienen afspraken gemaakt te worden over de vergoeding van reiskosten, telefoonkosten en de vergoeding per etmaal. Ook moet een afspraak gemaakt worden over rusttijd na een consignatiedienst die tussen 0.00 uur en 5.00 uur heeft plaatsgevonden (artikel 3.10).

2.6 Karweiwerk

Als er voor het karweiwerk langer moet worden gereisd, dan wordt deze extra reistijd vergoed. Reistijd binnen de normale werkdag wordt als gewerkte tijd beschouwd en komt niet in aanmerking voor een bijzondere vergoeding.

Komt de reistijd wel voor vergoeding in aanmerking, dan wordt dit als volgt betaald:

- > uren niet op zon- en feestdagen: 0,48% van het maandsalaris (82,8% van het uurloon);
- > uren op zondag: 0,96% van het maandsalaris (165,5% van het uurloon);
- > uren op feestdagen: 1,43% van het maandsalaris (246,6% van het uurloon).

Deze regeling geldt in de cao alleen voor de Benelux en Duitsland. Voor karweiwerk in andere landen moet de werkgever verplicht een regeling met vakbonden of ondernemingsraad treffen op bedrijfsniveau (artikel 8.1 en 8.2).

Werknemers van 55 jaar en ouder die in het verleden af en toe karweiwerk deden, kunnen hier niet meer toe worden verplicht.

2.7 Tijdsparen

Maximaal zes roostervrije dagen kunnen worden gespaard ten behoeve van vroegged uittreden (SUM-nieuw en vroegpensioen), na overleg met de werkgever. Daarbovenop kan de werknemer met de werkgever afspreken, op verzoek van de werknemer, maximaal zes bovenwettelijke vakantiedagen te sparen of te verkopen voor andere doelen dan de pensioenregeling of een tijdspaarregeling.

Als op bedrijfsniveau in overleg tussen de vakbonden en/of de ondernemingsraad en de werkgever een tijdspaarregeling is/wordt ingesteld, dan kunnen werkgever en werknemer bovendien afspreken dat de werknemer meer dan zes dagen kan sparen. Andere bronnen voor een tijdspaarregeling zijn ATV-dagen en overwerkuren. Werknemers mogen vrijwillig deelnemen aan de tijdspaarregeling. Het bedrijf moet een voorziening treffen die in geval van faillissement garant staat voor de opgebouwde tijdsrechten van werknemers (artikelen 3.14, 3.15 en 3.16).

2.8 De levensloopregeling

Per 1 januari 2006 is het voor werknemers bij wet mogelijk om fiscaalvriendelijk te sparen voor verlof binnen het kader van een levensloopregeling. De wet geeft werknemers het recht om individueel jaarlijks maximaal 12% van hun bruto-inkomen te sparen tot een maximum van 210%. Voor werknemers die op 31 december 2004 50 jaar of ouder maar nog geen 55 jaar zijn, geldt de jaarlijkse beperking van 12% van het brutoloon niet.

1. De werknemer kan de levensloopregeling naar keuze gebruiken voor verlof tijdens de loopbaan en/of voorafgaand aan het pensioen. De volgende regels zijn in de cao opgenomen:
2. Het verlof kan zowel in vol- als in deeltijd worden opgenomen;
3. De werknemer dient een verzoek van minder dan drie maanden verlof tenminste drie maanden voor het beoogde tijdstip van ingang schriftelijk in bij de werkgever. Een verlof van drie maanden of langer moet ten minste zes maanden voor dat tijdstip schriftelijk worden ingediend.
4. De werkgever neemt een beslissing op het verzoek na overleg met de werknemer binnen een maand na ontvangst van het verzoek.

De werkgever willicht het verzoek in, indien de werknemer met verlof wil gaan voor een periode van niet langer dan twee jaar direct voorafgaand aan het moment waarop hij met pensioen gaat.

Dit geldt zowel voor voltijders als voor deeltijders (artikel 9.8).

MN Services voert de levensloopregeling uit.

2.9 Opleidingsdagen

De werknemer heeft het kalenderjaar 2010 recht op twee opleidingsdagen (16 uren) (artikel 3.11) en het kalenderjaar 2011 eveneens recht op twee opleidingsdagen. Opleidingsdagen (-uren) moeten in het betreffende of daarop volgende kalenderjaar worden genoten. De opleidingsdagen (- uren) kunnen uiterlijk één jaar meegenomen worden naar het jaar erop.

Werkgever en werknemer kunnen afspreken dat de opleidingsdagen (-uren) op een later moment vervallen. De werknemer kiest in overleg met de werkgever voor welke opleiding hij opleidingsdagen zal gebruiken en de dagen of uren wanneer de werknemer de opleiding zal volgen.

Mocht de werknemer op problemen stuiten bij het gebruik maken van zijn recht op opleidingsdagen, dan kan hij dat ter behandeling melden bij de ROM.

Meer informatie is te vinden op de website van de ROM: www.caometalektro.nl.

3. Begin en einde dienstverband

Begin dienstverband

De aanstelling van een werknemer dient schriftelijk te gebeuren, waarbij in ieder geval moet worden gemeld:

- datum ingang dienstverband
- indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
- arbeidsduur; aantal vrije roosteruren, aantal vakantiedagen
- functie
- salarisgroep
- toegekend aantal functiejaren
- nevenscode (deze geeft het aantal punten weer voor arbeid onder bezwarende omstandigheden; aan de hand hiervan wordt een toeslag gegeven)
- maand-, periode- of weksalaris
- de cao die toegepast moet worden.

Dit staat in de cao. Volgens de wet moeten in een schriftelijke arbeidsovereenkomst ook de naam en woonplaats van werknemer en werkgever vermeld staan. Net als de plaats of plaatsen waar de arbeid verricht wordt. Let daar dus op (artikel 2.1).

3.1 Dienstverband voor onbepaalde tijd

Een proeftijd bij een vast dienstverband (voor onbepaalde tijd) mag nooit langer zijn dan twee maanden en is alleen geldig als dat schriftelijk is vastgelegd.

Oproepkrachten moeten een schriftelijke aanstelling ontvangen, waarin het minimum (gemiddelde) aantal uren per betalingsperiode wordt vermeld. Er is sprake van een arbeidsovereenkomst als de oproepkracht drie maanden achter elkaar of minstens twintig uur per maand heeft gewerkt. Bij onduidelijkheid over de overeengekomen arbeidsduur wordt het gemiddelde van de voorafgaande maanden genomen. Oproepkrachten hebben bij iedere oproep recht op loon voor tenminste drie uur, ook als er in feite minder gewerkt wordt.

Opzegging

Een vast dienstverband (overeenkomst voor onbepaalde tijd) moet schriftelijk worden opgezegd. De arbeidsovereenkomst eindigt altijd aan het einde van een kalendermaand.

De opzegtermijn van de werkgever is afhankelijk van de duur van het dienstverband:

0 - 5 jaar:	1 maand;
5 - 10 jaar:	2 maanden;
10 - 15 jaar:	3 maanden;
15 of langer:	4 maanden.

Wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, eindigt het dienstverband zonder dat opzegging nodig is.

Voor de werknemer die op het tijdstip van de inwerkingtreding van de Wet flexibiliteit en zekerheid (flexwet, 1 januari 1999) 45 jaar of ouder was en voor wie op dat moment een langere opzegtermijn gold dan volgens deze wet, blijft de oude termijn gelden zolang deze werknemer bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

Als de arbeidsovereenkomst eindigt met een ontslagvergunning van het CWI wordt de geldende termijn met één maand verkort; maar er moet altijd één maand opzegtermijn blijven. Als de werknemer ziek wordt na dat een ontslagvergunning is aangevraagd, dan geldt het opzegverbod niet.

De opzegtermijn voor de werknemer is één maand.

Verkorte procedure bij bedrijfseconomisch ontslag

Bij een ontslagaanvraag op bedrijfseconomische gronden kan de werkgever aan de werknemer vragen een verklaring van 'geen bezwaar' te tekenen. De werknemer voert dan geen verweer meer en het verplichte advies van de ontslagcommissie ontbreekt dan. De bedrijfseconomische redenen worden wel door de Regionaal Directeur CWI getoetst. Een in dit kader afgegeven ontslagvergunning geldt als voldoende bewijs voor niet-verwijtbare werkloosheid. De werknemer krijgt dus geen problemen bij het aanvragen van WW.

3.2 Dienstverband voor bepaalde tijd

Voor contracten van bepaalde tijd geldt dat de maximale duur van de proeftijd bepaald wordt door de duur van het contract. Is het contract korter dan twee jaar, dan geldt een proeftijd van één maand.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan alleen tussentijds worden opgezegd als beide partijen dat schriftelijk overeengekomen zijn. Bij tussentijdse opzegging is vergunning van de regionaal directeur van het CWI nodig en dient de opzegtermijn in acht te worden genomen.

Een tijdelijk contract dat na afloop van de afgesproken duur stilzwijgend wordt voortgezet, wordt geacht voor dezelfde duur met een maximum van een jaar en onder dezelfde voorwaarden verlengd te zijn.

