Algemeen

Deel B

Bijlage

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Geldig van 1 juni 2019
tot en met 30 september 2021

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

Behoudens uitzondering door de wet gesteld, mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de bij deze CAO betrokken werkgever(s)-, en werknemersorganisaties en de Stichting Vakraad Metaal en Techniek niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, enigerlei elektronische wijze, Internet, Intranet of anderszins, hetgeen ook van toepassing is op de gehele of gedeeltelijke bewerking.
Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16 B Auteurswet 1912 jo. het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Vakraad Metaal en Techniek Postbus 93235, 2509 AE Den Haag

VOORWOORD

Woord vooraf

U leest nu de hertaalde versie van de CAO Metaal en Techniek 2019 – 2021. U vindt hier de hertaling van Deel A van de CAO: de artikelen 1 tot en 76a. Niet hertaald zijn het voorwoord, de B-delen en de bijlagen.

In deze tekst gebruiken we af en toe 'u' en 'we'. We doen dat voor het leesgemak. Met 'u' spreken we u, de lezer, rechtstreeks aan.
Bijvoorbeeld: 'Wilt u meer weten over het oprichten van een ondernemingsraad?'

Met 'we' bedoelen we onszelf, de CAO-partijen, de schrijvers van deze cao.

Hoe hebben we de hertaling aangepakt?

De oorspronkelijke CAO-tekst hebben we toegankelijk gemaakt voor zoveel mogelijk lezers. Daarvoor was het nodig om eenvoudigere, gemakkelijk leesbare taal te gebruiken: kortere zinnen, actief taalgebruik, alledaagsere en concretere woorden. Tegelijkertijd zijn we zo dicht mogelijk bij de oorspronkelijke tekst gebleven: de inhoud van de tekst mocht niet veranderen.

Handig om te weten

1. De indeling is grotendeels hetzelfde gebleven. Het gaat om drie soorten veranderingen:
   - De volgorde van de leden binnen een artikel is soms veranderd.
   - Soms hebben we binnen een artikel leden samengevoegd. Of de inhoud ervan verspreid over andere leden.
   - In een enkel geval hebben we de volgorde van artikelen veranderd: 12, 13, 13a en 14.

2. Een klein aantal artikelen hebben we *niet* herschreven. Het bleek voor deze artikelen niet goed genoeg in te schatten of de inhoud van de hertaling nog hetzelfde was als in de oorspronkelijke tekst. Het gaat om de volgende artikelen:
   1, 4a, 4b, 4c, 9, 44, 67a, 75 en 76a.

1. WERKINGSSFEER

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

a. de werkgever bedoeld in artikel 4b, die lid is van één van de contracterende werkgeversorganisaties (zie achterin);
b. de werknemer bedoeld in artikel 2, die in dienst is van een onder a bedoelde werkgever.

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

2. SOCIAAL BELEID IN DE ONDERNEMING

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

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

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

Daarnaast erkennen de w.v. de zelfstandige taak van de v.v. in de behartiging van de materiële en immateriële belangen van hun leden, werkzaam in de onderneming. Van deze zienswijze getuigen de bepalingen in de CAO die de w.v. en v.v. als adviseurs mede in het overleg tussen ondernemingsleiding en personeel betrekken. Doch ook in die gevallen waarin de CAO een en ander niet expliciet voorschrijft achten de w.v. het nuttig indien de v.v. als adviseurs

in het ondernemingsoverleg worden betrokken zeker in de gevallen waarbij de door de ondernemer te nemen beslissingen belangrijke wijziging brengen in de werkomstandigheden of in de salarisbetaling. Hiertoe dient een goede communicatie tussen de ondernemingsleiding en de v.v. te worden gewaarborgd, opdat de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging hun hiervoren omschreven taak waar kunnen maken en daaraan gestalte kunnen geven. Indien de v.v. in het overleg met de ondernemingsleiding ook personeelsleden van de werkgever wil betrekken, zal zulks alleen kunnen geschieden met instemming van de werkgever.

3. VAKBONDSKADERLEDEN

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

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

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

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

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

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

4. PLAATSING VAN KWETSBARE GROEPEN

Partijen bij deze CAO vragen bijzondere aandacht van de werkgevers voor het scheppen van (her)plaatsingsmogelijkheden ten behoeve van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt alsmede voor gehandicapte werknemers.
Daarnaast is het de bedoeling dat in de onderneming preventieve maatregelen worden getroffen om te voorkomen dat werknemers uitvallen wegens arbeidsongeschiktheid.

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

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

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

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

8. VERLOF IN HET KADER VAN DE WET ARBEID EN ZORG
CAO-partijen bevelen aan dat de diverse vormen van verlof in het kader van de Wet Arbeid en Zorg zo flexibel mogelijk, rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en de afwijkingsmogelijkheden die deze wet biedt, worden geïntegreerd in de bestaande werktijden en dienstroosters.

9. GELIJKE BEHANDELING MANNEN EN VROUWEN
CAO-partijen wijzen erop dat er geen onderscheid kan en mag worden gemaakt tussen mannen en vrouwen in eenzelfde functie.

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

INHOUD

Voorwoord ... 3
Woord vooraf ... 3
Hoe hebben we de hertaling aangepakt? ... 3
Inhoud ... 7

Hoofdstuk 1 Algemene afspraken ... 11
Artikel 1. Wat bedoelen we met werkgever? ... 11
Artikel 2. Wanneer is iemand werknemer? ... 11
Artikel 2a. Werken in deeltijd ... 12
Artikel 2b. Inleenkrachten ... 12
Artikel 3. Wat bedoelen we met Metaal en Techniek? ... 13
Artikel 4a. Wie is werkgever in de Metaal en Techniek? ... 13
Artikel 4b. Bij welke bedrijfstak hoort een werkgever in de Metaal en Techniek? ... 14
Artikel 4c. Voor welke werkgevers geldt deze CAO niet? ... 14
Artikel 5. Medezeggenschapsorgaan ... 15
Artikel 5a. Werknemersdelegatie ... 15
Artikel 5b. Als werknemers vakbondskaderlid zijn ... 16
Artikel 6. Bedrijfsraad ... 16
Artikel 7. Vakraad ... 16
Artikel 7a. Als er een meningsverschil is over de uitleg van de CAO ... 17
Artikel 8. Veilig werken ... 17
Artikel 9. Fusie, sluiting en reorganisatie ... 17

