



**Metalektro
Hoger Personeel 2014/2016
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 april 2014 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Hoger Personeel in de Metalektro

UAW Nr. 11548

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Stichting Raad van Overleg namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: Vereniging FME-CWM, ondernemersorganisatie voor de technologische industrie;

Partij(en) ter andere zijde: VHP2, vakorganisatie voor het middelbaar en hoger personeel, FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door het Alternatief voor Vakbond;

Deze bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat: De artikelen 46, 52 lid 2 en 54 houden geen verband houden met arbeid. Artikel 52 lid 2 schendt daarnaast de privacy van werknemers. Bijlage A artikel 17 is in strijd met de wet, omdat de dispensatiebevoegdheid niet bij de Raad van Overleg neergelegd kan worden en bijlage B voldoet niet aan de vereisten van paragraaf 7 van het Toetsingskader AVV, omdat de beschrijving van de beoordelingscriteria voor dispensatieverzoeken ontbreekt.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen: Op grond van paragraaf 3.2 van het Toetsingskader AVV geldt dat bedenkingen die in het geheel niet beargumenteerd of betrekking hebben op de inhoud van cao-bepalingen voor zover deze cao-bepalingen op grond van het Toetsingskader AVV voor avv in aanmerking komen, normaliter evident kansloos zijn. Het behoort tot de bevoegdheid van de bij de cao betrokken partijen om de inhoud van de cao vast te stellen. Bij de beoordeling of cao-bepalingen voor avv in aanmerking komen wordt getoetst op kennelijke strijdigheid met de Wet AVV, het recht en het avv-beleid zoals verwoord in het Toetsingskader AVV. Het is niet gebleken dat de aangehaalde bepalingen kennelijk strijdig zijn met wet- en of regelgeving of het avv-beleid.

De aangehaalde bepalingen houden voldoende verband met arbeid om algemeen verbindend verklaard te worden. Dat in dit geval sprake zou zijn van schending van privacy is op geen enkele wijze beargumenteerd en is bovendien niet erg aannemelijk. Van strijdigheid met privacywetgeving is niet gebleken. Bepalingen worden overigens getoetst op basis van de ingediende tekst en in principe niet op de mogelijke toepassingspraktijk.

Ten aanzien van bijlage A artikel 17 geldt dat het tot de bevoegdheid van cao-partijen behoort om dispensatie te verlenen van bepalingen van (algemeen verbindend verklaarde) de cao-bepalingen en dat het hen eveneens vrij staat om deze bevoegdheid te delegeren dan wel te mandateren aan een door hen opgericht paritair orgaan.

Wat betreft het gestelde ten aanzien van bijlage B geldt dat inderdaad de beoordelingscriteria voor dispensatieverzoeken in het reglement ontbreken, maar dat deze beleidsregel pas geldt voor avv-verzoeken die zijn ingediend na 1 april 2014. Het avv-verzoek dat ten grondslag ligt aan het onderhavige besluit is ingediend op 19 februari 2014, toen dit vereiste nog niet gold.

Op grond van het bovenstaande concludeer ik dat de bedenkingen geen beletsel vormen om tot algemeenverbindendverklaring over te gaan.



Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

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

Artikel 1.1 – Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. **‘Werknemer’**: degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten;
2. **‘Werkgever’**: de natuurlijke of rechtspersoon voor wie een werknemer als bedoeld in lid 1 arbeid pleegt te verrichten;
5. **‘Raad van Overleg in de Metalekto’**: de Stichting Raad van Overleg in de Metalekto, gevestigd te ‘s-Gravenhage. De Raad van Overleg is gerechtigd tot de taken die hem krachtens deze overeenkomst zijn opgedragen.
6. **‘Loonsom Wfsv’**: het totaal van het loon als omschreven in artikel 16 Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).

Artikel 1.2 – Werkingssfeer

1. De bepalingen betreffende de werkingssfeer zijn opgenomen in bijlage A. Deze bijlage maakt een geïntegreerd onderdeel uit van deze cao. Een onderneming die activiteiten verricht als beschreven in bijlage A valt volgens die bijlage onder de werkingssfeer als in hoofdzak Metalekto-activiteiten worden verricht.
2. Of in hoofdzak activiteiten binnen de Metalekto worden verricht, wordt bepaald aan de hand van het aantal arbeidsuren dat door werknemers van de onderneming aan die activiteiten wordt besteed. Van ‘in hoofdzak’ is sprake als dat gewoonlijk meer dan 50% is van de in de onderneming met de werknemers overeengekomen arbeidsuren.
3. Tot de Metalekto-activiteiten behoren zowel de specifieke activiteiten genoemd in bijlage A als werkzaamheden van werknemers die, in een al dan niet ondersteunende functie – waartoe mede wordt verstaan werknemers in de ‘overhead’ –, werkzaam zijn ten behoeve van die specifieke activiteiten.
4. Voor zover werknemers al dan niet in een ondersteunende functie – waartoe mede wordt verstaan werknemers in de ‘overhead’ – werkzaam zijn zowel ten behoeve van de Metalekto-activiteiten als ten behoeve van andere ondernemingsactiviteiten, wordt het aantal arbeidsuren van deze werknemers naar evenredigheid toegerekend aan de verschillende activiteiten van de onderneming.

Artikel 1.3 – Geen nawerking eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao(en).

Artikel 1.4 – Deeltijd

De bepalingen in deze cao gaan uit van werknemers die in voltijd (voltijders) werkzaam zijn. Voor werknemers in deeltijd (deeltijders) gelden de in deze overeenkomst opgenomen arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van het aantal door de deeltijder te werken uren op kalenderjaarbasis ten opzichte van de BJA. Het bepaalde in de vorige volzin geldt niet voor artikel 41 (kort verzuim).

Artikel 2 – Sollicitatie

De werkgever en degenen die bij de sollicitatieprocedure zijn betrokken zijn verplicht ten aanzien van een sollicitatie, indien en voor zover de sollicitant zulks verzoekt, geheimhouding te betrachten.

Artikel 3 – Bevestiging van aanstelling

1. De gesloten arbeidsovereenkomst wordt tussen partijen schriftelijk vastgelegd. In deze schriftelijke bevestiging worden in ieder geval vermeld:
 - a. de datum van ingang van het dienstverband;
 - b. indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
 - c. de functie, dan wel een omschrijving van de belangrijkste te verrichten werkzaamheden;
 - d. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - e. de overeengekomen beloning, zowel de periodieke als eventuele éénmalige of bijzondere beloningselementen;
 - f. de salarisgroep, alsmede de plaats van betrokkene daarin, voorzover een ondernemingsssalaris-systeem van toepassing is;
 - g. de vakantierechten: hierbij is ten minste van toepassing het gestelde in de artikelen 5.3, 5.4 en 5.5 van de cao in de Metalektro;
 - i. de financiële regeling die bij arbeidsongeschiktheid zal gelden;
 - j. de bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door werkgever resp. werknemer ten minste in acht te nemen opzegtermijn;
 - k. een eventueel overeengekomen bijdrage van de werkgever in de ziektekostenverzekering en eventuele overeengekomen onkostenvergoedingen;
2. Wijzigingen zullen eveneens schriftelijk worden bevestigd.

Artikel 4 – Voorafgaande uitzendrelaties

In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668a BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een werknemer, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden meegerekend, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van artikel 7: 668a BW (zijnde drie jaar) niet overschreden wordt c.q. doortelt.