Als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd driemaal is verlengd of de verlenging in totaal een periode van 36 maanden of langer beslaat, dan wordt de laatste arbeidsovereenkomst automatisch omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. Dus: tijdelijke contracten mogen samen maximaal drie jaar belopen en er mogen maximaal drie opeenvolgende tijdelijke contracten worden aangegaan.

Als er sprake is van één tijdelijk contract van drie jaar of langer dan mag dat eenmalig met drie maanden verlengd worden.

Opzegtermijnen worden berekend vanaf de aanvangsdatum van het eerste contract.

3.3 Verrekening vakantie en ATV bij einde dienstverband

Bij het einde van het dienstverband worden de te veel of te weinig genoten vrije roosteruren en vakantiedagen verrekend in tijd dan wel in geld (artikel 2.4).

Meer achtergrond informatie over dit onderwerp is te vinden op www.caometalektro.nl

4. Het salaris

4.1 Begrippen

In de cao worden verschillende salarisbegrippen gebruikt. Salaris, jaarsalaris, maandsalaris, etc..

Waar hebben we het dan over?

- Het salaris is het vaste overeengekomen loon per periode. Dit kan een maand- of vierwekenloon zijn.
- Het jaarsalaris is twaalf keer het maandsalaris. Meestal berekend naar een vaste maand.
- Het maandsalaris is het maandloon en het vaste, meestal persoonlijke salaris, dat hier bovenop betaald kan worden. Denk dan aan bepaalde prestatietoelagen of een persoonlijke toeslag. Hieronder vallen bijvoorbeeld niet de overwerktoeslag of een arbeidsomstandighedentoeslag (artikel 1.1 leden 18 t/m 25).

4.2 Salarisindeling

Hoewel speciaal voor de metalektro het functiewaarderingssysteem ISF/SAO is ontworpen, worden in de praktijk verschillende functiewaarderingssystemen toegepast. Deze verschillende systemen delen, aan de hand van het aantal punten dat een bepaalde functie binnen een systeem heeft, de functie in salarisklassen in. Tot 2008 was het toepassen van een dergelijk systeem niet verplicht en was de 'functielijst' van toepassing.

Vanaf 1 januari 2008 vervalt de functielijst bij de cao (maar niet bij de SAO). Bedrijven zijn nu verplicht een functiewaarderingssysteem toe te passen. Als zij zelf geen keuze hebben gemaakt, dan is ISF verplicht. ISF is nu ook opgenomen in de basis cao (artikel 4.1, 4.2 en 4.3).

De OR heeft instemmingsrecht bij de keuze van een functiewaarderingssysteem. Voor SAO (toelagen op arbeidsomstandigheden) bestaat nog steeds een aanvullende cao (zie bijlage).

Het salaris van de werknemer zal naast de functie ook nog afhangen van de ervaring en de leeftijd van de werknemer. Daarom kan hier niet het salaris voor iedere werknemer worden vermeld.

Veel ondernemingen hebben een eigen ondernemingssalarissysteem, waarbij de lonen in de regel gemiddeld zo'n 10 - 15 % boven het cao-niveau liggen. Over invoering of wijziging van het bedrijfseigen salarissysteem moet de werkgever

overleg plegen met de vakbonden (artikel 4.6).

Aparte jeugdsalarisgroep

Jeugdige werknemers kunnen op grond van hun functie maar ook op grond van hun opleidingsniveau worden ingedeeld (artikel 4.4). In dat geval gelden de volgende jeugdsalarisgroepen.

Het salaris van groep I moet minimaal gelijk zijn aan het wettelijk minimum (jeugd) loon.

Salarisgroep	Opleiding	Leeftijd
I	lager dan de niveaus van II	15 t/m 20 jaar
II	V(M)BO/MAVO	18 t/m 22 jaar
III	MBO, V(M)BO/MAVO + specialistische opleiding van min. 1 jaar	18 t/m 22 jaar
IV	HBO, HAVO + SPD I en II, HAVO + MO	21 t/m 24 jaar

Jeugdige werknemers moeten ten minste het volgende per maand verdienen bij voltijdarbeid:

per	1-1-2010	1-7-2010	1-1-2011
Bij indeling in salarisgroep II			
18 jaar	1.035,68	1.040,86	1.052,83
19 jaar	1.159,91	1.165,71	1.179,12
20 jaar	1.284,16	1.290,58	1.305,42
21 jaar	1.408,39	1.415,43	1.431,71
22 jaar	1.532,64	1.540,30	1.558,01
23 jaar	1.656,86	1.665,14	1.684,29
Bij indeling in salarisgroep III			
18 jaar	1.159,91	1.165,71	1.179,12
19 jaar	1.259,31	1.265,61	1.280,16
20 jaar	1.358,69	1.365,48	1.381,18
21 jaar	1.458,09	1.465,38	1.482,23
22 jaar	1.557,48	1.565,27	1.583,27
23 jaar	1.656,86	1.665,14	1.684,29
Bij indeling in salarisgroep IV			
21 jaar	1.578,46	1.586,35	1.604,59
22 jaar	1.642,36	1.650,57	1.669,55
23 jaar	1.706,25	1.714,78	1.734,50
Bij indeling in salarisgroepen D en E			
18 jaar	1.159,91	1.165,71	1.179,12
19 jaar	1.259,31	1.265,61	1.280,16
20 jaar	1.358,69	1.365,48	1.381,18
21 jaar	1.458,09	1.465,38	1.482,23
22 jaar	1.557,48	1.565,27	1.583,27
23 jaar	1.656,86	1.665,14	1.684,29
Bij indeling in salarisgroepen F, G en H			
21 jaar	1.578,46	1.586,35	1.604,59
22 jaar	1.642,36	1.650,57	1.669,55
23 jaar	1.706,25	1.714,78	1.734,50

4.3 Salarisverhoging

De nieuwe cao loopt van 1 februari 2010 tot 1 mei 2011. Werknemers krijgen in die periode de volgende loonsverhogingen (zie bijlage voor tabellen):

- > Per 1 juli 2010 0,5%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal bij voltijd arbeid deze verhoging tenminste € 8,76 bruto per maand bedragen.
- > Per 1 januari 2011 1,15%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal bij voltijd arbeid deze verhoging tenminste € 20,38 bruto per maand bedragen.

5. Ploegenarbeid

5.1 Invoering ploegendienst

Als een werkgever in zijn onderneming of in een afdeling daarvan een ploegendienst in wil invoeren, dient hij hierover met de vakbond te overleggen. De bond heeft daarbij instemmingsrecht (artikel 3.9). Dit recht geldt alleen bij nieuw in te voeren ploegendiensten en geldt niet bij bestaande regelingen. Hiernaast behoudt ook de OR zijn instemmingsrecht voor wat betreft de vaststelling van het dienstrooster.

5.2 Verplichting tot ploegenarbeid

Een werknemer van 55 jaar of ouder, die sinds zijn 50e niet meer in het bedrijf in ploegen heeft gewerkt, kan niet tot ploegenarbeid worden gedwongen (artikel 3.9 lid 2).

Wie een beroep doet op zijn gezondheid kan – met een medische verklaring van een arts - eveneens van ploegenwerk worden vrijgesteld.

5.3 Ploegentoeslag

Bij voltijd arbeid ontvangt degene die werkt

- in twee ploegen een vaste toeslag van 13,3% van het bruto maandsalaris;
- in drie ploegen een vaste toeslag van 15% van het bruto maandsalaris;
- op een zondag een toeslag van 0,48% per gewerkt uur over het bruto maandsalaris (dat is 82,8% van het uurloon);
- op een feestdag een toeslag van 1,06% per gewerkt uur over het bruto maandsalaris (dat is 182,8% van het uurloon).

Dit is de minimumregeling (artikel 4.12), vaak zal er meer uitbetaald worden.

5.4 Continuarbeid

Voor werknemers die in continu arbeid werken (meer dan drie ploegen) geldt een andere regeling. Dan stelt de werkgever in overleg met de werkgeversorganisatie en de vakbond de toeslag voor het werken incontinuarbeid vast (artikel 4.13). De ondernemingsraad heeft het instemmingsrecht bij de vaststelling van het werktijdrooster.

5.5 Betaling ploegentoeslag bij vakantie of ziekte

De ploegentoeslag wordt, als men altijd in ploegendienst werkt, ook tijdens de vakantie en ziekte doorbetaald.

5.6 Afbouwregeling ploegentoeslag

De cao kent een verschil in afbouwregeling voor werknemers jonger dan 45 jaar zijn en zij die ouder zijn (artikel 4.12 lid 5).

De algemene regel is dat de ploegentoeslag betaald moet blijven over de periode van de opzegtermijn die door de werkgever bij ontslag in acht moet worden genomen. Uitgangspunt voor de bepaling van deze periode is de tijd die de werknemer in ploegendienst heeft gewerkt. Voor werknemers van 45 jaar en ouder wordt deze termijn verdubbeld.

Deze periode wordt met twee maanden verlengd als tenminste vijf jaar onafgebroken in ploegendienst is gewerkt. Dit laatste geldt zowel voor werknemers jonger en ouder dan 45 jaar.