Hoofdstuk 2 Begin en einde van de arbeidsovereenkomst ... 19
Artikel 10. Hoe delen we de functies in? ... 19
Artikel 11. Hoe bevestigt de werkgever de aanstelling van de werknemer? ... 19
Artikel 12. Wanneer eindigt een vaste arbeidsovereenkomst? ... 20
Artikel 13. Wanneer eindigt een tijdelijke arbeidsovereenkomst? ... 20
Artikel 14. Hoe lang is de proeftijd? ... 21
Artikel 15. Wat gebeurt er als de werknemer pensioen krijgt of de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt? ... 22
Artikel 15a. Kunnen werknemers eerder minder gaan werken en voor een deel met pensioen? ... 23
Artikel 16. Opzeggen ... 23

Hoofdstuk 3 Werktijden ... 24
Artikel 17. Op welke tijden werkt de werknemer? ... 24
Artikel 18. Hoeveel uur werkt de werknemer per week? ... 25
Artikel 18a. Arbeidsduurverkorting (ADV) ... 27
Artikel 18b. De werknemer heeft te veel of te weinig ADV-tijd gehad ... 28
Artikel 19. Werken op zondagen en feestdagen ... 28

Artikel 20. Werken in ploegendienst ... 29
Artikel 21. Overwerken ... 30
Artikel 21a. Werken in consignatiedienst ... 31

Hoofdstuk 4 Wat zijn de plichten van de werknemer? ... 33
Artikel 22. Welke plichten gelden altijd voor de werknemer? ... 33
Artikel 23. Informatie geheimhouden ... 33
Artikel 24. Bedrijfsmiddelen ... 33
Artikel 25. Wanneer moet de werknemer schadevergoeding betalen? 34
Artikel 26. Mag een werknemer werken voor iemand anders dan de werkgever? ... 34
Artikel 27. ... 35
Artikel 28. ... 35
Artikel 29. Als de werknemer terugkomt uit militaire dienst ... 35

Hoofdstuk 4A Ruilen (Kopen/Verkopen) ... 36
Artikel 30. Ruilen ... 36
Artikel 30a. Werkweek van vier dagen ... 39

Hoofdstuk 5 Salarissen en toeslagen ... 40
Artikel 31. Salaris per maand of salaris per vier weken ... 40
Artikel 32. Salaristabellen ... 41
Artikel 32a. Salaristabellen voor werknemers tot 22 jaar ... 41
Artikel 32a. Salaristabellen voor werknemers tot 21 jaar ... 42
Artikel 32b. Salaristabel bij de participatiewet ... 43
Artikel 33. Salaristabellen voor werknemers van 21 jaar en ouder (tot 1 juli 2019: 22 jaar en ouder) ... 43
Artikel 34 Salarisverhoging vanwege de leeftijd van de werknemer (met uitzondering van de BBL-leerlingen) ... 63
Artikel 35. Salarisverhoging bij een nieuw functiejaar ... 63
Artikel 36. Een andere functie, herscholing, omscholing en bijscholing ... 63
Artikel 36a. ... 65
Artikel 37. Beloningssystemen ... 65
Artikel 37a. Basissalaris voor vertegenwoordigers ... 65
Artikel 38. ... 66
Artikel 39. Contributie voor lidmaatschap van de vakbond ... 66
Artikel 40. ... 66
Artikel 41. Salarisverhogingen ... 66
Artikel 41a. Eénmalige uitkering ... 67

Hoofdstuk 6 Overuren en andere extra vergoedingen en toeslagen ... 68
Artikel 42. Wat krijgen werknemers betaald voor overuren? ... 68
Artikel 42a. Hoeveel krijgen werknemers betaald voor uren buiten het dagvenster? ... 71

Artikel 43. Hoeveel krijgen werknemers betaald voor verschoven uren? 72
Artikel 44. Betaling van reisuren 72
Artikel 45. Hoeveel krijgen werknemers betaald voor werken in ploegendienst? 74

Hoofdstuk 7 Vergoeding van reis- en verblijfkosten 75
Artikel 46. Vergoeding van reiskosten 75
Artikel 47. Vergoeding van verblijfkosten 76
Artikel 48. Andere regelingen 76

Hoofdstuk 8 Vakantie en vakantiegeld 77
Artikel 49. Wat bedoelen we in dit hoofdstuk met vakantiedag of vakantie-uur? 77
Artikel 50. Op hoeveel vakantie heeft een werknemer recht? 77
Artikel 51. Extra vakantie-uren voor oudere werknemers 77
Artikel 52. Inhouding vakantiedag bij tweede ziekmelding 81
Artikel 53. Beperking van de vakantierechten 81
Artikel 54. Aaneengesloten vakantie 81
Artikel 55. Vaststellen vakantiedagen 82
Artikel 55a. Hoeveel vakantie-uren kost een vakantiedag? 83
Artikel 56. Doorbetaling van het salaris tijdens de vakantie 83
Artikel 57. Verrekening van te veel of te weinig vakantie-uren 83
Artikel 58. Wanneer vervallen vakantie-uren? 84
Artikel 59. Vakantiegeld 85
Artikel 60. Het minimum-vakantiegeld 86

Hoofdstuk 9 Verlof 87
Artikel 61. Wanneer krijgt de werknemer kort verlof? 87
Artikel 62. Wanneer krijgt de werknemer bijzonder verlof? 89
Artikel 63. Wanneer krijgt de werknemer verlof zonder doorbetaald salaris? 89
Artikel 63a. 90
Artikel 64. Gedwongen verzuim 90

Hoofdstuk 10 Arbeidsongeschiktheid 92
Artikel 65. Wat bedoelen we met arbeidsongeschiktheid? 92
Artikel 65a. Aanvullend invaliditeitspensioen 92
Artikel 66. Ziekmelden 93
Artikel 66a. Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof 93
Artikel 67. Hoeveel salaris krijgt een arbeidsongeschikte werknemer? 93
Artikel 67a. Re-integratie 95
Artikel 68. Vakantiegeld voor werknemers die langere tijd arbeidsongeschikt zijn 100
Artikel 68a. 100