Artikel 5 – Gunstiger en andere bepalingen/Flexibilisering

1. De werkgever kan in voor werknemers gunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken.
2. De werkgever kan niet in voor werknemers ongunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken.
3. De werkgever zal in zijn onderneming geldende arbeidsvoorwaarden, die voor alle of één of meer groepen van werknemers in gunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken, niet in ongunstige zin wijzigen dan na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad en de v.v.
4. De werkgever die om belangrijke redenen zoals de continuïteit van de onderneming en/of de daarmee verband houdende werkgelegenheid in zijn onderneming voor alle of één of meer groepen van werknemers wenst af te wijken van het gestelde in lid 2 van dit artikel, kan daartoe overgaan indien daarover op ondernemingsniveau overeenstemming is bereikt met v.v. en w.v. Het resultaat van het overleg dient te worden gemeld aan de ROM. Voor zover bij de aldus vastgestelde regeling is afgeweken van cao-bepalingen, gelden deze cao-bepalingen niet vanaf het moment waarop de regeling in werking is getreden. De werkgever stelt de betrokken werknemers schriftelijk in kennis van de gesloten overeenkomst, van de bepalingen van deze cao waarop de afwijking betrekking heeft, van de ingangsdatum, welke na de kennisgeving moet zijn gelegen, en van de duur van de overeenkomst.
5. De op basis van dit artikel van een vorige cao overeengekomen regeling(en) blijft resp. blijven van kracht, ook na wijziging(en) van de cao bepaling(en) waarvan bij die regeling(en) is afgeweken, zulks met inachtneming van de bij die regeling(en) overeengekomen looptijd.

Artikel 6 – MetalektroB-CAO

1. Bij of krachtens een cao met bij deze overeenkomst betrokken vakverenigingen kan worden afgeweken van de B-bepalingen in deze overeenkomst. Die cao wordt hierna aangeduid als 'MetalektroB-CAO', afgekort 'MB-CAO'. Van de A-bepalingen in deze cao kan bij MB-CAO slechts in voor werknemers gunstige zin worden afgeweken.



2. Een bij deze overeenkomst betrokken vakvereniging kan er van afzien betrokken te zijn bij het overeenkomen van de in het vorige lid bedoelde MB-CAO.
3. Voor zover bij MB-CAO is afgeweken van de B-bepalingen in deze overeenkomst, gelden deze niet voor de betrokken werkgever(s) en zijn (hun) werknemers vanaf het moment waarop de desbetreffende MB-CAO van kracht is geworden.
4. Wordt na afloop van een MB-CAO geen nieuwe MB-CAO afgesloten, dan worden de B-bepalingen van deze overeenkomst voor zover daarvan bij MB-CAO was afgeweken van kracht een jaar nadat de looptijd van de MB-CAO is verstreken, tenzij partijen bij de MB-CAO anders overeenkomen.
5. In een MB-CAO kan worden bepaald wat de consequenties zijn van wijzigingen in B-bepalingen van deze cao voor de lopende MB-CAO.
6. De op basis van dit artikel van een vorige cao overeengekomen MB-CAO blijft van kracht, ook na wijziging(en) van de cao bepaling(en) waarvan bij die MB-CAO is afgeweken, zulks met inachtneming van de bij die MB-CAO overeengekomen looptijd en het bepaalde in lid 4 en lid 5.
7. De werkgever stelt de betrokken werknemers schriftelijk in kennis van de gesloten MB-CAO, van de bepaling(en) van deze overeenkomst waarop de afwijking betrekking heeft, van de ingangsdatum en van de duur van de MB-CAO.
8. Partijen bij de in lid 1 bedoelde MB-CAO melden de MB-CAO aan bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en zenden een exemplaar ter informatie aan de Raad van Overleg in de Metalektro.

Artikel 7 – Einde van de arbeidsovereenkomst

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

Artikel 9 – Salarissen

1.
 - a. Per 1 december 2013 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 2,35%.
 - b. Per 1 augustus 2014 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 1,5%.
 - c. Per 1 januari 2015 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 0,35%.
2. Het bepaalde in lid 1 geldt niet voor werknemers met een jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag van € 90.000,- bruto of hoger bij voltijd. Voor de salarisverhoging per 1 januari 2015 is het bedrag € 91.000,- bruto of hoger bij voltijd. Voor de berekening van dat bedrag van € 90.000,- resp. € 91.000,- wordt uitgegaan van het brutomaandsalaris over de maand waarin de verhoging plaats vindt, waarbij de verhoging niet wordt meegerekend. Dat maandsalaris wordt vermenigvuldigd met 12,96.

Artikel 10 – Andere inkomstenbestanddelen

Indien en voor zover in de periode vóór 31 december 1984 aan de werknemer een vakantietoeslag is toegekend, zal deze vakantietoeslag ook na 31 december 1984 worden toegekend. De vakantietoeslag wordt verdiend in de periode van 1 juli t/m 30 juni en bedraagt 8% op jaarbasis. De uitvoering van deze bepaling kan nimmer leiden tot verhoging van aanspraken van de werknemer.

Artikel 11 – Uitkering bij arbeids(on)geschiktheid

1. De werkgever is verplicht aan de arbeidsongeschikte werknemer die geen recht heeft op een Ziektewet-uitkering, gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid een aanvulling op het wettelijk verplichte loon te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 100% van het volledige Ziektewet-dagloon. Onder Ziektewet-dagloon wordt in dit kader verstaan het Ziektewet-dagloon. Verder wordt voor de bepaling van het Ziektewet-dagloon het privé gebruik van de door de werkgever ter beschikking gestelde auto buiten beschouwing gelaten.
2. De werkgever is verplicht aan de arbeidsongeschikte werknemer die geen recht heeft op een Ziektewet-uitkering, na de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken het

wettelijk verplichte loon te betalen met een maximum van 70% van het maximum Ziektewet-dagloon.