Deze afbouwregeling geldt ook als er wordt overgegaan op een ander soort ploegendienst met een lagere ploegentoeslag, bijvoorbeeld van drie- naar tweeploegendienst.

In artikel 4.12 van de cao staat echter ook dat voor de bepaling van deze termijn moet worden uitgegaan van de tijd waarin de werknemer onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt. Onduidelijk dus. Een kwestie over dit probleem lag voor bij de Geschillencommissie. Die heeft uitgesproken dat in een dergelijk geval de onafgebroken duur van de ploegendienst bepalend is voor de uiteindelijke duur van de afbouwperiode.

6. Overwerk

Als er voor een langere periode moet worden overgewerkt dan dient de werkgever de vakbond in te lichten indien:

- deze periode langer is dan zes maanden of
 - deze periode langer is dan vier weken, waarbij meer dan 45 uur per week moet worden gewerkt of
 - een nieuwe periode zo aansluit op een eerdere periode dat de termijnen onder a. en b. worden overschreden of
- d. op achtereenvolgende zondagen moet worden gewerkt.

Verder moet de werkgever de ondernemingsraad - zo mogelijk vooraf - informeren over een opdracht tot overwerk (artikel 3.8).

6.1 Verplichting tot overwerk

De cao kent een verplichting tot overwerk in de gevallen dat de werkgever zich aan bovenstaande procedure heeft gehouden (artikel 3.8 lid 2).

Deze verplichting geldt niet voor:

- de werknemer van 55 jaar en ouder;
- een werknemer die een beroep doet op zijn gezondheid. Hij moet dan wel een medische verklaring van een arts hebben.

6.2 Meeruren en overuren

Meeruren zijn de gewerkte uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt, boven het aantal uren volgens de BJA (artikel 1.1 lid 14).

Overuren (artikel 1.1 lid 15) zijn de gewerkte uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt:

- boven het aantal te werken uren volgens dagrooster voor zover het aantal gewerkte uren het aantal van acht te boven gaat;
- op feestdagen of op roostervrije zaterdagen en zondagen.

6.3 Vergoeding meeruren en overuren

Indien de werknemer meer- of overuren heeft gemaakt, dan heeft hij recht op compensatie van die uren in vrije tijd (artikel 4.14).

Meeruren die aan het einde van het kalenderjaar niet zijn gecompenseerd kunnen in het jaar daarna worden ingezet als extra atv of - in overleg met de werknemer - wordt 50% van de meeruren uitbetaald tegen 0,60% van het maandsalaris (103,4% van het uurloon).

Voor overuren gelden de volgende toeslagen:

- 0,14% van het maandsalaris (dat is een uursalaris van 0,58% van het maandsalaris x 24,1% van het uursalaris/100) voor de eerste twee uur direct voorafgaand of volgend op de normale werkdag;
- 0,24% van het maandsalaris (41,3% van het uurloon) voor de overige uren op maandag t/m vrijdag;
- 0,27% van het maandsalaris (46,6% van het uurloon) voor zaterdag t/m 14.00 uur;
- 0,37% van het maandsalaris (63,8% van het uurloon) voor zaterdag na 14.00 uur;
- 0,48% van het maandsalaris (82,8% van het uurloon) voor zon- en feestdagen.

Er is geen toeslag verschuldigd als de overuren aansluiten aan de normale werkdag en het overwerk niet langer duurt dan een half uur. Er is ook geen toeslag verschuldigd als sprake is van inhaaluren - bijvoorbeeld bij een bedrijfsstoornis - of als sprake is van tevoren aangewezen uren voor een vaststaand doel, na overleg met de ondernemingsraad (artikel 4.14 lid 5 en 6).

6.4 Toeslag voor afwijkende werktijd

Geen toeslag is verschuldigd voor het eerste uur direct voorafgaand aan of volgend op de normale werkdag (artikel 4.16 van de cao). Daarna:

- per uur een toeslag op het salaris van 0,11% van het maandsalaris (19% van het uurloon) voor de direct daaraan voorafgaande of daarop volgende twee uren;
- per uur een toeslag op het salaris van 0,21% van het maandsalaris (36,2% van het uurloon) voor alle overige uren.

6.5 Vrijaf bij overwerk

Als het overwerk begint voor of op middernacht en er die dag de normale werktijd is gewerkt, heeft de werknemer recht op een rustperiode van elf uur (artikel 3.8 lid 3). De Arbeidstijdenwet zegt dat deze rustperiode één keer per week (per 7 x 24 uur) kan worden beperkt tot acht uur.

De verplichte uren vrijaf gelden wel als gewerkte uren en moeten worden doorbetaald voor zover de uren binnen de normale werkdag vallen.

6.6 Overwerk en extra uren bij deeltijdarbeid

Werknemers die in deeltijd werken kunnen niet tot overwerk worden verplicht op dagen waarop zij normaal niet werken. Werken zij wel over, dan ontvangen zij toeslag volgens de cao overwerktoeslag. Dit is het geval wanneer zij meer werken dan het voor hun functie overeenkomstige voltijdsrooster. Daarnaast maken zij aanspraak op vakantierechten, roostervrije dagen, vakantiegeld en het werkgeversdeel in de pensioenpremie over alle extra uren die zij maken tussen hun persoonlijke BJA en de voltijds BJA volgens de cao. In overleg met de werkgever kan dit alles in geld worden uitgekeerd (artikel 1.5).

Een simpel voorbeeld op weekbasis voor een werknemer die op voltijdsbasis 26 dagen vakantie heeft en 104 roostervrije uren:

- > Als deze werknemer in een week veertig uren werkt verdient hij in die week vier uren vakantie en twee uren roostervrij.
- > Als een deeltijdwerknemer een arbeidsovereenkomst van 50% (twintig uur) heeft verdient hij in een week twee uren vakantie en één uur roostervrij.
- > Als die deeltijdwerknemer tien extra uren maakt verdient hij over die extra uren, naast het normale uurloon één vakantie-uur en 0,5 uur roostervrij. Daarnaast heeft hij over de extra uren recht op de vakantietoeslag en het werkgeversaan-deel in de pensioenpremie. Worden die extra uren ook overwerk, omdat bijvoorbeeld meer dan 8 uur per dag is gewerkt, dan heeft de werknemer over die uren recht op overwerktoeslag.

De uitkomsten van deze berekening kunnen per werknemer verschillen, bijvoorbeeld omdat de ene werknemer meer vakantierechten heeft dan de andere.

7. Vakantie, verzuim en verlof

7.1 Vakantiedagen

Wie een heel jaar in voltijd heeft gewerkt, heeft vanaf 1 januari 2009 recht op 27 vakantiedagen (artikel 5.3). Werknemers met een deeltijdbaan of werknemers die niet het volledige jaar bij de werkgever hebben gewerkt, krijgen vakantie naar evenredigheid. Bij ziekte bouwt u over de laatste zes maanden van uw ziekte vakantiedagen op. Ook als u gedurende deze tijd geen recht had op loon. Vakantiedagen mogen ook in uren worden opgenomen (bij een voltijd dienstverband is dat 216 uren per jaar). Alle werknemers (in voltijdarbeid) hebben dus twee vakantiedagen extra gekregen. Dit geldt niet voor de werknemers die onder de oude seniorenregeling blijven vallen (zie verder).

Extra vakantiedagen (artikelen 5.3)

Wie volgens het normale dienstrooster per 52 weken gedurende een aantal weken zes dagen per week werkt, ontvangt extra vakantie:

- > bij ten hoogste 13 weken van zes dagen per week één dag extra,
- > bij 14 t/m 26 weken van zes dagen per week twee dagen extra,
- > bij 27 t/m 39 weken van zes dagen per week drie dagen extra,
- > bij tenminste 40 weken van zes dagen per week vier dagen extra.

Extra vakantie senioren en de overgangsregeling (artikel 5.5)

Er geldt een overgangsregeling voor werknemers die op 1 januari 2009 in dienst zijn en 40 jaar of ouder zijn:

1. Werknemers die op 1 januari 2009 tussen de 45 en 50 jaar zijn hebben recht op vier extra vakantiedagen per jaar in plaats van twee;
2. Werknemers die op 1 januari 2009 tussen de 40 en 45 jaar zijn hebben recht op drie extra vakantiedagen in plaats van twee.
3. Voor werknemers die op 1 januari 2009 50 jaar of ouder zijn blijft de oude seniorenregeling gelden:

50 - 54 jaar	3 extra dagen per kalenderjaar
55 - 57 jaar	5 extra dagen per kalenderjaar
57,5 jaar	7 extra dagen per kalenderjaar
58 - 59 jaar	10 extra dagen per kalenderjaar
60 jaar	12 extra dagen per kalenderjaar
61 jaar	13 extra dagen per kalenderjaar
62 jaar	17 extra dagen per kalenderjaar
63 jaar	22 extra dagen per kalenderjaar
64 jaar nieuw:	22 extra dagen per kalenderjaar

Ook de regeling voor extra vakantie wegens langdurig dienstverband gaat veranderen (artikel 5.4). Tot 1 januari 2009 geldt dat wie 25 jaar of langer bij hetzelfde bedrijf werkt drie extra vakantiedagen per jaar krijgt. Zodra men vanaf zijn 50e seniorenindagen krijgt, worden deze verrekend met de drie extra vakantiedagen wegens langdurig dienstverband.