Hoofdstuk 11 Pensioen en Overlijdensuitkering 101
Artikel 69. Het Pensioenfonds Metaal en Techniek 101
Artikel 70. Overlijdensuitkering 102

Hoofdstuk 12 Onderwijs 103
Artikel 71. Werknemers die leerplichtig of kwalificatieplichtig zijn 103
Artikel 72. Part-time onderwijs 103
Artikel 72a. Verplichte scholing 105
Artikel 72b. Scholingsdag 105
Artikel 73. Een EVC-toets doen 105

Hoofdstuk 13 Werkgelegenheid 106
Artikel 74. Werkgelegenheid 106
Artikel 74a. Generatiepact 106
Artikel 74b. 107
Artikel 74c. 107

Hoofdstuk 14 Slotbepalingen 108
Artikel 75. Afwijken van deze overeenkomst en nawerking 108
Artikel 76. Hoe lang is deze CAO geldig? 108
Artikel 76a. Vredesplicht 108

HOOFDSTUK 1
Algemene afspraken

Artikel 1. Wat bedoelen we met werkgever?

In deze CAO bedoelen we met werkgever:
Een natuurlijke persoon die in Nederland woont, of een rechtspersoon die in Nederland is gevestigd, of een maatschap, een vennootschap onder firma of een commanditaire vennootschap die bestaat uit twee of meer natuurlijke personen en/of rechtspersonen, en ook een in het Rijk in Europa gevestigde nevenvestiging van een daarbuiten wonende natuurlijke persoon en/of een daarbuiten gevestigde rechtspersoon (al dan niet geconstitueerd naar of vallend onder buitenlands recht), waarvoor op grond van de Handelsregisterwet 2007 (Stb. 2007, 153) een verplichting tot inschrijving in het Handelsregister bestaat.

Artikel 2. Wanneer is iemand werknemer?

1. Iemand is werknemer als hij in dienst van een werkgever salaris betaald krijgt.

2. Deze overeenkomst geldt niet voor de volgende personen:
   a. Directeuren en adjunct-directeuren.
   b. Personen die hoofdzakelijk werk doen met een functieniveau dat hoger is dan functiegroep 11 (salarisgroep J).
   c. Personen die wel op de loonlijst van de onderneming staan, maar die geen werk doen voor de onderneming.
   d. Personen in een elektrotechnische nettenbouwbedrijf die zijn aangenomen voor grondwerk per karwei en/of voor beperkte duur in dat karwei of een reeks van karweien met een maximum van drie maanden. Maar let op: op grondwerkers in vaste dienst is deze CAO wel van toepassing.

3. Let op:
   a. Heeft een werknemer een functie waar onregelmatige werktijden bij horen? Dan gelden de volgende artikelen uit deze CAO niet voor hem: 17, 18, 18a, 21, 33, 33a, 33b, 34, 35, 42, 43, 44 en 45.
   b. In artikel 10 staat dat de werkgever de functie van de werknemer indeelt. Doet een werknemer werk dat niet in te delen is volgens artikel 10? Dan gelden de volgende artikelen uit deze CAO niet voor hem: 31 lid 1, 33, 33a, 33b, 34, 35, 41, 42, 43 en 44.

4. Is er een geschil over de betekenis van dit artikel? Dan kan dit aan de Vakraad worden voorgelegd. Als er een bedrijfsraad is, dan mag die eerst zijn mening geven aan de Vakraad. Daarna beslist de Vakraad erover.

Artikel 2a. Werken in deeltijd

1. Wil een werknemer werken in deeltijd? Dan vraagt hij dit aan zijn werkgever. De werkgever moet hier positief tegenover staan. Hij onderzoekt serieus of de werknemer al snel of pas later in deeltijd kan gaan werken. Denkt de werkgever dat het niet mogelijk is? Dan moet hij uitleggen aan de werknemer wat daarvoor de redenen zijn. Hij mag pas besluiten om werken in deeltijd niet toe te staan als hij de redenen besproken heeft met de werknemer.

   Aantekening:
   Deze afspraak geeft de werknemer niet het recht op werken in deeltijd.

2. Werken in deeltijd betekent dat een werknemer minder dan gemiddeld 38 uur per week werkt, berekend over maximaal één jaar. Hebben werknemers de afspraak om in deeltijd te werken? Dan gelden voor hen de afspraken in deze CAO naar verhouding van hun deeltijd arbeidsovereenkomst.

Artikel 2b. Inleenkrachten

1. Werkt iemand als inleenkracht voor een werkgever voor wie deze CAO geldt? Dan gelden voor deze inleenkrachten de volgende afspraken:
   - De afspraken over een werkweek van 38 uur, zoals we die beschrijven in artikel 18.1.
   - De toeslagen en vergoedingen die horen bij de werkweek van 38 uur, zoals we die beschrijven in hoofdstuk 5, 6 en 7.
   - Afspraken over de volgende onderwerpen:
     • Salaristabellen, artikel 33a, 33b, 33c en 33d.
     • Vakantiedagen, artikel 50.
     • Extra vakantiedagen voor oudere werknemers, artikel 51.
     • Vakantiegeld, artikel 59.
     • Minimum-vakantiegeld, artikel 60.

   Let op:
   • De afspraken uit de volgende artikelen gelden niet: 39 en 41a.
   • Heeft de onderneming vastgestelde eigen salaristabellen en/of eigen toeslagen in plaats van salaristabellen of toeslagen zoals in hoofdstuk 5, 6 en 7? Dan gelden voor de inleenkrachten de eigen salaristabellen en/of toeslagen van de onderneming.

Heeft een werkgever inleenkrachten aan het werk? Dan moet hij zich ervan verzekeren dat het uitzendbureau zich bij deze inleenkrachten houdt aan de afspraken die volgens dit artikel gelden. Ook moet hij een verklaring vragen van het uitzendbureau, waarin staat dat het uitzendbureau zich houdt aan de wetten die gelden voor uitzendwerk. Heeft het uitzendbureau een NEN-certificaat? Dan is deze verklaring niet nodig.