3. De werkgever kan in overleg met v.v., met inachtneming van het bepaalde in artikel 7: 629 lid 1 B.W., het in lid 1 genoemde percentage verminderen met een aantal procentpunten, indien gewenst verdeeld over verschillende tijdvakken gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid, onder gelijktijdige vermeerdering van het in lid 2 bedoelde wettelijk percentage met hetzelfde aantal procentpunten, indien gewenst eveneens verdeeld over verschillende tijdvakken.
4. Over de eerste twee dagen waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt hoeft door de werkgever aan de werknemer geen loon te worden betaald en geen aanvulling te worden verstrekt, en na die dagen hoeft geen aanvulling op de wettelijk verplichte loondoorbetaling te worden verstrekt indien:
zoals bedoeld in de Algemene Ouderdomswet (AOW) heeft bereikt;
– de werknemer reeds zijn vrijheid is ontnomen.
5. Over de eerste dag waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt hoeft door de werkgever aan de werknemer geen loon te worden doorbetaald en geen aanvulling te worden verstrekt in de gevallen en op de voorwaarden als is omschreven in de regeling ter voorkoming van misbruik welke in de onderneming reeds bestaat of na met de ondernemingsraad bereikte overeenstemming door de werkgever wordt vastgesteld.
6. De werkgever zal geen gebruik maken van de wettelijke mogelijkheid met de werknemer overeen te komen bij ziekmelding een vakantiedag af te boeken.
7. Indien en voor zolang de arbeidsongeschikte werknemer naar het oordeel van de werkgever en naar het oordeel van de bedrijfsarts optimaal meewerkt aan zijn herstel en re-integratie, is de werkgever verplicht aan de werknemer na de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken een aanvulling op het wettelijk verplichte loon te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 80% van het volledige Ziektewet-dagloon.
8. Indien naar het oordeel van de bedrijfsarts de volledig arbeidsongeschikte werknemer geen duurzaam benutbare mogelijkheden meer heeft, is de werkgever verplicht aan de werknemer na de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken een aanvulling op het wettelijk verplichte loon te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 80% van het volledige Ziektewet-dagloon.
9. De werkgever is gerechtigd, zo nodig in afwijking van het gestelde in de leden 1 t/m 8 van dit artikel, sancties op te leggen aan de werknemer die de controlevoorschriften overtreedt die zijn neergelegd in een ondernemingsregeling waarin is geregeld hoe de werknemer dient te handelen bij ziekte. De sancties dienen in de regeling te zijn opgenomen.
Deze ondernemingsregeling zal in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.
10. De werkgever is in het kader van zijn goed werkgeverschap gehouden een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer zo mogelijk passend werk aan te bieden. Indien de werkgever geen passend werk beschikbaar heeft, deelt hij dat schriftelijk aan de werknemer mee. In dat geval zal de werknemer begeleiding naar passend werk bij een andere werkgever binnen of buiten de bedrijfstak worden aangeboden. De werknemer zal – met inachtneming van de wettelijke beroepsmogelijkheden – zijn medewerking hieraan verlenen.
11. De werkgever is verplicht aan de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer gedurende maximaal twee jaren te rekenen vanaf de datum van werkhervatting, aanvullingen te verstrekken, indien deze werknemer passende of eigen, aangepaste, werkzaamheden bij de werkgever, dan wel passende werkzaamheden, met het daarbij behorende salaris, bij een andere werkgever hervat. De aanvullingen zijn zodanig dat ze tezamen met het salaris, eventuele andere aanvullingen en/of uitkeringen en de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, gedurende het eerste jaar vanaf de datum van werkhervatting een bedrag opleveren dat gelijk is aan het bedrag, dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij gedurende die periode bij hem 100% van het volledige Ziektewet-dagloon zou hebben ontvangen.
Gedurende het tweede jaar vanaf de datum van werkhervatting dienen deze aanvullingen te leiden tot een bedrag gelijk aan 90% van het volledige Ziektewet-dagloon.
12. De in lid 11 bedoelde aanvullingen bij werkhervatting dienen ook te worden verstrekt aan de werknemer die in overleg met de bedrijfsarts arbeid op arbeidstherapeutische basis verricht.
13. Indien gedurende de referteperiode die voor de vaststelling van het Ziektewet-dagloon geldt, de



voor de werknemer geldende arbeidsduur is vermeerderd of verminderd, geldt voor de toepassing van de leden 1, 7, 8 en 11 een fictief Ziektewet-dagloon. Dit fictieve Ziektewet-dagloon is gelijk aan het Ziektewet-dagloon dat zou hebben gegolden indien voor de werknemer gedurende de gehele referteperiode de arbeidsduur had gegolden die voor hem gold op het moment waarop de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.

14. Het in de leden 1, 2, 7, 8, 11 en 13 bedoelde (fictieve) Ziektewet-dagloon wordt gewijzigd met de in de Metalektro van toepassing zijnde algemene salarismwijzigingen.

Artikel 12 – WGA-hiaatverzekering

1. De werkgever is met ingang van 1 januari 2009 verplicht de werknemer een WGA-hiaatverzekering aan te bieden ter dekking van het financiële risico bij arbeidsongeschiktheid van ten minste 35% doch minder dan 80%.
Deze verzekering dient de werknemer een aanspraak te verlenen op een periodieke uitkering ter aanvulling op de WGA-vervolguitkering tot uiterlijk de AOW-gerechtigde leeftijd. De hoogte van die uitkering dient gelijk te zijn aan 70% van het Ziektewet-dagloon tot het maximum Ziektewet-dagloon vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage, en verminderd met de WGA-vervolguitkering. De premie tot 1 januari 2011 voor deze WGA-hiaatverzekering is voor rekening van de werknemer. Vanaf 1 januari 2011 komt 50% van de premie voor deze WGA-hiaatverzekering voor rekening van de werkgever. Voor de bepaling van het Ziektewet-dagloon wordt het privé gebruik van de door de werkgever ter beschikking gestelde auto buiten beschouwing gelaten.
2. Indien de werkgever op 1 november 2007 al een WGA-hiaatverzekering aan zijn werknemers heeft aangeboden, dan dient die verzekering ter gelegenheid van de eerste contractverlenging na 1 januari 2009 aan het bepaalde in het vorige lid te voldoen.
3. De verplichting tot het aanbieden van een WGA-hiaatverzekering geldt niet voor de werkgever die zelf het risico als bedoeld in lid 1 draagt dan wel na advies van de ondernemingsraad besluit daartoe over te gaan.

Artikel 13 – WIA-bodemverzekering

De werkgever is verplicht om met ingang van 1 januari 2009 50% van de premie van een door de ROM te bepalen WIA-bodemverzekering voor zijn rekening te nemen, indien de werknemer deelneemt aan die verzekering.

Artikel 14 – Gedifferentieerde WGA-premie

De werkgever kan gedurende de looptijd van deze cao maximaal 50% van de gedifferentieerde premie voor de WGA die volgens de wettelijke regeling voor verhaal op de werknemer in aanmerking komt op de werknemer verhalen.

Artikel 17 – Levensloopregeling en verlof

1. Indien de werknemer met verlof wenst te gaan in een geval dat niet bij wet is geregeld met gebruikmaking van zijn tegoed in het kader van de levensloopregeling, dan geldt het bepaalde in de volgende leden.
2. De werknemer kan het verlof zowel in voltijd als in deeltijd opnemen.
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 wordt ten minste zes maanden voor dat tijdstip schriftelijk bij de werkgever ingediend.
4. De werkgever neemt een beslissing op het verzoek na overleg met de werknemer binnen een maand na ontvangst van het verzoek als bedoeld in lid 3.
5. Indien de werknemer met verlof wil gaan voor een periode van niet langer dan twee jaren direct voorafgaand aan het moment waarop hij met pensioen gaat, wiligt de werkgever het verzoek in.

Artikel 18 – Vakbondscontributie

De werknemer kan uiterlijk op 15 november van een kalenderjaar de werkgever schriftelijk verzoeken zijn brutoloon in de maand december te verlagen met de door hem in het betreffende kalenderjaar



betaalde contributie voor het lidmaatschap van een vakvereniging. De werknemer overlegt bij het schriftelijk verzoek het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging en eventueel verdere benodigde informatie. De werkgever zal binnen de grenzen van de fiscale wetgeving het verzoek inwilligen in ruil voor een kostenvergoeding gelijk aan de door de werknemer betaalde contributie.

Artikel 19 – Overlijdensuitkering

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

Artikel 20 – Nevenbedingen

Indien tussen werkgever en werknemer een concurrentiebeding en/of regeling inzake octrooi-, auteurs- of publicatierecht is overeengekomen, zal/zullen die regelingen tussen partijen schriftelijk worden vastgelegd.