Vanaf 1 januari 2009 geldt dit nog steeds voor de werknemers die onder de oude seniorenregeling blijven vallen. Voor alle anderen (op 1 januari 2009 jonger dan 50 jaar) geldt dat bij een 25-jarig dienstverband zij één extra vakantiedag per jaar krijgen, maar deze ook houden tot einde dienstverband en dus zonder verrekening met andere extra vrije dagen.

Vaststelling vakantiedagen (artikel 5.7 en 5.8)

De vakantiedagen worden vastgesteld door de werkgever na overleg met de werknemer. De aaneengesloten vakantie zal in de regel ten minste twee weken zijn en vallen in de periode van 30 april tot 1 oktober. Voor werknemers in ploegen- of continudienst zal de aaneengesloten vakantie in ieder geval twee volle weekeinden bevatten plus één zondag.

De werkgever moet bij de vaststelling van de vakantiedagen rekening houden met voor de werknemer belangrijke overige religieuze feestdagen.

Als de werkgever een collectieve vakantie in het bedrijf wil vaststellen, dan moet daarover overeenstemming zijn met de ondernemingsraad. Een collectieve vakantie moet minstens acht opeenvolgende kalenderdagen lang zijn. Naast de collectieve vakantie kan de werkgever, nadat hierover met de ondernemingsraad gesproken is, ook nog één collectieve snipperdag per jaar vaststellen. Instemming van de OR is hierbij niet verplicht. Wil de werkgever twee of meer collectieve snipperdagen, dan moet de OR daarvoor toestemming geven. Voor collectieve vakantie- en snipperdagen geldt dat zij - indien mogelijk - voor 1 februari moeten worden vastgesteld.

Vakantiedagen bij ziekte

Wil een werknemer zijn vakantiedagen behouden als hij ziek wordt tijdens zijn vakantie, dan moet hij zich houden aan de regels van het bedrijf. Hij zal zich dus meestal op het bedrijf ziek moeten melden en/of bij de arbodienst. Alleen als voldaan wordt aan de verplichtingen en de werkgever derhalve het loon doorbetaalt, blijven de reeds afgesproken vakantiedagen staan. Deze kunnen alsnog op een later tijdstip worden opgenomen.

Verjaring vakantiedagen

Het recht op vakantiedagen verjaart na vijf jaar, na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De werkgever kan de werknemer niet verplichten om alle dagen binnen het jaar op te nemen. Sommige werkgevers dreigen

wel eens dat de vakantiedagen na afloop van één kalenderjaar komen te vervallen. Dat is dus niet zo.

Als de vrije dagen onderdeel zijn geworden van een tijdspaarregeling verjaren deze helemaal niet (artikel 3.16 lid 5).

7.2 Vakantietoeslag

De vakantietoeslag bedraagt 8% per jaar (artikel 5.10). Voor de berekening wordt uitgegaan van het maandsalaris van juni. Regelmatige ploegenwerkers ontvangen die 8% ook over de ploegentoeslag.

Bij voltijd arbeid bedraagt de bruto vakantietoeslag per maand voor de werknemer van 23 jaar en ouder per 1 juli 2010 tenminste € 154,67 en per 1 januari 2011 tenminste € 156,45 voor iedere maand dienstverband.

De betaling van de vakantietoeslag dient uiterlijk op 1 juli van het kalenderjaar plaats te vinden.

7.3 Kort verzuim

In verschillende situaties heeft de werknemer recht op vrij af (artikel 6.1):

Levenspartner

Onder levenspartner wordt verstaan degene met wie de werknemer of diens kind een duurzame relatie heeft en die ook als zodanig bij de werkgever aangemeld is. Kort verzuim tijdens arbeidstijd met behoud van salaris wordt, als het verzuim noodzakelijk is, in de volgende gevallen gegeven:

4 dagen:

- > bij overlijden van de levenspartner;
- > bij overlijden van een inwonend kind.

2 dagen:

- > bij huwelijk van de werknemer, bij het laten maken van een samenlevingsovereenkomst bij de notaris of voor registratie van het partnerschap;
- > bij overlijden van een niet inwonend kind;
- > bij overlijden van een van de ouders.

1 dag:

- > bij bevalling van de levenspartner;
- > bij adoptie van een kind;
- > bij 25- of 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;
- > bij huwelijk van een kind;

- > bij overlijden of bijwonen begrafenis van:
 - een grootouder van werknemer of van de levenspartner;
 - een zuster of broer en/of haar/zijn levenspartner;
 - één van de ouders van de levenspartner;
 - een zuster of broer van de levenspartner;
 - een levenspartner van een kind;
 - een kleinkind;
 - bij keuring voor de militaire dienst.

Maximaal 1 dag per kalenderjaar:

- > bij huwelijk van broer, zuster of kleinkind van de werknemer;
- > de professie van een kind, broer of zuster van de werknemer;
- > de priesterwijding van een kind of broer van de werknemer.

Naar redelijkheid, maximaal 1 dag:

- > bij ondertrouw
- > bij vervulling van een wettelijk voorschrift of een door de overheid opgelegde persoonlijke verplichting zonder financiële vergoeding van de overheid;
- > bij examen voor een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is.

Per onderneming te regelen:

Verlof tijdens werktijd voor bezoek aan een huisarts, tandarts, specialist en nabehandeling van ziekte dient per onderneming te worden geregeld. Eventuele afwijkingen van de bovenstaande regeling kort verzuim in verband met plaatselijke gebruiken worden ook in de onderneming geregeld.

7.4 Bijzonder verlof vakbondsleden

Leden van FNV Bondgenoten kunnen bijzonder verlof met behoud van salaris krijgen voor het deelnemen aan vakbondscursussen tijdens arbeidstijd. In principe is hieraan een maximum verbonden van twee dagen per twee jaar per negen georganiseerde werknemers in het bedrijf (artikel 6.3).

Voorbeeld: in een bedrijf zijn 82 mensen lid van de bond. Dan wordt er in totaal 18 dagen bijzonder verlof gegeven voor de cursussen in twee jaar. Er zouden dan in die twee jaar 18 leden kunnen deelnemen aan een dagcursus of zes leden aan een driedaagse cursus.

Vaak is dit per bedrijf uitgebreider geregeld. Ook bestaat er recht op bijzonder verlof voor vakbondsleden die als kaderlid deelnemen aan een vergadering van bepaalde organen van de bond, zoals de bedrijfsgroepraad en de bedrijfsgroepafdelingen.

7.5 Wet Arbeid en Zorg

De Wet Arbeid en Zorg (Wazo) bundelt een aantal bestaande en nieuwe verlofrechten voor werknemers. Omdat er op dit punt niets afwijkends in de cao is geregeld, gelden deze rechten onverkort. Wel kunnen op onderdelen afwijkende afspraken met de OR worden gemaakt.

- > calamiteitenverlof: kortdurend betaald verlof bij onvoorziene omstandigheden (ziek kind, gesprongen waterleiding);
- > tien dagen betaald (70% van het loon) zorgverlof: om te zorgen voor een ziek kind, partner of ouder;
- > zwangerschaps- en bevallingverlof: zestien weken verlof, met doorbetaling via het UWV van 100% loon. Vier tot twee weken voor de bevalling moet er gestopt worden met werken, het resterende deel van het verlof geldt voor na de bevalling;
- > kraamverlof: twee werkdagen betaald verlof bij de bevalling van de partner, het bijwonen van de bevalling zelf geldt als calamiteitenverlof;
- > adoptieverlof: vier weken verlof bij het adopteren van kind(eren), de werknemer kan via de werkgever een uitkering voor deze periode aanvragen bij de UWV;
- > ouderschapsverlof: is niet in de cao maar bij wet geregeld. Te gebruiken voor kinderen tot 8 jaar. Ook werknemers die minder dan twintig uur in de week werken hebben recht op ouderschapsverlof. Vanaf 1 januari 2009 is het recht op ouderschapsverlof verlengd van 13 naar 26 maal de wekelijkse arbeidsduur. De verlenging geldt alleen als de werknemer vóór 1 januari 2009 nog niet eerder (gedeeltelijk) ouderschapsverlof heeft opgenomen. Als de werknemer al vóór 1 januari 2009 (gedeeltelijk) verlof heeft opgenomen voor een kind, gelden de 'oude regels': er bestaat slechts recht op 13 weken ouderschapsverlof.

Standaard geldt vanaf 1 januari 2009 dat de werknemer één jaar lang voor de helft van zijn/haar werkweek gaat werken. Als de werknemer bijvoorbeeld 32 uur per week werkt, gaat deze voor één jaar 16 uur per week werken en heeft 16 uur per week ouderschapsverlof. In overleg met de werkgever kan de werknemer het ouderschapsverlof spreiden. Dit kan op de volgende manieren:

- > het verlof over een langere periode dan twaalf maanden uitsmeren.
- > meer uren verlof per week opnemen, bijvoorbeeld voltijds.
- > het verlof opsplitsen in maximaal zes gedeelten. Elk gedeelte moet minimaal een maand duren.