2. Werkgevers in de Metaal en Techniek werken alleen met uitzendbureaus die een geregistreerd keurmerk hebben van de Stichting Normering Arbeid (SNA), behalve als het uitzendbureau *niet* valt onder de uitzonderingen die staan bij artikel 4c.

Aantekening:
Meer informatie over inlenersbeloning staat op de volgende websites:
- www.abu.nl
- www.sncu.nl
- www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid

Artikel 3. Wat bedoelen we met Metaal en Techniek?

In deze CAO bedoelen we met de Metaal en Techniek de bedrijfstakken die staan beschreven in de volgende CAO's:
- het carrosseriebedrijf,
- de goud- en zilvernijverheid,
- het isolatiebedrijf,
- het metaalbewerkingsbedrijf of
- het technisch installatiebedrijf.

In elk van deze CAO's staat de beschrijving van de bedrijfstak in artikel 77.

Artikel 4a. Wie is werkgever in de Metaal en Techniek?

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

Artikel 4b.
Bij welke bedrijfstak hoort een werkgever in de Metaal en Techniek?

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

In geval het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij werkzaamheden zoals uitgeoefend in enige afzonderlijke bedrijfstak in (binnen) de Metaal en Techniek gelijk is aan het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij werkzaamheden zoals uitgeoefend in enige andere afzonderlijke bedrijfstak in (binnen) de Metaal en Techniek, geeft de hoogte van de loonsommen van de betrokken werknemers in de maand januari de doorslag.

Artikel 4c. Voor welke werkgevers geldt deze CAO niet?

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

a. De bedrijfsactiviteiten van de werkgever bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in art. 7:690 BW én
b. Het aantal overeengekomen arbeidsuren van de bij deze werkgever in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij de werkzaamheden zoals uitgeoefend in de in artikel 3 genoemde takken van bedrijf bedraagt minder dan 75% van het totaal aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers, dat wil zeggen dat tenminste 25% van het aantal arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers betrekking heeft op werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in artikel 3 genoemd én
c. De werkgever voor 15% of meer van het totale premieplichtige loon op jaarbasis werknemers ter beschikking stelt van derden op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in art. 7: 691 lid 2 BW, zoals laatstelijk nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.2 van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv), gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005. De werkgever heeft aan dit criterium voldaan indien en zover dit door de uitvoeringsinstelling (Belastingdienst), die voor de sociale verzekeringen is belast met het indelen van ondernemingen bij sectoren, als zodanig is vastgesteld, én

d. De werkgever is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring gebonden is aan de CAO van een der bedrijfstakken zoals genoemd in artikel 3 én
e. De werkgever is geen paritair afgesproken arbeidspool én
f. De werkgever viel op 1 december 1999 niet onder de (algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de) CAO Vervroegd Uittreden Metaal en Technische Bedrijfstakken.

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

Artikel 5. Medezeggenschapsorgaan

1. Heeft een werkgever 50 werknemers of meer in dienst? Dan zal een ondernemingsraad volgens de *Wet op de ondernemingsraden* worden ingesteld.

2. Heeft een werkgever 10 werknemers of meer in dienst, maar minder dan 50? En is er geen ondernemingsraad in de onderneming? Dan kan de werkgever besluiten om een personeelsvertegenwoordiging op te richten. Vraagt meer dan de helft van de werknemers om een personeelsvertegenwoordiging? Dan stelt de werkgever deze in.
   Heeft deze onderneming ook geen personeelsvertegenwoordiging? Dan stelt de werkgever een personeelsvergadering in, voor zover de *Wet op de ondernemingsraden* geldt voor de onderneming. In art. 35b *Wet op de ondernemingsraden* staan de regels die in deze situatie gelden.

3. Heeft een werkgever minder dan 10 werknemers in dienst? En is er geen ondernemingsraad in de onderneming? Dan kan de werkgever besluiten om een personeelsvertegenwoordiging in te stellen.

   Aantekening:
   Wilt u meer weten over het instellen van een ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering? Neem dan contact op met Bedrijfscommissie Markt I. Postbus 90405, 2509 LK Den Haag. Telefoon 070 – 3499 561.

Artikel 5a. Werknemersdelegatie

Heeft een werkgever minder dan 10 werknemers in dienst? En is er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging? Dan kan de werkgever in voorkomende gevallen overleggen met een aantal werknemers die bij de werkgever in dienst zijn. Dit noemen we de werknemersdelegatie.

Artikel 5b. Als werknemers vakbondskaderlid zijn

Een werknemer die vakbondskaderlid is, krijgt informatie via de vakbond. Deze informatie mag hij verspreiden in de onderneming waar hij werkt. De werkgever mag om die reden de werknemer niet benadelen.

Aantekening:
Zie ook punt 3 van het voorwoord.

Artikel 6. Bedrijfsraad

De bedrijfstak zoals we die noemen in artikel 77, kan een eigen bedrijfsraad oprichten. De bedrijfsraad maakt een reglement. Daarin regelt de raad het volgende:
- Wie zitten er in de bedrijfsraad?
- Wat is de taak van de bedrijfsraad?
- Hoe werkt de bedrijfsraad?

Het reglement van de bedrijfsraad heeft goedkeuring nodig van de Vakraad. Berichten voor de bedrijfsraad kunt u sturen naar: Postbus 93235, 2509 AE Den Haag.

Artikel 7. Vakraad

Met Vakraad bedoelen we de Stichting Vakraad Metaal en Techniek.

Aantekening:
1. De CAO-partijen hebben de Vakraad opgericht om te werken aan goede sociale verhoudingen in de Metaal en Techniek. Dit doet de Vakraad onder andere door cao's af te spreken.
2. Wilt u contact opnemen met de Vakraad? U kunt schrijven naar Postbus 93235 - 2509 AE Den Haag. En u kunt bellen naar telefoonnummer 070-3160325.
3. Wilt u teksten uit deze CAO ergens voor gebruiken of ergens publiceren? Dan moet u daarvoor eerst toestemming hebben van de CAO-partijen en de Vakraad. Behalve als er in uw situatie een wet geldt waardoor toestemming niet nodig is. Maakt u kopieën van iets uit deze CAO en mag dat volgens art. 16b[1] of art. 17 Auteurswet? Dan moet u volgens de wet een vergoeding betalen aan de Stichting Vakraad Metaal en Techniek.