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

§ 1. Arbeidsduur

Artikel 21 – Begrippen / Begrippen

1. ‘Feestdagen’: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de Nationale Feestdag (27 april).
2. ‘De Basis Jaarlijkse Arbeidsduur (BJA)’: het saldo van het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met:
 - het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar,
 - de vakantiedagen als bedoeld in art. 5.3 eerste, tweede en derde volzin van de cao in de Metalektro,
 - de feestdagen die niet op zaterdag of zondag vallen,
 - 13 roostervrije dagen (104 vrije roosteruren), vermenigvuldigd met 8 uren.In afwijking van het hiervoor vermelde bedraagt de BJA voor de werknemer op wie de overgangsregeling extra vakantie voor senioren als bedoeld in artikel 5.5 van de cao in de Metalektro, zoals dat geldt vanaf 1 januari 2009, van toepassing is in 2013 1.728 uur, in 2014 1.736 uur en in 2015 1.736 uur.
3. ‘Vrije roosteruren’: uren waarop de werkgever de werknemer binnen het dienstrooster vrijstelt van dienst.

Artikel 22 – Aanpassing van het aantal roostervrije uren

1. Bij een aantal te werken uren gelijk aan de BJA bedraagt het aantal roostervrije uren 104.
2. De werkgever kan in afwijking van het vorige lid in overleg met de ondernemingsraad voor de gehele onderneming, één of meer afdelingen of één of meer groepen werknemers het aantal roostervrije uren voor een kalenderjaar vaststellen op een lager aantal dan 104 uren (13 dagen), maar niet lager dan op 32 uren (4 dagen). Gaat de werkgever daartoe over, dan wordt het feitelijk salaris van de desbetreffende werknemers voor dat kalenderjaar verhoogd met 0,383% voor elke roostervrije dag (8 uren) die de werkgever lager vaststelt dan het aantal van 13 roostervrije dagen (104 uren) per 1 januari van dat kalenderjaar.
3. De werkgever stelt de desbetreffende werknemers uiterlijk in de maand november voorafgaand aan het betreffende kalenderjaar in kennis van een besluit als bedoeld in lid 2.
4. Het besluit als bedoeld in lid 2 geldt niet voor de werknemer die binnen 3 weken na de kennisgeving van dat besluit aan de werkgever schriftelijk meedeelt, dat hij recht wil blijven houden op 104 vrije roosteruren.



Artikel 23 – Aanpassing van de individuele arbeidsduur

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

Artikel 24 – Vrije dagen

1. De werkgever biedt aan de werknemer op diens verzoek de mogelijkheid om door het inzetten van daarvoor beschikbare vrije vakantie- en roostervrije uren tijdelijk vier dagen per week te werken bij een voltijds dienstverband. De werkgever hoeft dat niet te doen indien het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.
2. De werkgever en werknemer maken in goed overleg nadere afspraken over het verzoek van de werknemer om vier dagen te werken.
3. Het bepaalde in lid 1 kan nader worden uitgewerkt in een ondernemingsregeling.

Artikel 25 – Aanpassing arbeidsduur in de werktijdregeling

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

§ 2. Werktijden

Artikel 26 – Begrippen

1. Dienstrooster:
het voor de werknemer vastgestelde rooster van werktijden en rusttijden, vrije roostertijden en vakantietijden.
2. Vrije roostertijd:
de van dienst vrijgestelde uren, welke als vrije roosteruren voor de werknemer(s) binnen het dienstrooster door de werkgever worden aangewezen.

Artikel 27 – Arbeidstijdenwet (ATW)

Indien de werkgever een werktijdregeling wil gaan invoeren die niet past binnen de normen van de overlegregeling van de tot 1 november 2007 geldende Arbeidstijdenwet en de normen van de op deze wet gebaseerde Arbeidstijdenbesluiten, dan dient hij daarover overeenstemming te bereiken met de bij deze cao betrokken vakverenigingen.

Artikel 28 – Vaststelling dienstrooster

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

Artikel 29 – Nadere regels inzake de vaststelling van het dienstrooster

De werkgever zal bij het opnieuw vaststellen van de begin- en eindtijden in de dienstroosters voor de dagdiensten op maandag tot en met vrijdag in beginsel de aanvangstijd niet stellen voor 07.00 uur en de eindtijd niet na 19.00 uur.

Artikel 30 – Vaststelling vrije roostertijden

1. Bij deeltijdarbeid zal het aantal vrije roosteruren naar evenredigheid van het aantal door de werknemer te werken uren op kalenderjaarbasis ten opzichte van de BJA worden vastgesteld. Vrije roosteruren worden verdiend in evenredigheid met de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het kalenderjaar.
2. De vrije roosteruren worden in de vorm van halve diensten volgens het rooster aangewezen. De



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

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

§ 3. Afwijkingen

Artikel 31 – Tijdsparen

1. De werknemer heeft het recht in het kader van de mogelijkheid tot individueel sparen, na overleg met de werkgever, maximaal 12 roostervrije dagdelen te kapitaliseren en aan te wenden voor de (vroeg)pensioenvoorziening.
2. Het recht van de werknemer als bedoeld in lid 1 is afwezig of beperkt tot minder dan 12 roostervrije dagdelen indien en voor zover de werkgever conform artikel 3.8 lid 5 van de cao in de Metalekto alle of méér dan veertien roostervrije dagdelen voor alle of nagenoeg alle werknemers, waaronder de werknemer, gezamenlijk, heeft aangewezen.
3. Het recht van de werknemer als bedoeld in lid 1 is eveneens afwezig of beperkt tot minder dan 12 roostervrije dagdelen indien en voor zover de werkgever conform artikel 3.8 lid 6 van de cao in de Metalekto alle of méér dan veertien roostervrije dagdelen voor de gehele onderneming of een afdeling, waaronder de werknemer, in een andere vorm dan bedoeld in artikel 3.8 lid 2 van de cao in de Metalekto, aanwendt.
4. Het recht van de werknemer als bedoeld in lid 1 is eveneens afwezig of beperkt tot minder dan 12 roostervrije dagdelen indien en voor zover, ondanks het gestelde in de leden 2 en 3, redelijkerwijs niet van de werkgever gevergd kan worden dat hij dat recht toekent. Is de werkgever dat van oordeel, dan zal hij dat schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meedelen.

Artikel 32 – Tijd verkopen of sparen

1. Op verzoek van de werknemer kunnen werkgever en werknemer afspreken dat de werknemer bovenwettelijke vakantiedagen tot een maximum van 6 dagen per jaar kan verkopen voor andere specifieke doeleinden dan de (vroeg)pensioenvoorziening of een tijdspaarregeling.
2. De werknemer kan bovenwettelijke vakantiedagen sparen tot een maximum van 13 maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Die gespaarde vakantiedagen verjaren niet.

Artikel 33 – Tijdspaarregeling

1. In de onderneming kan in overleg tussen de v.v. en/of de ondernemingsraad en de werkgever een tijdspaarregeling worden ingesteld. Bronnen hiervoor zijn: vrije roostertijd, bovenwettelijke vakantiedagen en overuren.