De werkgever heeft in deze gevallen wel de mogelijkheid, op grond van zwaarwegende bezwaren, hier niet mee in te stemmen.

Sinds 2009 geldt dat ouders maximaal circa € 650,- per maand van de belastingdienst terug krijgen als zij ouderschapsverlof opnemen om voor hun kind te zorgen (de zogeheten ouderschapsverlofkorting). De uiteindelijke hoogte van deze korting

hangt af van de inkomensderving die plaatsvindt door het verlof en de hoogte van het inkomen.

De ziektekostenverzekering blijft zoals voor en na het ouderschapsverlof. Ziekte-wetuitkeringen worden gebaseerd op het aantal gewerkte uren tot het einde van het verlof. WWV en WAO worden gebaseerd op het normale aantal arbeidsuren. In het pensioenreglement van de bedrijfstak is geregeld dat de pensioenopbouw gewoon doorgaat tijdens het ouderschapsverlof. Per bedrijf kan geregeld worden dat een deel van het verlof eventueel wel wordt doorbetaald;

Daarnaast is de wet langdurig zorgverlof per 1 juni 2005 ingegaan, als onderdeel van de Wet Arbeid en Zorg. Deze wet geeft werknemers met een kind, partner of ouder met een levensbedreigende ziekte het recht op onbetaald verlof.

7.6 Onbetaald verlof

De werknemer heeft recht op verlof, zonder behoud van salaris, van maximaal zes dagen (artikel 3.17). Deeltijders hebben recht op onbetaald verlof over een evenredig aantal dagen. Het verlof kan worden opgenomen na overleg met de werkgever.

7.7 Scholingsverlof

Werknemers die een opleiding volgen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (niveaus II of III) worden door de werkgever in de gelegenheid gesteld om dat gedeelte van de opleiding dat niet binnen het bedrijf wordt gegeven, buiten het bedrijf te volgen gedurende werktijd. Met behoud van salaris en tot een maximum van gemiddeld één dag per week.

8. Ziekte, arbeidsongeschiktheid en Arbobeleid

8.1 Ziekmelding

Wanneer een werknemer ziek is, moet hij dit zo snel mogelijk aan de werkgever melden. In elk geval voor 9 uur 's ochtends.

8.2 Doorbetaling bij ziekte of arbeidsongeschiktheid

De werkgever moet gedurende het hele eerste ziektejaar het loon doorbetalen tot 100% (artikel 6.4). Hij mag geen wachtdag inhouden, tenzij er in de onderneming een regeling is overeengekomen ter voorkoming van misbruik met de ondernemingsraad. Ook mag de werkgever geen vakantiedag afboeken.

In het tweede ziektejaar dient de werkgever het wettelijk verplichte loon aan de werknemer te betalen (70%).

De arbeidsongeschikte werknemer die (naar het oordeel van de werkgever en naar het oordeel van de bedrijfsarts) optimaal meewerkt aan zijn herstel en re-integratie, krijgt van de werkgever een aanvulling van 80% van zijn loon. Deze aanvulling in het tweede ziektejaar wordt ook verstrekt aan de werknemer die naar het oordeel van de bedrijfsarts geen zicht heeft op herstel.

De werkgever kan over de verdeling van de loondoorbetaling over de eerste twee ziektejaren met de vakbonden afwijkende afspraken maken.

Voor de werknemer die deelneemt aan een spaarloonregeling geldt dat zijn dagloon moet worden berekend zonder korting van het spaarloon.

Aanvullingen bij werkhervatting

Wie weer gedeeltelijk aan het werk gaat (ook op basis van arbeidstherapie), krijgt in het 1e jaar vanaf datum werkhervatting tot 100% van zijn (maximale dag-) loon door de werkgever aangevuld en in het 2e jaar vanaf datum werkhervatting 90%. Dit geldt indien deze werknemer passende of eigen aangepaste werkzaamheden bij de werkgever, dan wel passende werkzaamheden -met het daarbij behorende salaris - bij een andere werkgever hervat (artikel 6.4 lid 11).

8.3 Controlevoorschriften en sancties

De werkgever mag sancties opleggen aan de werknemer die de controlevoorschriften overtreedt die voor de onderneming gelden en waarin is geregeld hoe de

werknemer moet handelen bij ziekte.

Dat mag de werkgever echter alleen als die controlevoorschriften en de sancties bij overtredingen zijn opgenomen in een ondernemingsregeling die in overleg met de ondernemingsraad is vastgesteld.

8.4 Re-integratie

De werkgever is verplicht zoveel mogelijk te kijken of er nog passend of eigen, aangepast werk voor een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer in zijn bedrijf is, en zo nodig ook buiten de eigen onderneming. Werknemers hebben de verplichting volledig aan re-integratie mee te werken.

Raadpleeg altijd de betrokken arbeidsdeskundige en vraag schriftelijk informatie van deze deskundige of de arts.

Omgekeerd bestaat de verplichting van de werknemer om - als er passend werk is - dit ook te gaan verrichten. Als de bedrijfs-/arbodienst u arbeidsgeschikt verklaart kunt u een tweede mening aanvragen bij een andere arts wanneer u vindt dat u nog wel ziek bent. Een tweede mening dient zo snel mogelijk aangevraagd te worden bij de UWV. Zolang niet opnieuw vastgesteld is dat u ziek bent, heeft de werkgever het recht om de loonbetaling te stoppen. Een tweede mening kan ook aangevraagd worden als u van mening bent dat het aangeboden werk niet passend is.

Als een werknemer passend werk bij de werkgever hervat, bestaat er gedurende twee jaar na hervatting recht op een aanvulling op het inkomen tot 100% van het oude inkomen. Ook als dat werk wordt hervat bij een andere dan de oude werkgever.

Collectieve verzekeringen

Per 1 januari 2009 is een collectieve WIA-bodemverzekering ingevoerd (artikel 6.6). Bij arbeidsongeschiktheid van 35% of minder vult de verzekering het (eventuele) inkomensverlies aan tot 100% van het laatst verdiende loon. De werkgever betaalt de helft van de premie. De werknemer kan kiezen of hij deelneemt aan deze verzekering.

Als de werknemer - die minder dan 35% arbeidongeschikt is - zijn baan verliest zal hij op kosten van het A+O fonds een periode intensief begeleid worden. Dit gebeurt door een re-integratiebureau dat alsnog passend werk probeert te vinden. Sinds 1 januari 2009 is de werkgever verplicht om de werknemer een WGA-hiaatverzekering aan te bieden (artikel 6.5). Bij arbeidsongeschiktheid tussen de 35% en 80% vult de verzekering het inkomensverlies aan tot 70% van het laatst verdiende loon minus de resterende verdien capaciteit. Tot 1 januari 2011 komt de premie

voor deze verzekering voor rekening van de werknemer, die vrijwillig kan deelnemen aan deze verzekering. Vanaf 1 januari 2011 komt 50% van de premie voor deze WGA-hiaatverzekering voor rekening van de werkgever.

De WGA basispremie wordt – na aftrek van de rentehobbel - voor maximaal de helft betaald door de werknemer, de rest betaalt de werkgever (artikel 6.7)

Arbobeleid

Het project dat zich richt op verbetering van arbeidsomstandigheden ("5xbeter") krijgt weer geld om risico's aan te pakken en verbeteringen in arbocatalogi te ontwikkelen. Het project wordt ondersteund door zogenaamde verbetercoaches die werknemers op de werkplek om advies kunnen vragen. Daarnaast komt er een project waarin onderzocht wordt welke groepen werknemers grote risico's lopen op arbeidsongeschiktheid. Via opleidingen en bemiddeling kunnen mensen geholpen worden aan beter en gezonder werk. Met dit project willen we ervaring opdoen die later mogelijk breder ingezet wordt.

8.7 Uitkering bij overlijden

In de cao is geregeld dat bij overlijden van de werknemer aan de achterblijvende partner of de minderjarige kinderen een overlijdensuitkering wordt uitbetaald (artikel 7.2).

Deze uitkering bestaat uit het loon vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na het overlijden. De uitkering wordt betaald in een bedrag ineens.

8.8 Ongewenst gedrag

Partijen bevelen aan om op bedrijfsniveau een regeling tegen ongewenst gedrag te maken. Het gaat dan vooral om het bestrijden van agressie en geweld op de werkplek.

9. Pensioenregeling

In de Metalektro is vanaf 1 januari 2006 een nieuwe pensioenregeling van kracht (artikel 7.1). Door de ingrijpende kabinetsmaatregelen is de hele regeling omgebouwd. De hoofdlijnen van de nieuwe regeling staan hieronder. Het reglement is op te vragen bij PME, het bedrijfstakpensioenfonds voor de metalektro (het adres vindt u voorin deze brochure).