1 We bedoelen hier artikel 16 b Auteurswet 1912 juncto het Besluit van 20 juni 1974, gepubliceerd in het Staatsblad 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, gepubliceerd in het Staatsblad 471.

Artikel 7a. Als er een meningsverschil is over de uitleg van de CAO

Is er een geschil over de betekenis van de bepalingen in deze CAO? Dan kunnen de CAO-partijen de *Commissie Uitleg CAO* om advies vragen. De commissie bekijkt het meningsverschil en geeft een advies hierover aan de Vakraad.

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

Artikel 8. Veilig werken

1. De werkgever doet wat nodig is voor de veiligheid in de onderneming. Hierbij houdt hij zich aan de wettelijke voorschriften.

2. De werknemer hoeft geen werk te doen dat niet voldoet aan de wettelijke regels over veiligheid.

3. De werkgever zorgt dat de werknemer de veiligheidsmiddelen krijgt die hij nodig heeft om veilig te kunnen werken.
   De werknemer is verplicht om het volgende te doen:
   - Hij zorgt voor zijn eigen veiligheid en die van anderen.
   - Hij houdt zich aan de regels die de werkgever heeft gemaakt.
   - Hij gebruikt de veiligheidsmiddelen die nodig zijn om veilig te werken.
   - Hij past de voorgeschreven beveiligingen toe.

Aantekening:
Meer afspraken en uitleg over veiligheid staan in bijlage 1 en bijlage 11A.

Artikel 9. Fusie, sluiting en reorganisatie

1. Hetgeen in de navolgende leden van dit artikel wordt bepaald, is van toepassing op de ondernemingen, waarin in de regel ten minste 20 personen werkzaam zijn.

2. De werkgever die fusiebesprekingen voert, dan wel het voornemen heeft het bedrijf geheel of gedeeltelijk te sluiten en/of het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren, dan wel andere plannen heeft die een belangrijke negatieve invloed op de werkgelegenheid zullen hebben, stelt de w.v. en de v.v. daarvan in kennis. De werkgever zal er naar streven collectieve ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.

3. De kennisgeving bedoeld in lid 2 van dit artikel dient plaats te vinden zodra verwacht kan worden dat de eventuele fusie, sluiting en/of reorganisatie wellicht doorgang kan vinden.

4. Gelijk met de eerdergenoemde kennisgeving deelt de werkgever tevens mede de redenen die hem tot zijn besluit hebben gebracht, alsmede welke (sociale) gevolgen hij verwacht, indien en voor zover die gevolgen alsdan reeds te overzien zijn.

5. Tezamen met de w.v. en de v.v. zal door de werkgever, zodra dit noodzakelijk wordt, aandacht worden besteed aan:
   - het tijdstip waarop het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie voor het uitbrengen van advies zal worden ingelicht;
   - het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel zal worden ingelicht;
   - de vraag of en in hoeverre voorzieningen genomen kunnen worden opdat zoveel mogelijk de eventueel nadelige gevolgen voor de werknemers worden voorkomen, weggenomen of verminderd.

6. Over de in de leden 2 en 4 van dit artikel genoemde mededelingen en kennisgeving zullen de w.v. en de v.v. geheimhouding betrachten, welke geheimhouding zal duren tot aan het tijdstip waarop het personeel wordt ingelicht, althans ten minste tot aan het tijdstip waarop het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie wordt ingelicht.

Aantekeningen:

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

HOOFDSTUK 2
Begin en einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 10. Hoe delen we de functies in?

1. De werkgever deelt de functie van een werknemer in. De werkgever laat de functie-indeling weten aan de werknemer.

2. De werkgever gebruikt voor deze indeling het meest recente Handboek Functie-indeling voor de Metaal en Techniek. We noemen dit het FC-Handboek. Dit handboek is een onderdeel van deze CAO.

   Aantekening:
   U kunt het FC-Handboek bestellen bij de Vakraad.

3. Bestaat een functie uit een samenstelling van verschillende functies uit het FC-Handboek? Dan noemt de werkgever in de arbeidsovereenkomst uit welke verschillende functies deze samengestelde functie bestaat.

4. Is een werknemer het niet eens met hoe de werkgever zijn functie heeft ingedeeld? Dan kunnen werknemer en werkgever vragen of de Vakraad de functie wil indelen. De indeling van de Vakraad is bindend.

   Aantekening:
   In bijlage 3 bij deze CAO staat hoe dit werkt.

5. Op de invoering van het FC-Handboek is art. 27 Wet op de ondernemingsraden van toepassing.

   Aantekening:
   Artikel 10.5 houdt het volgende in: Zaken die niet in de CAO zijn geregeld, zijn onderwerp van overleg met het medezeggenschapsorgaan. U vindt dit wetsartikel in bijlage 11B.

Artikel 11. Hoe bevestigt de werkgever de aanstelling van de werknemer?

1. De werkgever geeft de werknemer een schriftelijke bevestiging van zijn aanstelling. Daarin staan minimaal een aantal basisafspraken. In bijlage 11C staat om welke basisafspraken het gaat.

2. Als de werkgever salaris betaalt, stuurt hij de werknemer een loonstrook. Als er geen veranderingen zijn in vergelijking met de vorige betaling, is hij niet verplicht om een loonstrook te sturen. Het mag wel. In de wet staat wat er precies in de loonstrook moet staan (7:626 BW).

Aantekening:
Een voorbeeld van een aanstellingsbrief staat in bijlage 4A.
De tekst van 7:626 BW staat in bijlage 11L

Artikel 12. Wanneer eindigt een vaste arbeidsovereenkomst?

1. Standaard is een arbeidsovereenkomst voor 'onbepaalde tijd'.

2. In de wet staan de mogelijkheden waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Daarnaast eindigt een arbeidsovereenkomst van rechtswege (automatisch) op de eerste dag waarop voor de werknemer de AOW ingaat.