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

§ 4. Overige bepalingen

Artikel 34 – Bijzonder verzuim

1. In het kader van de voor de werknemer geldende basis jaarlijkse arbeidsduur (BJA) wordt – met de gevolgen als geregeld in de volgende leden van dit artikel – als gewerkte uren beschouwd het aantal uren gedurende welke hij in afwijking van het voor hem vastgestelde dienstrooster niet heeft gewerkt, of, bij gebreke van een dienstrooster een aantal van 8 uren per werkdag, in geval van:

art. 5.4, 5.5 cao Metalekro
art. 11

- extra vakantie;
- arbeidsongeschiktheid, met uitzondering van de dagen of gedeelten van dagen die overeenkomstig de wensen van de arbeidsongeschikte werknemer zijn vastgesteld en van (de) collectieve vakantiedag(en) waarop de arbeidsongeschikte werknemer vrij wilde zijn van zijn reïntegratie-verplichtingen;
- opleidingsdagen;
- compenserende vrije roostertijd;
- kort verzuim;
- werkloosheid tijdens dienstverband;
- bijzonder verlof.

art. 35
art. 38
art. 41
art. 43
art. 50

2. Eveneens worden in het kader van de voor de werknemer geldende basis jaarlijkse arbeidsduur (BJA) als gewerkte uren beschouwd de uren, die ingevolge het dienstrooster voor de werknemer reeds waren aangewezen als vakantie, indien hij gedurende deze uren arbeidsongeschikt is.

Artikel 35 – Opleidingsdagen

1. De werknemer heeft het kalenderjaar 2013, het kalenderjaar 2014 en het kalenderjaar 2015 recht op 2 opleidingsdagen (16 uren).
2. Opleidingsdagen (-uren) worden verdiend in evenredigheid met de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het kalenderjaar.
3. Opleidingsdagen (-uren) moeten in het betreffende of daarop volgende kalenderjaar worden genoten. De opleidingsdagen (-uren) van het betreffende kalenderjaar die een werknemer dan niet heeft genoten, vervallen op dat moment. Werkgever en werknemer kunnen afspreken dat de opleidingsdagen (-uren) op een later moment vervallen.
4. De werknemer kiest in overleg met de werkgever voor welke opleiding hij opleidingsdagen zal gebruiken.
5. De werkgever en de werknemer stellen in goed overleg de dagen (uren) vast waarop de werknemer de opleiding op een opleidingsdag zal volgen.

Artikel 36 – Studiekostenregeling

De werkgever stelt een studiekostenregeling vast voor het na 31 december 2008 volgen van een opleiding.

Artikel 37 – EVC (Erkenning van Verworven Competenties)

De werknemer heeft vanaf 1 januari 2008 eenmaal in elke periode van vijf kalenderjaren recht op het



door de werkgever vergoeden van gemaakte kosten voor een EVC-test tot een bedrag van ten hoogste € 850 bruto.

§ 5. Compensatieregeling

Artikel 38 – Niet-genoten vrije roosteruren

1. De werknemer heeft als vergoeding voor niet-genoten vrije roosteruren aanspraak op compenserende vrije uren op tijdstippen, waarop de bedrijfssituatie dit mogelijk maakt en waarop de werknemer ingevolge zijn dienstrooster zou hebben moeten werken. De vaststelling van de tijdstippen geschiedt na overleg met de werknemer door de werkgever.
Het verdient aanbeveling het compenserend vrijaf te realiseren binnen het kwartaal. De compensatie geschiedt in de vorm van ten minste halve diensten volgens het rooster.
2. In overleg tussen de werkgever en werknemer kan de aanspraak van de werknemer als bedoeld in lid 1 van dit artikel worden vervangen door een uitbetaling van de niet-genoten vrije roosteruren.
3. Niet-genoten vrije roosteruren die aan het einde van het kalenderjaar niet zijn gecompenseerd in vrije tijd, noch zijn vergoed overeenkomstig het bepaalde in lid 2 van dit artikel, worden overgebracht naar het volgende jaar en in dat jaar aan de werknemer als compenserende vrije roostertijd toegekend, of in overleg met de werknemer wordt 50% van deze uren uitbetaald en het restant aan uren overgebracht naar het volgende jaar en in dat jaar aan de werknemer als compenserende vrije roostertijd toegekend.

Artikel 39 – Vrije roostertijd

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

Artikel 40 – Christelijke Feestdagen en Nationale Feestdag

Op Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de Nationale Feestdag (27 april) wordt, voor zover deze dagen niet vallen op een roostervrije dag, vrijaf gegeven met behoud van salaris. Deze dagen komen niet in mindering op de vakantie.

Artikel 41 – Kort verzuim

1. Aan de werknemer, voor wie wegens bijzondere omstandigheden (kort) verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, wordt dit toegestaan voor zover dit in de onderneming gebruikelijk is.
2. Bij zodanig verzuim wordt het salaris doorbetaald in de hieronder opgenomen gevallen tot de daarbij vermelde duur:
 - a. over 4 dagen: bij overlijden van de levenspartner;
bij overlijden van een inwonend kind;
 - b. over 2 dagen: bij het huwelijk van de werknemer of bij het aangaan van een notariële samenlevingsovereenkomst of voor registratie van het partnerschap;
bij het overlijden van een niet inwonend kind;
bij het overlijden van een van de ouders;
 - c. over 1 dag: bij bevalling van de levenspartner;
bij adoptie van een kind;
bij 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer;
bij huwelijk van een kind;
bij overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis van:
een van de grootouders van de werknemer of van de levenspartner;
een zuster en/of haar levenspartner;
een broer en/of zijn levenspartner;
één van de ouders van de levenspartner;
een zuster van de levenspartner;
een broer van de levenspartner;
de levenspartner van een kind;
een kleinkind;
bij keuring voor de militaire dienst;
 - d. over ten hoogste 1 dag in totaal per kalenderjaar: bij het huwelijk van een broer, zuster of kleinkind,
professie van een kind, broer of zuster,
priesterwijding van een kind of broer;



- e. over een naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste 1 dag: bij de vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid opgelegde verplichting, welke persoonlijk moet worden nagekomen, voor zover hiervoor van de overheid geen geldelijke vergoeding kan worden verkregen; voor het doen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is; bij ondertrouw.

3. Onder levenspartner als bedoeld in lid 2 wordt verstaan de echtgeno(o)t(e) dan wel hij of zij met wie de werknemer respectievelijk een kind van de werknemer een duurzame levensrelatie onderhoudt en die tevoren als zodanig bij de werkgever bekend is gemaakt door de werknemer.
4. Over eventuele afwijking van de in lid 2 genoemde gevallen, bijvoorbeeld op grond van regionale of plaatselijke gebruiken, zal in de onderneming overleg worden gepleegd.
5. Voor verzuim in verband met bezoek aan huisarts, tandarts, specialist of in verband met nabehandeling na ziekte, dient in de onderneming een regeling te worden getroffen.

Artikel 42 – Kopen van dagen

De werknemer heeft recht tot het kopen van maximaal zes dagen verlof per jaar. De werknemer die deeltijdarbeid verricht heeft recht op verlof zonder behoud van salaris over een evenredig aantal dagen.

De werknemer kan het onbetaald verlof genieten na overleg met de werkgever.