Hoofdlijnen fiscale regelgeving

De fiscale faciliteiten om pensioen op te bouwen worden door de fiscale regelgeving beperkt. Alleen pensioenregelingen met een richtleeftijd van 65 jaar worden nog fiscaal gefaciliteerd. Voor VUT-regelingen en het omslaggefinancierde deel van prepensioenregelingen wordt een eindheffing geïntroduceerd over de werkgeversbijdragen van 52%. Deze heffing wordt gefaseerd ingevoerd. Bovendien zijn de werknemersbijdragen niet langer aftrekbaar. De wetgever heeft alleen voor werknemers die voor 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn een uitzondering gemaakt. Voor hen blijven de huidige fiscale faciliteiten in stand.

Voor de geïntegreerde pensioenregeling voor de Metalektro heeft dat tot gevolg dat de overgangsregelingen TOP-SUM en TOP-SUMO, die grotendeels omslaggefinancierd zijn, moeten worden aangepast aan de nieuwe fiscale kaders. Volgens het nieuwe fiscale kader mag het maximum op te bouwen pensioen op 65 jaar 100% zijn. Dat biedt nog wel de mogelijkheid om onder actuariële herrekening vervroegd uit te treden. In de nieuwe pensioenregeling voor de Metalektro per 1 januari 2006 wordt van die mogelijkheid ook gebruik gemaakt.

De nieuwe pensioenregeling

De nieuwe basispensioenregeling heeft de volgende kenmerken:

Pensioenleeftijd:	65 jaar
Karakter:	middelloon
Franchise:	€ 15.122 (2010)
Maximum salaris:	€ 65.224 (2010)
Pensioengrondslag:	salaris minus franchise
Opbouw ouderdomspensioen (OP):	2,20% van de pensioengrondslag
Verzekerd nabestaandenpensioen:	70% van het totaal bereikbaar OP (op kapitaalbasis)

De nieuwe regeling met een pensioenleeftijd van 65 jaar gaat uit van de huidige ingangleeftijd van het levenslange ouderdomspensioen en de overgangsregeling TOP-SUMO van 62 jaar.

De ingangleeftijd van de TOP-SUM wordt ingaande 2008 stapsgewijs elk jaar met een maand verhoogd tot 61,5 jaar. Dat komt er op neer dat voor een werknemer

die geboren is in 1947 wordt uitgegaan van 61 jaar + één maand. En voor een werknemer geboren in 1948 van 61 jaar + twee maanden, en zo verder. Voor de werknemer geboren in 1952 geldt dan de ingangleeftijd van 61,5 jaar. In een staf-fel weergegeven:

Geboortejaar	Ingangleeftijd TOP-SUM
1952	61+ 6
1951	61+ 5
1950	61+ 4
1949	61+ 3
1948	61+ 2
1947	61+ 1
1946	61
1945	61

De TOP-SUM-overgangsregeling voor 55-plussers (peildatum 31 december 2004, dat wil zeggen diegenen die voor 1 januari 2005 55 jaar zijn geworden) wordt conform de huidige methodiek afgewikkeld. Dit betekent dat deze regeling voor de gehele bedrijfstak, dus inclusief PME-gedispenseede ondernemingen, blijft gelden.

Voor de TOP-SUM-overgangsregeling voor 55-minners (peildatum: zie hiervoor) en voor de TOP-SUMO-overgangsregeling worden aanspraken voorwaardelijk toegekend en ingekocht op de pensioendatum van de deelnemers en (voor de alsdan nog niet ingekochte aanspraken) ineens aan het einde van de fiscaal toegestane maximum affinancieringsperiode van 15 jaren.

Voor de werknemers die onder de TOP-SUM-overgangsregeling vallen wordt nog de mogelijkheid geboden om op zijn vroegst in de maand waarin men 60 jaar (was 58 jaar) is geworden eerder uit te treden. Per 1 januari 2006 wordt de uitkering op basis van actuariële gelijkwaardigheid herrekend. Dat wil zeggen: hoe eerder u uit wilt treden, hoe lager de uitkering. En hoe later u wilt uittreden, hoe hoger de uitkering.

Premiestelling

De pensioenpremie per 1 januari 2010 bedraagt 23% van de pensioengrondslag, Dat is is het pensioengevend salaris min de franchise. De werkgever kan maximaal 50% van de premie in rekening brengen van de werknemer.

De premie voor de afwikkeling van de ingegane SUM-uitkeringen en de TOP-SUM regeling voor werknemers geboren vóór 1950 bedraagt per 1 januari 2010 3,5%. Deze premie wordt in zijn geheel betaald door de werkgever totdat de ingegane SUM-uitkeringen en de TOP-SUM regeling zijn afgefinancierd. Deze premie zal dan geheel vrijvallen aan werkgevers.

Na invoering van de nieuwe pensioenregeling is gebleken dat er praktische problemen zijn gerezen ten aanzien van het in stand blijven van de voorwaardelijke aanspraken bij overgang binnen de Metalektro. Vandaar dat in 2007 in de cao is vastgelegd dat werkgevers binnen de Metalektro, aan wie vrijstelling is verleend voor deelname aan de pensioenregeling in de bedrijfstak, verplicht zijn om voor 1 januari 2008 een zelfde overgangsregeling als die van PME te treffen. Dit geldt voor de medewerkers die geboren zijn tussen 1950 en 1972.

Zolang het pensioenfonds onvoldoende reserves heeft om de kosten te betalen van de overgangsregeling voor werknemers die geboren zijn na 1 januari 1950, wordt er vanaf 2011 een extra premie geheven. De hoogte van deze tijdelijke premie wordt jaarlijks vastgesteld. De premie per 1 januari 2011 bedraagt 2% van de pensioengrondslag. Net als bij de pensioenpremie kan de werkgever maximaal 50% van de premie in rekening brengen van de werknemer.

Overige punten

1. De pensioenopbouw wordt tijdens de eerste twee ziektejaren voortgezet. Daarbij wordt uitgegaan van een (fictief) pensioengevend salaris gelijk aan 100%. Over dat pensioengevend salaris is de volledige pensioenpremie met de gebruikelijke verdeling werkgever/werknemer verschuldigd.
2. Voor de lopende WW-gevallen en WIA-gevallen van 55-jaar (peildatum: zie hiervoor) en ouder wordt de bestaande regeling in stand gehouden. Zo blijft voor deze groep de pensioenleeftijd van 61 van toepassing.
3. Vanaf 1 januari 2009 wordt het mogelijk om de pensioenopbouw bij werkloosheid voort te zetten (na een wachtperiode van 180 dagen en voor de duur van de WW uitkering). De premie wordt voor driekwart door PME en voor een kwart door de werknemer betaald.
4. Werknemers die gedurende de looptijd van deze cao om economische redenen zijn of worden ontslagen behouden het recht op de overgangsregeling gedurende een periode van drie jaar (normaal één jaar).

10. Arbeidsmarkt en Opleidingen

De Stichting Arbeidsmarkt & Opleidingen (A+O) heeft als doel:

- > het bevorderen van deelname aan opleidingen en cursussen, en het bevorderen van de kwaliteit ervan;
- > het bevorderen van plaatsing van jongeren in de sector;
- > het egaliseren van opleidingskosten;
- > het bevorderen van employability/her-, om- en bijscholing;
- > het bevorderen van werkgelegenheid.

De looptijd van de A+O cao is van 1 september 2010 tot 1 januari 2012. De heffing voor het A+O-fonds wordt betaald door de werkgevers en bedraagt in 2010 en 2011 0,4%. In 2010 is al 0,3% geheven en daar komt dus nog 0,1% bij. Als de extra inzet op werkgelegenheid en opleiding leidt tot een tekort aan middelen, dan zal er in de 2e helft van 2011 0,2% extra worden geheven.

De belangrijkste A+O afspraken zijn:

Er komt een bedrag van ongeveer € 30 miljoen beschikbaar voor maatregelen om in deze crisis werkgelegenheid te behouden en om het opleiden van vaklieden te stimuleren.

In 2009 zijn extra investeringen gedaan om leerwerk- en stageplaatsen te behouden die in de crisis onder druk kwamen. Deze extra subsidies worden in 2010 voortgezet.

De verplichting wordt tijdelijk opgeschort om een leerling-werknemer die geslaagd is voor zijn BBL-opleiding een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden. Deze opschorting is het gevolg van het verlies van opleidingsplaatsen, omdat veel bedrijven deze verplichting tijdens de crisis niet langer kunnen waarmaken.

De Metalektro sluit zich aan bij het initiatief van Metaal en Techniek en de Vereniging Nederlandse Gemeenten voor extra leerwerkplekken voor jongeren.

Er komen extra middelen om het gebruik van de scholingsdagen van werknemers meer en beter te benutten. In 2010 en 2011 ontvangen de werknemers in ieder geval twee scholingsdagen. Ook worden extra middelen ingezet om bedrijven met deeltijd-WWV te helpen met opleidingsplannen en scholing.

Uit het extra geld worden activiteiten ondersteund van erkende instituten om mensen in de sector via banenpools of detachering aan de slag te houden indien hun baan verloren gaat.