3. Gaat de werknemer pensioen krijgen van het Pensioenfonds Metaal en Techniek? Dan moet hij dit zelf doorgeven aan zijn werkgever, uiterlijk drie maanden voordat hij met pensioen gaat.

Aantekening:
Zie bijlage 5 voor het Ontslagrecht

Artikel 13. Wanneer eindigt een tijdelijke arbeidsovereenkomst?

1. Anders dan in artikel 12.1 is geregeld, kan een arbeidsovereenkomst alleen maar tijdelijk zijn als dat schriftelijk is afgesproken. Deze arbeidsovereenkomst voor 'bepaalde tijd' kan voor een bepaalde periode of voor een bepaalde taak zijn.

2. Ziet de werkgever aankomen dat die bepaalde taak van een werknemer binnen een half jaar af is? Dan moet de werkgever dit minimaal één week voor het verwachte einde van die taak aan de werknemer laten weten. Ziet de werkgever aankomen dat die bepaalde taak van de werknemer een half jaar of langer duurt? Dan moet de werkgever dit minimaal één maand voor het verwachte einde van die taak aan de werknemer laten weten. En hij moet hem dan laten weten wat de verwachte einddatum is.

3. Heeft een werknemer maximaal drie keer een tijdelijke arbeidsovereenkomst gehad? En hebben deze tijdelijke banen samen niet langer dan 24 maanden geduurd? Dan eindigt de laatste tijdelijke arbeidsovereenkomst van rechtswege (automatisch). Vanaf 1 januari 2020 geldt 36 maanden in plaats van 24 maanden.

4. Heeft een werknemer een tijdelijke arbeidsovereenkomst van drie maanden of korter gehad? En had hij deze arbeidsovereenkomst direct na een arbeidsovereenkomst van 24 maanden of meer bij dezelfde werkgever? Dan eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege (automatisch). Vanaf 1 januari 2020 geldt 36 maanden in plaats van 24 maanden.

5. In afwijking van art. 7:668a lid 2 BW geldt het volgende:
   Perioden die de werknemer bij de werkgever als uitzendkracht heeft gewerkt, voorafgaand aan zijn indiensttreding bij de werkgever, tellen als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maar alleen als de onderbrekingen in die periode kwamen door arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht. Daarbij was voor het uitzendbureau de arbeidsongeschiktheid de reden om die arbeidsovereenkomst te beëindigen.
   De arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever is dan dus de tweede tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de werknemer. En dus gaat deze niet automatisch over in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Maar let op: voor deze afwijking geldt dat de hele periode van werken voor de werkgever via het uitzendbureau en rechtstreeks voor de werkgever niet langer dan twee jaar mag duren. Vanaf 1 januari 2020 geldt 36 maanden in plaats van twee jaar.

6. Heeft de werknemer bij de werkgever een tijdelijke arbeidsovereenkomst, vooral of alleen vanwege de educatie van de werknemer? Dan geldt wat staat in art. 7:668a lid 9 BW. In lid 9 staat dat de rest van art. 7:668a BW niet geldt.

Aantekening:
1. Onderdeel 3 van dit artikel gaat over verlengde arbeidsovereenkomsten. In bijlage 11N staat art. 7:668a BW. Hierin staat meer over maximaal drie keer een tijdelijke arbeidsovereenkomst.
2. Is een arbeidsovereenkomst tijdelijk en duurt hij zes maanden of langer? Dan moet de werkgever voor het einde van de tijdelijke arbeidsovereenkomst een bericht sturen aan de werknemer. Daarin laat hij weten of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet. Hij moet dat doen tenminste één maand voor het einde van de tijdelijke arbeidsovereenkomst. Dit staat in de wet.
3. Meer over het ontslagrecht staat in bijlage 5.

Artikel 14. Hoe lang is de proeftijd?

1. Voor vaste arbeidsovereenkomsten en voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten van langer dan zes maanden is de proeftijd standaard twee maanden. Spreken de werkgever en de werknemer af dat er geen proeftijd is of een kortere proeftijd? Dan moeten ze deze afspraak schriftelijk vastleggen.

2. In de proeftijd kunnen zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigen tegen het eind van de werkdag.

Aantekening:
Meer over het ontslagrecht staat in bijlage 5.

Artikel 15.
Wat gebeurt er als de werknemer pensioen krijgt of de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt?

1. Krijgt de werknemer pensioen van het Pensioenfonds Metaal en Techniek? Of bereikt hij de AOW-gerechtigde leeftijd? Dan kan een werkgever hem een tijdelijke arbeidsovereenkomst of een vaste arbeidsovereenkomst aanbieden.

2. Krijgt een werknemer met de AOW-gerechtigde leeftijd of met pensioen een tijdelijke arbeidsovereenkomst? Dan eindigt deze tijdelijke arbeidsovereenkomst altijd van rechtswege (automatisch). Dit geldt ook als deze werknemer twee of meer tijdelijke arbeidsovereenkomsten na elkaar heeft, met korte tijd ertussen.

3. Heeft de werknemer met de AOW-gerechtigde leeftijd of met pensioen een vaste arbeidsovereenkomst gekregen? Of loopt een tijdelijke arbeidsovereenkomst zonder tegenspraak langer door dan de afgesproken tijd? Dan kan de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen met een opzegging.

4. Voor deze werknemers gelden de regels die in deze CAO staan, behalve als de werkgever en de werknemer schriftelijk iets anders afspreken.

Aantekening:

1. De CAO-partijen raden aan om tijdelijke arbeidsovereenkomsten af te spreken van 3 tot 12 maanden.
2. Wil de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen door opzegging? Dan telt voor het bepalen van de opzegtermijn de hele periode mee dat de werknemer bij de werkgever gewerkt heeft. Hierbij gelden de regels uit artikel 16.1 van deze CAO en uit art. 7:672 BW. Meer hierover staat in bijlage 5 over Ontslagrecht.
3. In artikel 33 staan de salarissen voor werknemers die jonger zijn dan de AOW-gerechtigde leeftijd. De beloning voor werknemers ouder dan de AOW-gerechtigde leeftijd moet de werkgever in een brief zetten. Blijft een werknemer hetzelfde werk doen? Dan is het de bedoeling dat zijn netto inkomen niet lager wordt dan het netto inkomen dat hij eerder kreeg.
4. Voor werknemers ouder dan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen andere regels gelden dan voor werknemers jonger dan de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit gaat om regels voor sociale zekerheid of pensioen.
5. Zie voor meer informatie over ontslag: www.overheid.nl.