Artikel 43 – Uitkering bij werkloosheid tijdens dienstverband

1. De toepassing van artikel 7: 628 B.W. wordt beperkt tot één week. Gedurende deze tijd betaalt de werkgever het salaris.
2. In geval van onderbreking van het werk op grond van de 'Algemene Machtiging tot werktijdverkorting bij onwerkbaar weer of ongunstige waterstand' (Beschikking College van Rijksbemiddelaars d.d. 6 december 1945, Stcrt. 1945, nr. 129), geldt het in lid 1 bepaalde voor elke periode van werkonderbreking opnieuw.
3. Bij invoering door de werkgever van een door de bevoegde instantie goedgekeurde tijdelijke werktijdverkorting blijft, in afwijking van het bepaalde in het eerste lid, artikel 7: 628 B.W. geheel buiten toepassing en betaalt de werkgever derhalve geen salaris over de uren waarin geen arbeid is verricht.
4. Wanneer de werknemer aanspraak heeft op uitkering krachtens de Werkloosheidswet omdat de werkgever ingevolge het bepaalde in de voorgaande leden niet of niet meer verplicht is tot betaling van het salaris, zal de werkgever deze uitkering aanvullen tot het bedrag van het salaris.
5. Aan werknemers op wie het bepaalde in lid 4 niet kan worden toegepast in verband met de voorwaarden gesteld bij of krachtens de artikelen 15 t/m 21 van de Werkloosheidswet, zal de werkgever in de gevallen als bedoeld in de leden 2 en 3 het salaris doorbetalen.

Artikel 44 – Bescherming personeelsvertegenwoordigers

1. De werknemer, die als vertegenwoordiger van het personeel is gekozen in een orgaan van de onderneming, zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer.

Artikel 45 – Fusie, reorganisatie, sluiting, inschakelen van organisatiebureaus

1. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, overleg plegen met de ondernemingsraad en de v.v. inlichten ingeval daarbij werknemers zijn betrokken. De procedure met betrekking tot de uitvoering van en de wijze van informatie aan het personeel over het onderzoek vormt een punt van overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 46 – Sociaal Fonds

Er is een 'Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro' (SSF). De hierop betrekking hebbende bepalingen zijn opgenomen in de Cao Metalektro 2013/2015.

Artikel 51 – Uitzendbureaus

De werkgever is verplicht voor in Nederland te verrichten werkzaamheden gebruik te maken van een uitzendbureau dat NEN-gecertificeerd is. Met ingang van 1 januari 2012 dient het uitzendbureau tevens te zijn opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid.

Artikel 52 – Niet in dienst zijnde werknemers / Niet in dienst zijnde werknemers

1.
 - a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan niet in dienst zijnde werknemers geen werkzaamheden op elke naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, noch direct noch indirect via (onder)aannemers.
 - b. Het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruik maken van niet in dienst zijnde werknemers zal ten minste tweemaal per jaar met de ondernemingsraad worden besproken.
 - c. Onder 'niet in dienst zijnde werknemer' wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
2. De werkgever zal bij het in lid 1 sub a bedoelde overleg de ondernemingsraad informeren omtrent:
 - naam en adres van degene(n) bij wie de niet in dienst zijnde werknemers in dienst zijn dan wel van degene(n) die de niet in dienst zijnde werknemers ter beschikking stelt (stellen);
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - aantal, namen en leeftijden van de niet in dienst zijnde werknemers;
 - de arbeidsvoorwaarden van de niet in dienst zijnde werknemers.
4. Wanneer vaststaat dat het totaal van arbeidsvoorwaarden van de niet in dienst zijnde werknemers gemiddeld per functie en leeftijd meer dan 10% ligt boven dan wel 10% beneden dat van de vergelijkbare eigen werknemers in dezelfde salarisgroep, zal de werkgever van deze niet in dienst zijnde werknemers geen gebruik maken resp. het gebruik beëindigen, tenzij in overleg met de v.v. dit verschil in arbeidsvoorwaarden tot ten hoogste 10% wordt teruggebracht. In alle gevallen dient het totaal van arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk te zijn aan het totaal van de arbeidsvoorwaarden van deze cao.

Bij deze vergelijking van arbeidsvoorwaarden wordt ten aanzien van de niet in dienst zijnde werknemers uitgegaan van het totale inkomen uit deze arbeid, omgerekend naar de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode. Onder dit totale inkomen worden alle, op geld waardeerbare elementen, hoe ook genaamd, begrepen.

Ten aanzien van de eigen werknemers wordt bij deze vergelijking uitgegaan van het gemiddelde salaris in de salarisgroep, zo nodig afzonderlijk berekend voor werknemers in vergelijkbare leeftijdscategorieën. Hierbij wordt het jaarinkomen, waarin alle vaste toeslagen en/of vaste gratificaties worden begrepen, vastgesteld en omgerekend naar de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode.

Onder arbeidsvoorwaarden worden mede begrepen:

 - a. vakantierechten;
 - b. vergoedingen voor reizen, reiskosten, koffiegeld, e.d.;
 - c. andere vergoedingen en toeslagen;
 - d. het geheel of gedeeltelijk achterwege laten van de inhouding van premies voor sociale verzekeringen en pensioenvoorzieningen;
 - e. duidelijke, kwantificeerbare verstrekkingen aan de betrokken werknemers zoals kleding, schoeisel en gereedschap;
 - f. duidelijke, kwantificeerbare voorzieningen voor de betrokken werknemers zoals pensioenvoorziening en ziektekostenverzekering;
 - g. uitkeringen in het lopende jaar verband houdende met de winst, zodra de hoogte van de uitkering bekend is.
5. Het bepaalde in lid 4 is per 1 januari 2014 niet van toepassing op bij de werkgever gedetacheerde werknemers met een jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoelage van € 60.000,- bruto of meer.
6. De werkgever moet zich ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten ervan vergewissen dat het bepaalde in lid 4 wordt toegepast.
7. Wanneer de werkgever in de ondernemingsraad aantoont dat sprake is van:
 - a. aanneming van werk, indien de werkzaamheden geschieden door personeel in dienst van de betreffende (onder)aannemer en waarbij
 1. de (onder)aannemer aansprakelijk is voor het opgeleverde werk;

2. de werknemers onder rechtstreeks toezicht en verantwoordelijkheid van de (onder)aannemer staan;
 3. de (onder)aannemer economisch risico loopt ten aanzien van prijs, kwaliteit of levertijd;
 - b. collegiaal uitlenen zonder winstoogmerk;
 - c. werkzaamheden door werknemers in dienst van de leverancier terzake van montage ingebruikstelling en onderhoud van een geleverd produkt;
 - d. een gemeenschappelijk door ondernemers in de Metalektro in stand gehouden arbeidsreserve zonder winstoogmerk,
- is het bepaalde in de leden 2 tot en met 6 niet van toepassing.
- In dit geval zal de werkgever de ondernemingsraad niettemin informeren omtrent:
- naam en adres van degene(n) bij wie de niet in dienst zijnde werknemers in dienst zijn;
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden.

Artikel 54 – Secretariaatskosten op bedrijfstakniveau

Er is een 'Stichting Raad van Overleg in de Metalektro' (ROM). De hierop betrekking hebbende bepalingen zijn opgenomen in de Cao Metalektro 2013/2015.