Er komt een project om ervaren vaklieden die daarvoor geschikt zijn op te leiden tot praktijkbegeleider of techniekdocent, eventueel ook parttime. Op die manier kunnen we werk houden voor mensen die hun baan verliezen.

Het opleiden van jonge vakmensen blijft noodzakelijk, maar dan moet er ook een goede begeleiding zijn. In samenwerking met de vereniging van praktijkopleiders (PACTT) komen hiervoor extra middelen beschikbaar.

De intersectorale samenwerking in TechniekTalent.nu wordt versterkt. Dat is nodig om instroom en behoud van (jonge) mensen in de techniek te verbeteren. Daarbij zal een betere aansluiting worden gezocht bij de Taskforce Techniek Onderwijs Arbeidsmarkt (TTOA) en Beta-techniek.

Het project met loopbaancoaches dat in 2009 is gestart, wordt voortgezet en uitgebreid. Het gaat hier om coaches die dichtbij de werknemers staan en voorlichting geven over opleidingen en scholing stimuleren. Ook zijn zij betrokken bij het opstellen van opleidingsplannen in bedrijven met deeltijd-WWV.

Meer informatie is te vinden op www.caometalektro.nl en dan doorklikken naar Arbeidsmarkt en Opleidingen.

11. Werkingsfeer en uitzendkrachten

Ook uitzendbureaus of andere werkgevers die hoofdzakelijk in de Metalekto werknemers ter beschikking stellen, vallen onder de cao. Hetzelfde geldt voor ondernemingen die in de regel meer dan 30 werknemers voltijd in loondienst hebben.

Om er zeker van te zijn dat er in de Metalekto alleen met bonafide uitzendbureaus wordt gewerkt, zal met ingang van 2009 alleen gebruik gemaakt worden van uitzendbureaus die NEN gecertificeerd zijn (artikel 9.1).

Dat houdt in dat er een jaarlijkse screening plaatsvindt bij alle bureaus die deze certificering hebben. Er wordt getoetst op onder anderen de juistheid en volledigheid van de administratie. Verder is de afdracht van Loonbelasting en Omzetbelasting een onderdeel van deze controle.

Ook de vaststelling van de juiste identiteit van de uitzendkracht in het kader van de Wet op de Identificatieplicht behoort tot de controles en verder nog een veelheid aan wetten en regels, vallen binnen het toetsingskader van deze norm.

Nieuw in de cao is de afspraak dat de werkgever zich ervan moet vergewissen dat de cao Metalekto op de juiste wijze wordt toegepast bij de beloning van uitzendkrachten (artikel 9.2).

De metaalbonden in Europa (EMB) werken samen in de cao-onderhandelingen de positie van uitzendkrachten te verbeteren. De huidige cao-tekst gaan we vereenvoudigen, zodat de naleving makkelijker wordt. Ook komt er een voorlichtingscampagne.

In de cao was altijd al geregeld dat de werkgever niet zonder overleg met de ondernemingsraad (groepen van) uitzendkrachten te werk mocht stellen in het bedrijf. De werkgever mag volgens de cao ook geen uitzendkrachten inzetten als de beloning van deze groep meer dan 10% afwijkt van de beloning van het eigen personeel. Ook geldt dat de cao-bepalingen over het persoonlijk minimum maandsalaris, overwerktoeslagen, ploegentoeslagen en kostenvergoeding ook van toepassing zijn op uitzendkrachten. Veelal kent een bedrijf echter hogere salarisschalen dan de minimumschalen uit de cao. De ABU-cao regelt dat uitzendkrachten na 26 weken betaald dienen te worden vlg. de lonen van de inlenende cao. Wij hebben in de Metalekto cao afgesproken dat ook alle overige vergoedingen en toeslagen betaald moeten worden aan uitzendkrachten. Willen we dat dit vanaf de eerste dag van toepassing is, dan zullen we dit in de onderneming zelf moeten afspreken (artikel 9.2).

12. Regeling kinderopvang en buitenschoolse opvang

Per 1 januari 2007 is de Wet Kinderopvang gewijzigd. Alle werkgevers in Nederland betalen nu mee aan kinderopvang via een opslag op hun WW-premie. Ouders kunnen bij de belastingdienst terecht voor een tegemoetkoming in de kosten kinderopvang.

Deze tegemoetkoming is afhankelijk van het inkomen van de ouders en de kosten die zij maken voor kinderopvang. De regeling is zo opgezet dat het nu ook voor de lagere inkomens betaalbaar is geworden.

Kinderopvang wordt dus niet meer via cao's geregeld, de kinderopvangregeling in de Metalekto is daarmee vervallen.

Meer informatie:

www.belastingdienst.nl

en

www.minocw.nl

13. Taken van de vakbond en de ondernemingsraad

In de cao worden steeds meer taken op het bordje van de vakbond of van de ondernemingsraad gelegd. In enkele gevallen bij allebei tegelijk. Dit komt omdat het niet altijd mogelijk is om in een cao die voor de gehele bedrijfstak geldt, afspraken te maken die je eigenlijk per bedrijf moet invullen. Het is in ieders belang dat we ook dit soort rechten en plichten uit de cao goed in de gaten houden. Een cao afspreken is één, een cao nakomen is twee. Samen hebben we ervoor gezorgd dat deze cao er weer is gekomen, we rekenen er ook op dat iedereen er op let dat de cao goed wordt nageleefd. Anders hebben we een inhoudsloze afspraak. De cao kent soms een gewone overlegverplichting en soms ook instemmingsrecht toe aan vakbond of ondernemingsraad. Hieronder noemen we de belangrijkste:

Overlegtaken vakbond:

- afwijking van de cao
- werktijd per dag boven 8,5 uur
- invoeren ploegendienst
- invoeren ondernemingsalarissysteem
- betaling continuarbeid
- uitbetalen overuren
- winstdelingsregeling
- faciliteiten vakbondswerk in de onderneming
- overleg bij reorganisatie of sluiting van (een deel van) het bedrijf
- overeenkomst over werkgelegenheid

Overlegtaken ondernemingsraad:

- eventuele reductie ATV-dagen van 13 naar minimaal zeven
- beroepsregeling deeltijdwerk
- algemene klachtenregeling
- inroosting roostervrije dagen
- overwerk
- vaststellen collectieve vakantie of snipperdagen
- regeling ter voorkoming van misbruik bij ziekte
- ondernemingsregeling controle en sancties bij ziekte
- inschakelen uitzendkrachten
- regelingen over veiligheid, gezondheid en welzijn
- sociaal jaarverslag
- procedure scholingsgesprekken
- bedrijfsopleidingsplan en andere opleidingsactiviteiten
- studiekostenregeling

Positie kaderleden

In de cao is vastgelegd dat bonden zelf mogen kiezen of en wanneer zij zich laten vertegenwoordigen door kaderleden.

De ontslagbescherming van kaderleden is verbeterd. Als een werkgever een kaderlid wil ontslaan moet hij hierover eerst een gesprek met de vakbondsbestuurder aangaan (artikel 10.5).

14. Ledenservice FNV Bondgenoten en de vakbondscontributie

In dit boekje zijn de punten uit de cao Metalektro waar de meeste vragen over zijn op een rij gezet. Het was zeer zeker niet de bedoeling om compleet te zijn, dan was dit een dikker boekwerk geworden.

Indien u meer informatie wilt over bijvoorbeeld de regelingen pensioenverzekering, SUM-regeling, leerlingstelsel of over andere onderwerpen die hier niet uitgebreid behandeld zijn, kunt u als lid van FNV Bondgenoten contact opnemen met de bedrijfskadergroep van de bond in uw bedrijf. Als er geen kadergroep in uw bedrijf aanwezig is, kunt u contact opnemen met één van onze ledenservicecentra. Bij deze ledenservicecentra kunt u ook terecht met andere, individuele vragen over uw werk en inkomen. Bij een eventueel arbeidsconflict kunt bij hen terecht voor juridische hulp.

Ook als u vragen heeft over de onderwerpen uit deze populaire versie van de cao of als u problemen heeft met uw werkgever over de uitvoering van de cao kunt u bij hen terecht.

Voor informatie over adressen van de ledenservicecentra of de regiokantoren kunt u bellen met onze klantenservice: 0900-9690 (lokaal tarief).

Vakbondscontributie (artikel 9.9)

In de cao is afgesproken dat werknemers het recht hebben om de contributie voor het lidmaatschap van een vakvereniging uit het brutoloon te laten betalen. Werkgevers moeten daar dus aan meewerken.

Die betaling kan als volgt plaatsvinden. De werknemer overlegt het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging aan de werkgever. Vervolgens wordt één maal per betalingsperiode of jaar het brutoloon verlaagd in de maand december met de door de werknemer betaalde vakbondscontributie.

Wanneer de vakbondscontributie fiscaalvriendelijk wordt betaald vanuit het brutoloon, moet er van de fiscus ook daadwerkelijk sprake zijn van verlaging van het brutoloon en pensioenopbouw. Om problemen bij de pensioenopbouw te voorkomen, kan voor de verrekening van de vakbondscontributie zo mogelijk een loonbestanddeel worden gebruikt waarover geen pensioenopbouw plaatsvindt, bijvoorbeeld de overwerktoeslag.