Artikel 15a.
Kunnen werknemers eerder minder gaan werken en voor een deel met pensioen?

1. Een werknemer die nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft, kan met deeltijdpensioen. Deeltijdpensioen betekent dat de werknemer minder gaat werken en een deel van zijn pensioen krijgt van het Pensioenfonds Metaal en Techniek. Voor deeltijdpensioen gelden de volgende voorwaarden:
   a. Zes maanden voordat de werknemer het deeltijdpensioen wil laten beginnen moet hij het aanvragen bij de werkgever.
   b. Het deeltijdpensioen moet minimaal gemiddeld 4 uur per week zijn, meestal is dit een halve dag per week. Het deeltijdpensioen mag maximaal de helft zijn van de werktijd vóór het deeltijdpensioen.

2. De werkgever geeft hiervoor toestemming, behalve als hij vindt dat hij dit niet kan doen door 'zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen'.

3. Is de werknemer het niet eens met de beslissing van de werkgever? Dan kunnen de werknemer en de werkgever advies vragen aan de Vakraad.

   Aantekening:
   De regels hiervoor staan in bijlage 3B.

4. Gaat de werknemer met deeltijdpensioen? Dan past de werkgever de arbeidsovereenkomst aan naar een deeltijdovereenkomst. Afspraken in deze CAO gelden dan naar evenredigheid, zoals dat staat in artikel 2a lid 2.

Artikel 16. Opzeggen

1. Werknemer en werkgever kunnen de arbeidsovereenkomst opzeggen. De opzegtermijnen die daarbij gelden zijn terug te vinden in de wet: art. 7:672 BW.

2. De opzegging vindt plaats, met inachtneming van de opzegtermijn, tegen het einde van de maand bij een maandsalaris en tegen het einde van de vierwekenperiode bij een vierwekensalaris.

   Aantekening:
   Deze regels staan in art. 7:672 BW. In bijlage 11M van deze CAO vindt u de regels voor opzegtermijnen:
   - Art. 7:672 BW.
   - Art. 16c van de oudere CAO-tekst.
   - Art. XXI van de Flexwet.

HOOFDSTUK 3
Werktijden

Artikel 17. Op welke tijden werkt de werknemer?

1. De werknemer werkt volgens een dienstrooster. Op het dienstrooster staat op welke dagen en tijden de werknemer werkt. Deze tijd noemen we de *dagelijkse werktijd*.

2. a. De dagelijkse werktijd kan liggen in de periode die we het 'dagvenster' noemen. Dat is van 6.00 uur tot 18.00 uur.
   b. De werkgever kan één keer per jaar het dagvenster verschuiven:
      i. Hij kan het 1 uur verschuiven: van 7.00 uur tot 19.00 uur.
      ii. Hij kan het tot uiterlijk 2 uur verschuiven: van uiterlijk 8.00 uur tot uiterlijk 20.00 uur. In dit geval moet het medezeggenschapsorgaan van het bedrijf instemmen met deze verandering. Heeft het bedrijf geen medezeggenschapsorgaan? Dan moet het personeel van het bedrijf instemmen met deze verandering.

      Een verschuiving blijft een heel jaar geldig. Met een jaar bedoelen we 365 dagen achter elkaar. Als er een schrikkeljaar is, bedoelen we 366 dagen achter elkaar.
   c. Valt de dagelijkse werktijd voor de werknemer buiten het dagvenster, of voor een deel buiten het dagvenster? Dan gelden de toeslagregelingen in artikel 42a van deze CAO.

   Aantekening:
   Werkt de werknemer in ploegendienst zoals we die beschrijven in artikel 20? Dan geldt niet de toeslagenregeling die staat in artikel 42a, maar de toeslagenregeling die staat in artikel 45. In bijlage 4C vindt u een schema met voorbeelden van de toeslagen.

3. ADV-tijd is de tijd waarop de werknemer niet werkt vanwege arbeidsduurverkorting. In artikel 18a staat alles over ADV.

4. Op het dienstrooster van de werknemer staan zijn dagelijkse werktijd en zijn ADV-tijd. Maar heeft de werknemer met de werkgever afgesproken dat de werknemer werkt op flexibele werktijden? Dan staat ADV-tijd niet op het dienstrooster van de werknemer. We bedoelen hier flexibele werktijd zoals dat uitgelegd staat in 18a lid 2 sub b. van deze CAO.

5. Werkt de werknemer op uren buiten zijn dienstrooster? Dan kunnen dat verschoven uren of overuren zijn:
   a. *Verschoven uren:* Dit zijn de volgende drie soorten uren:
      i. Uren die de werknemer werkt op tijden die niet op zijn dienstrooster staan. Maar ze tellen alleen als verschoven uren als de werknemer in

een periode van dertien weken achter elkaar in totaal niet meer uren werkt dan op zijn dienstrooster staan. Een week is 7 dagen achter elkaar.

Als de werknemer erom vraagt, dan geeft de werkgever regelmatig een overzicht van zijn verschoven uren en de tijdstippen waarop hij heeft gewerkt. Werkt de werknemer minder uren dan op zijn dienstrooster staan? Dan ziet de werknemer die ook op het overzicht.

ii. Uren waarop de werknemer buiten het dienstrooster werkt, om uren in te halen waarop niet wordt gewerkt of waarop niet zal worden gewerkt. Het moet van tevoren vaststaan dat inhalen het doel is van deze uren. En het moet gebeuren in overleg met het medezeggenschapsorgaan. Of als dat er niet is, in overleg met de werknemersdelegatie.

iii. Uren waarop de werknemer werkt omdat hij niet kán werken op de uren die op zijn dienstrooster staan. Dat de werknemer de uren op zijn dienstrooster niet kan werken komt door omstandigheden in het bedrijf van de opdrachtgever van de werkgever. Deze uren zijn ook verschoven uren, maar alleen als de werknemer niet méér uren werkt dan hij volgens zijn dienstrooster zou werken.

b. *Overuren*: dit zijn alle andere uren waarop de werknemer buiten het dienstrooster werkt, behalve dus als dit verschoven uren zijn.