BIJLAGE A. BEHORENDE BIJ DEZE CAO

WERKINGSSFEER

(als bedoeld in artikel 1.2 van deze cao)

Werkings sfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing op arbeidsovereenkomsten gesloten door werkgevers in de Metalektro, met hun medewerkers, die een functie vervullen boven het niveau van de in de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro opgenomen functies.
2. Deze overeenkomst is niet van toepassing op de bestuurders van de onderneming en de functionarissen, die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken.
3. Tot de 'Metalektro' behoren – voor zover niet genoemd in lid 4 en 5 – ondernemingen waarin, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, in de regel gedurende ten minste 1.200 uren per week door bij die onderneming in dienst zijnde werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 1 van deze overeenkomst, doch met inachtneming van het gestelde onder 6 t/m 15 en 17, werkzaamheden worden verricht en waarin:
 - a. uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend, waaronder onder meer wordt verstaan:
 - 1e het aanleggen, assembleren, construeren, demonteren, draaien, emaileren, forceren, gieten, herstellen, lassen, monteren, onderhouden, persen, pletten, samenstellen, slopen, verscheuren en/of vernalen, smeden, smelten, trekken, vervaardigen, walsen van metaal (waaronder onder meer te verstaan: aluminium, blik, brons, koper, lood, messing, staal, tin, ijzer, zink en legeringen of composities hiervan) of metalen apparaten, drijfwerk, gereedschappen, machines, toestellen, voorwerpen en werktuigen (waaronder mede begrepen kracht- en arbeidswerktuigen, landbouwtractoren, -machines en -werktuigen), alles in de ruimste zin des woords, zoals appendages, automaten, automobielen, beelden, bliksemafleiders, blikwaren, bouten, brandkasten, bromfietsen, bruggen, buizen, capsules, draad, draadnagels, elektriciteitsmeters, elektroden, gaas, gasmeters, haarden, instrumenten (waaronder optische apparaten), jaloezieën, kachels, ketels (o.a. voor centrale verwarming), kinderwagens, klinknagels, kroonkurken, matrassen, matrijzen, meubelen, moeren, motoren, motorrijwielen, muziekinstrumenten, ovens, radiatoren, ramen, reservoirs, rolhekken, rollend materieel, rolluiken, rijwielen, schaatsen, schepen, schroeven, schuifhekken, sierhekken, sluitingen, stempels, tanks, taximeters, tuben, uurwerken, watermeters, zonweringen;
 - 2e het vervaardigen en/of herstellen van apparaten, installaties, stoffen, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie of haar componenten afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken;
 - 3e het staalblazen en/of zandstralen;
 - 4e het verzinken en/of vertinnen, voor zover dit niet langs galvanotechnische weg geschiedt;
 - 5e het reviseren van verbrandingsmotoren en/of onderdelen daarvan in de ruimste zin;
 - b. uitsluitend of in hoofdzaak het elektrotechnische scheepsinstallatiebedrijf wordt uitgeoefend;
 - c. uitsluitend of in hoofdzaak rechtstreeks voor derden het bedrijf wordt uitgeoefend van het:
 1. wikkelen of herstellen van elektrotechnische machines en gebruiks- en verbruikstoestellen voor sterk- en zwakstroominstallaties (elektrotechnisch wikkelfabriek);

2. monteren en bedraden van elektrotechnische en elektronische apparatuur van bedienings-, schakel- en signaleringspanelen (elektrotechnisch paneelbouwbedrijf);
 3. demonteren, repareren, monteren, vervangen, wijzigen, onderhouden, gebruiksgereed opleveren van apparaten, installaties, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken (elektrotechnisch reparatiebedrijf);
 - d. uitsluitend of in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7:690 B.W. van ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro; echter, niet tot de Metalektro worden geacht te behoren ondernemingen waarin uitsluitend het bedrijf van het ter beschikking stellen van werknemers van derden wordt uitgeoefend indien de betreffende onderneming:
 - werknemers voor 25% of meer van de arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers ter beschikking stelt van derden die niet uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen uitoefenen dan wel niet op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro;
 - én voor 15% of meer van het totale premieplichtige loon op jaarbasis werknemers ter beschikking stelt van derden op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7: 691 lid 2 B.W., zoals laatstelijk nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv), gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005. De onderneming heeft aan dit criterium voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling (Belastingdienst), die voor de sociale verzekeringen is belast met het indelen van ondernemingen bij sectoren, als zodanig is vastgesteld;
 - én geen onderdeel uitmaakt van een groep van ondernemingen die geacht wordt te behoren tot de Metalektro;
 - én geen door werkgevers- en werknemers (organisatie(s)) tot stand gebrachte arbeidspool is;
 - e. anders dan in hoofdzaak het bedrijf van het be- en/of verwerken van metalen en/of een of meer van de in lid 4 genoemde bedrijven wordt uitgeoefend en daarnaast anders dan in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7: 690 B.W. van ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro, indien in de betreffende onderneming het grootste deel van het totale premieplichtige loon op jaarbasis wordt aangewend ten behoeve van deze activiteiten gezamenlijk.
- Onder 'vervaardigen' dient eveneens te worden verstaan het assembleren, monteren en samenstellen uit van derden betrokken onderdelen.
4. Ongeacht het aantal arbeidsuren gedurende welke in de regel per week door bij die ondernemingen in dienst zijnde werknemers werkzaamheden worden verricht, worden, behoudens het bepaalde in lid 3 tevens geacht tot de Metalektro te behoren ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak een of meer van de volgende bedrijven worden uitgeoefend:
 - a. het walsen van staal;
 - b. het ijzer- en staalgietersbedrijf;
 - c. het vervaardigen en/of herstellen van vliegtuigen;
 - d. het vervaardigen en/of herstellen van liften.Onder 'vervaardigen' dient eveneens te worden verstaan het assembleren, monteren en samenstellen uit van derden betrokken onderdelen.
 5. Niet onder de werkingssfeer van deze overeenkomst ressorteren ondernemingen, die weliswaar onder de omschrijving van lid 4 vallen, doch waarop met goedkeuring van de daartoe bevoegde instantie een (algemeen verbindend verklaarde) collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van arbeidsvoorwaarden in de Metaal en Technische Bedrijfstakken (MTB) van toepassing is.
 6. Een onderneming, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot de Metalektro, behoort, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week in de onderneming, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2, of 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, minder heeft bedragen dan onderscheidenlijk 1.200, 800 of 400, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in lid 7 bepaalde, tot het metaalbewerkingsbedrijf.
 7. De in lid 6 bedoelde onderneming behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor onder lid 6 genoemde perioden.
 8. Ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in lid 3

- genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid (thans de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot de Metalektro.
9. In geval van rechtsopvolging van een onderneming als hiervoor in lid 6 en 8 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in lid 6 en 8 bepaalde aangenomen dat sprake is van eenzelfde aansluiting.
 10. Indien een onderneming als bedoeld in lid 8 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Regeling Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005, overgaat naar de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken behoort die onderneming met ingang van dezelfde datum tot het metaalbewerkingsbedrijf.
 11. Een onderneming, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf, behoort, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week in de onderneming, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2 en 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, ten minste heeft bedragen onderscheidenlijk 1.200, 2.000 of 3.000, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in lid 11 bepaalde, tot de Metalektro.
 12. De in lid 10 bedoelde onderneming behoort tot de Metalektro met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor in lid 10 genoemde perioden.
 13. Ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in lid 2 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken (MTB) (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie (thans de sector Metaalindustrie en de sector Elektrotechnische Industrie) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot het metaalbewerkingsbedrijf.
 14. In geval van rechtsopvolging van een onderneming als hiervoor in lid 10 en 12 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in lid 10 en 12 bepaalde aangenomen dat sprake is van een zelfde aansluiting.
 15. Indien een onderneming als bedoeld in lid 13 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Regeling Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005, overgaat naar de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie behoort die onderneming met ingang van dezelfde datum tot de Metalektro.
 16. De Commissie Werkingssfeer ziet toe op de toepassing van de met betrekking tot de indeling en de overgang van ondernemingen in lid 6 t/m 15 gestelde regelen.
 17. Deze overeenkomst is niet van toepassing op:
Nedtrain B.V. te Utrecht, Rollepaal B.V. en Romit B.V. te Dedemsvaart, Océ Technologies B.V. te Venlo, NXP Semiconductors Netherlands B.V. te Nijmegen en Eindhoven en Philips en de met deze vennootschap in concernverband verbonden ondernemingen. De Raad van Overleg in de Metalektro kan te allen tijde deze overeenkomst wel van toepassing verklaren op de in dit lid genoemde ondernemingen indien de grond voor het uitzonderen van de toepassing vervalt. Tijdens de looptijd van deze overeenkomst kan de Raad van Overleg in de Metalektro (bepalingen van) deze overeenkomst desgevraagd niet van toepassing verklaren op andere ondernemingen. Een gemotiveerd schriftelijk verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze overeenkomst dient te worden ingediend bij de ROM (Postbus 407, 2260 AK te Leidschendam). De ROM zal dit verzoek behandelen met inachtneming van het reglement dispensatie. Dit reglement is opgenomen als bijlage B van deze overeenkomst.