Een voorbeeldregeling is op te vragen via FNV Bondgenoten.

Gepensioneerden, WW-ers, jeugdigen en deeltijders onder een bepaalde inkomensgrens kunnen vermindering van contributie aanvragen bij FNV Bondgenoten.

Bijlage 1 Minimum salarisschalen 2010-2011

De persoonlijke minimum maandverdienste per 1-1-2010 bij voltijd bedraagt:										
*) **)										
salarisgr.	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
functiejr.										
0	1.608,68	1.634,92	1.673,47	1.728,09	1.793,95	1.872,15	1.962,12	2.070,83	2.208,98	2.368,04
1	1.630,63	1.663,30	1.708,29	1.766,64	1.837,87	1.921,41	2.017,79	2.132,94	2.276,98	2.443,53
2		1.691,15	1.742,55	1.805,19	1.881,78	1.970,68	2.072,96	2.194,52	2.344,99	2.518,51
3			1.776,82	1.843,76	1.925,70	2.019,96	2.128,66	2.256,10	2.413,00	2.594,01
4				1.882,84	1.969,59	2.068,66	2.183,79	2.317,68	2.481,01	2.669,51
5					2.013,51	2.117,95	2.239,51	2.379,82	2.549,04	2.744,47
6						2.167,21	2.294,66	2.441,39	2.617,03	2.820,00
7							2.350,36	2.502,97	2.685,05	2.894,96
8								2.564,54	2.753,05	2.970,48
9									2.821,07	3.045,98
10										3.120,96

De persoonlijke minimum maandverdienste per 1-7-2010 bij voltijd bedraagt:										
*) **)										
salarisgr.	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
functiejr.										
0	1.616,72	1.643,09	1.681,84	1.736,73	1.802,92	1.881,51	1.971,93	2.081,18	2.220,02	2.379,88
1	1.638,78	1.671,62	1.716,83	1.775,47	1.847,06	1.931,02	2.027,88	2.143,60	2.288,36	2.455,75
2		1.699,61	1.751,26	1.814,22	1.891,19	1.980,53	2.083,32	2.205,49	2.356,71	2.531,10
3			1.785,70	1.852,98	1.935,33	2.030,06	2.139,30	2.267,38	2.425,07	2.606,98
4				1.892,25	1.979,44	2.079,00	2.194,71	2.329,27	2.493,42	2.682,86
5					2.023,58	2.128,54	2.250,71	2.391,72	2.561,79	2.758,19
6						2.178,05	2.306,13	2.453,60	2.630,12	2.834,10
7							2.362,11	2.515,48	2.698,48	2.909,43
8								2.577,36	2.766,82	2.985,33
9									2.835,18	3.061,21
10										3.136,56

De persoonlijke minimum maandverdienste per 1-1-2011 bij voltijd bedraagt:										
*) **)										
salarisgr.	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
functiejr.										
0	1.635,31	1.661,99	1.701,18	1.756,70	1.823,65	1.903,15	1.994,61	2.105,11	2.245,55	2.407,25
1	1.657,63	1.690,84	1.736,57	1.795,89	1.868,30	1.953,23	2.051,20	2.168,25	2.314,68	2.483,99
2		1.719,16	1.771,40	1.835,08	1.912,94	2.003,31	2.107,28	2.230,85	2.383,81	2.560,21
3			1.806,24	1.874,29	1.957,59	2.053,41	2.163,90	2.293,45	2.452,96	2.636,96
4				1.914,01	2.002,20	2.102,91	2.219,95	2.356,06	2.522,09	2.713,71
5					2.046,85	2.153,02	2.276,59	2.419,22	2.591,25	2.789,91
6						2.203,10	2.332,65	2.481,82	2.660,37	2.866,69
7							2.389,27	2.544,41	2.729,51	2.942,89
8								2.607,00	2.798,64	3.019,66
9									2.867,78	3.096,41
10										3.172,63

*) Bij deze bepaling wordt aangetekend dat de maandverdienste moet voldoen aan de Wet minimumloon en minimum vakantietoelagen.

**) Zie voor de minimumverhogingen van de feitelijke salarissen artikel 10.9 van de cao.

Toelichting:

Een voor een bepaalde onderneming geldend salarissysteem zal in het algemeen zijn gebaseerd op voor die onderneming geldende omstandigheden en verhoudingen. Dit kan betekenen dat andere beginleeftijden of aantallen functie jaren anders worden toegepast dan aangegeven.

Dit kunnen zowel hogere als lagere leeftijden zijn of meer of minder functie jaren, met inachtneming van bovenstaande.

Elk geheel jaar dat de werknemer in zijn functie werkzaam is geweest in de salarisgroep waarin hij is ingedeeld heet een functiejaar. Elk gewerkt jaar wordt een functiejaar toegekend totdat de werknemer het maximum in de salarisgroep heeft bereikt.

Bijlage 2: Het Systeem voor Arbeidsomstandigheden (SAO) 2010/2011

Per 1 januari 2010			
a. voor werknemers van 23 jaar en ouder in euro's:			
	trap 1	trap 2	trap 3
23 jaar en ouder	26,84 per maand	53,69 per maand	107,36 per maand
b. voor werknemers jonger dan 23 jaar in euro's:			
	trap 1	trap 2	trap 3
22 jaar	24,60 per maand	49,21 per maand	98,42 per maand
21/20 jaar	22,38 per maand	44,73 per maand	89,47 per maand
19/18 jaar	17,90 per maand	35,79 per maand	71,57 per maand
17/16 jaar	13,41 per maand	26,84 per maand	53,69 per maand

Per 1 januari 2011			
a. voor werknemers van 23 jaar en ouder in euro's:			
	trap 1	trap 2	trap 3
23 jaar en ouder	27,28 per maand	54,58 per maand	109,14 per maand
b. voor werknemers jonger dan 23 jaar in euro's:			
	trap 1	trap 2	trap 3
22 jaar	25,00 per maand	50,03 per maand	100,05 per maand
21/20 jaar	22,75 per maand	45,47 per maand	90,95 per maand
19/18 jaar	18,20 per maand	36,38 per maand	72,76 per maand
17/16 jaar	13,64 per maand	27,28 per maand	54,58 per maand

Per 1 juli 2010			
a. voor werknemers van 23 jaar en ouder in euro's:			
	trap 1	trap 2	trap 3
23 jaar en ouder	26,97 per maand	53,96 per maand	107,90 per maand
b. voor werknemers jonger dan 23 jaar in euro's:			
	trap 1	trap 2	trap 3
22 jaar	24,72 per maand	49,46 per maand	98,91 per maand
21/20 jaar	22,49 per maand	44,95 per maand	89,92 per maand
19/18 jaar	17,99 per maand	35,97 per maand	71,93 per maand
17/16 jaar	13,48 per maand	26,97 per maand	53,96 per maand

Ik word lid en betaal de eerste 4 maanden €25,-*

Voorletters:	Tussenvoegsels:
Achternaam:	<input type="checkbox"/> m <input type="checkbox"/> v
Adres:	
Postcode:	Woonplaats:
Geboortedatum:	
Telefoonnummer:	
Mobiel:	
E-mailadres:	
Naam werkgever:	
Adres werkgever:	
Postcode:	Vestigingsplaats:
Soort bedrijf/sector/branche:	
Ik betaal mijn contributie per automatische incasso	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
Rekeningnummer:	
<input type="checkbox"/> Ja, u mag met mij contact opnemen over de producten en diensten van FNV Bondgenoten	

Datum:

Handtekening:



> *Werkt in je voordeel*

* Voor informatie over alle lidmaatschapsmogelijkheden en algemene voorwaarden surf u naar www.fnvbondgenoten.nl/contributie of belt u 0900 - 9690 (lokaal tarief). Uw lidmaatschap gaat in op het moment dat de klantenservice van FNV Bondgenoten dit inschrijfformulier ontvangen heeft. Stuur het volledig ingevulde formulier naar FNV Bondgenoten, t.a.v. Klantenservice, Antwoordnummer 101, 3500 ZA Utrecht. Een postzegel is niet nodig.

Ik werf een lid (Op het moment dat het introductielidmaatschap na 4 maanden wordt omgezet in een regulier lidmaatschap, ontvangt u uw wervingspremie.)

Voorl.(s) + naam:	E-mailadres:
Adres:	Lidmaatschapsnummer:
Postcode:	Ik ontvang mijn wervingspremie a € 9,- op rekeningnummer:
Woonplaats:	

Colofon

Dit is een uitgave van de Stichting FNV Pers ten behoeve van FNV Bondgenoten Utrecht, mei 2010
Oplage: 50.000
Opmaak: Zippa, Bussum
Druk: Verweij Printing

Deze populaire versie is bedoeld om de bepalingen, waar u als werknemer in de metaal- en elektrotechnische industrie het meest mee te maken heeft, beknopt en in begrijpelijke taal weer te geven. Die beknoptheid houdt tegelijkertijd de beperking in dat bij een geschil geen beroep op de tekst van dit boekje gedaan kan worden.



> *Werkt in je voordeel*