BIJLAGE B. REGLEMENT DISPENSATIE (ALS BEDOELD IN LID 17 BIJLAGE A WERKINGSSFEER)

Artikel 1

1. De ROM doet uitspraak over een verzoek tot dispensatie als bedoeld in lid 17 van bijlage A Werkingssfeer.
2. De werkgroep Werkingssfeer van de ROM adviseert de ROM over een ingediend dispensatieverzoek.



Artikel 2

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

Artikel 3

1. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze overeenkomst kan worden ingediend door een werkgever of groep van werkgevers. Uit het verzoek moet duidelijk blijken of het verzoek mede namens één of meer verenigingen van werknemers wordt gedaan.
2. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij het secretariaat van de ROM (Postbus 407, 2260 AK Leidschendam).
3. Het verzoek dient ten minste te bevatten:
 - a. de naam en het adres van de verzoeker;
 - b. de ondertekening door verzoeker;
 - c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
 - d. de motivering van het verzoek;
 - e. de dagtekening.

Artikel 4

1. Na ontvangst van het verzoek wordt door het secretariaat van de ROM binnen twee weken beoordeeld of het verzoek in behandeling kan worden genomen. Indien nodig krijgt verzoeker de gelegenheid om het verzoek aan te vullen.
2. Een verzoek wordt in behandeling genomen nadat de verstrekte informatie voldoende is voor de beoordeling van het verzoek.

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

BIJLAGE C. OVERZICHT BEPALINGEN CAO METALEKTRO 2013/2015

(zoals algemeen verbindend verklaard bij besluit van 11 maart 2014, gepubliceerd in Staatscourant nr. 4334 van 4 maart 2014)

Artikel 3.8 – Vaststelling vrije roosteruren

1. Vrije roosteruren worden verdiend in evenredigheid met de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het kalenderjaar.

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

Artikel 5.3 – Vakantierechten

1. De werknemer in voltijdarbeid heeft recht op 27 vakantiedagen (216 uren) per jaar. De werknemer die evenwel volgens zijn normale dienstrooster per 52 weken:
 - a. gedurende ten hoogste 13 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 1 dag (8 uren) vakantie meer;
 - b. gedurende ten minste 14 en ten hoogste 26 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 2 dagen (16 uren) vakantie meer;
 - c. gedurende ten minste 27 weken en ten hoogste 39 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 3 dagen (24 uren) vakantie meer;
 - d. gedurende tenminste 40 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 4 dagen (32 uren) vakantie meer.Voor het verdienen van de vakantierechten worden op werkdagen vallende feestdagen alsmede vakantiedagen als gewerkte dagen beschouwd.
2. In afwijking van lid 1, tweede volzin, heeft de werknemer die recht heeft op de overgangsregeling extra vakantie voor senioren met ingang van 1 januari 2009 recht op 25 vakantiedagen.
3. De uitbreiding van de vakantiedagen per 1 april 1991 van 23 (184 uren) naar 24 vakantiedagen (192 uren) per jaar en per 1 april 1992 tot 25 vakantiedagen (200 uren) per jaar geldt niet voor de werknemer wiens werkgever met de v.v. een overeenkomst heeft gesloten op grond waarvan de Basis Jaarlijkse Arbeidsduur in de onderneming een kortere is dan de in de cao genoemde BJA en waarin tevens nadere afspraken zijn gemaakt over de gevolgen of regeling van de gevolgen van bij de bedrijfstak-CAO overeen te komen expliciete verkorting van de BJA.

Artikel 5.4 – Extra vakantie wegens langdurig dienstverband

1. De werknemer die 25 jaar zonder onderbreking in dienst is van een en dezelfde werkgever ontvangt met ingang van het kalenderjaar waarin het 25-jarig dienstverband wordt bereikt per jaar één vakantiedag (8 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft. Deze extra vakantiedag zal niet op zaterdag vallen. Zonodig zal over de toepassing van het begrip 'zonder onderbreking' overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad.
2. In afwijking van lid 1 heeft de werknemer die recht heeft op extra vakantie volgens artikel 5.5 lid 2 geen recht op extra vakantie wegens langdurig dienstverband.



Artikel 5.5 – Overgangsregeling extra vakantie voor senioren

1. De werknemer die op 1 januari 2009 in dienst is van zijn werkgever en op die datum 50 jaar of ouder is, heeft recht op extra vakantie voor senioren volgens het bepaalde in lid 2.
De werknemer die op 1 januari 2009 in dienst is van zijn werkgever en op die datum 40 jaar of ouder maar jonger dan 50 jaar is, heeft recht op extra vakantie voor senioren volgens het bepaalde in lid 3 of lid 4.
2. De werknemer als bedoeld in lid 1 die op 1 juli
 - 54 jaar is ontvangt per kalenderjaar 3 vakantiedagen meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 55, 56, 57 jaar is ontvangt per kalenderjaar 5 vakantiedagen (40 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 57 1/2 jaar is ontvangt per kalenderjaar 7 vakantiedagen (56 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 58, 59 jaar is ontvangt per kalenderjaar 10 vakantiedagen (80 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 60 jaar is ontvangt per kalenderjaar 12 vakantiedagen (96 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 61 jaar is ontvangt per kalenderjaar 13 vakantiedagen (104 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 62 jaar is ontvangt per kalenderjaar 17 vakantiedagen (136 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 63 jaar is ontvangt per kalenderjaar 22 vakantiedagen (176 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
 - 64 jaar of ouder is ontvangt per kalenderjaar 22 vakantiedagen (176 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft.
3. De werknemer als bedoeld in lid 1 die op 1 januari 2009 45 jaar of ouder maar jonger dan 50 jaar is, heeft recht op 4 extra vakantiedagen per kalenderjaar.
4. De werknemer als bedoeld in lid 1 die op 1 januari 2009 40 jaar of ouder maar jonger dan 45 jaar is, heeft recht op 3 extra vakantiedagen per kalenderjaar.
5. De extra vakantie zal niet op zaterdag vallen.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 april 2015 en voor zover het betreft de artikelen 1.2, 46, 54 en bijlagen A en B tot en met 31 augustus 2016.

Dictum III

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

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 september 2016 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 14 april 2014

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