Aantekening:
In artikel 43 staat wat de werkgever de werknemer betaalt voor verschoven uren.
In artikel 42 staat wat de werkgever de werknemer betaalt voor overuren.

Artikel 18. Hoeveel uur werkt de werknemer per week?

1. De normale werktijd is gemiddeld 38 uur per week. Dit is een gemiddelde berekend over maximaal één jaar. Werkt de werknemer op grond van een bestaande regeling minder dan die gemiddeld 38 uren per week geldt het overeengekomen aantal uren.
   Voor de uren die de werknemer werkt gelden de regels uit artikel 17 van deze CAO.*

2. Om te berekenen hoeveel uur een werknemer gemiddeld per week werkt, tellen de volgende uren mee als gewerkte uren:
   i. De uren die de werknemer volgens zijn dienstrooster heeft gewerkt.
   ii. De uren die de werknemer volgens zijn dienstrooster had moeten werken tijdens vakantiedagen.
   iii. De uren die de werknemer volgens zijn dienstrooster had moeten werken op nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en nationale feestdag (koningsdag, 27 april).
   iv. De uren die de werknemer volgens zijn dienstrooster had moeten werken op kort-verlofdagen. In artikel 61 staat wat kort-verlofdagen zijn.

v. De uren die de werknemer volgens zijn dienstrooster had moeten werken als hij arbeidsongeschikt is.

3. De werkgever maakt het dienstrooster van de werknemer. Hij laat de werknemer steeds voor minimaal 3 weken weten wat zijn dienstrooster is. Daarna mag hij het dienstrooster alleen nog veranderen als het gaat om een verandering van de vorm van de ADV. En de werkgever moet daarvoor overleggen met het medezeggenschapsorgaan en als die er niet is met de werknemersdelegatie.

   Aantekening:
   De werknemer moet dus bijvoorbeeld uiterlijk op 31 december het dienstrooster weten voor de eerste 3 weken van januari.

4. De werkgever kan een dienstrooster maken waarop staat dat de werknemer vier dagen in de week maximaal 9,5 uur per dag moet werken. Dit kan alleen in overleg met de vakverenigingen. De dagen waarop de werknemer maximaal 9,5 uur moet werken, mogen niet vallen op zaterdag en zondag. De werkgever moet zich verder houden aan het niveau van de arbeidsvoorwaarden die gelden op het moment dat de werkgever dit dienstrooster invoert.

5. De werkgever stelt het dienstrooster vast. Indien de werknemer daarom verzoekt, doet de werkgever dit na overleg met betrokkene. De werkgever houdt daarbij, voorzover redelijkerwijs van hem kan worden verwacht, rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Bij verschil van mening tussen de werkgever en de werknemer over de weging van de belangen bij het vaststellen van het dienstrooster als hier bedoeld kan aan de Vakraad advies worden gevraagd.

   Aantekening:
   In bijlage 3A staat hoe werkgever en werknemer advies kunnen vragen aan de Vakraad.

6. Als regel werkt de werknemer niet op zaterdag.

   Aantekening:
   Moet de werknemer toch regelmatig op zaterdag werken? Dan moet de werkgever overleggen met het medezeggenschapsorgaan als dat er is. En anders met de werknemersdelegatie.

7. Is het noodzakelijk dat de werknemer als regel werkt op zaterdag? Dan hoeft hij per week op één andere dag niet te werken. Of hij hoeft twee andere halve dagen per week niet te werken.

8. Ingeval een werknemer incidenteel een zaterdag moet werken zal hij in dezelfde of in de volgende week een hele dag of twee halve dagen desgewenst voor eigen rekening vrijaf kunnen nemen.

* Van 1 oktober 1984 tot en met 31 december 1984 stond in de CAO deze afspraak: Vanaf 1 oktober 1984 werken werknemers 5% minder uren dan daarvoor. De bedrijfstijd van de onderneming hoeft daardoor niet te veranderen.

Artikel 18a. Arbeidsduurverkorting (ADV)

1. De werkgever en het medezeggenschapsorgaan kiezen in overleg met elkaar de vorm van de ADV. Ook veranderingen van deze keuze bepalen ze in overleg. Heeft het bedrijf geen medezeggenschapsorgaan? Dan komt de ADV tot stand na overleg met de werknemersdelegatie. Welke vormen van ADV er zijn, staat in lid 2 van dit artikel.
   De vakvereniging heeft een lijst met bedrijven ingeleverd bij de Federatie Werkgeversorganisaties Techniek. Staat het bedrijf van de werkgever op die lijst? Dan kunnen veranderingen in de vorm van de ADV ook tot stand komen in overleg met de vakvereniging.
   Gaat de werknemer in deeltijd werken? Dan komt in de arbeidsovereenkomst te staan of de werknemer adv in tijd of in geld krijgt.

   Aantekening:
   Werknemers die in deeltijd werken, krijgen het salaris naar verhouding. Dat staat ook in artikel 2a en 32.

   Stel, een werknemer werkt 24 uur per week. Dan kan de werkgever kiezen:
   - De werkgever betaalt de werknemer 24/38 van het salaris dat de werknemer moet krijgen volgens de tabel in artikel 33 van deze CAO. Dan krijgt de werknemer zijn ADV in geld.
   - De werkgever betaalt de werknemer 24/40 van het salaris dat de werknemer moet krijgen volgens de tabel in artikel 33. De werknemer krijgt een aantal uren ADV naar evenredigheid met het aantal uren van zijn arbeidsovereenkomst. In die uren hoeft de werknemer niet te werken.

2. Gekozen kan worden uit de volgende vormen van ADV:
   a. *ADV-blokken*:
      - elke 4 weken 8 uur aaneengesloten ADV.
      - elke 2 weken 4 uur aaneengesloten ADV.
      - elke week 2 uur aaneengesloten ADV.

   b. *Flexibele werktijd*. De werknemer werkt dan in een week minimaal 34 uur en maximaal 45 uur. De werknemer mag per dag minimaal 0 uur en maximaal 9 uur werken.
   c. *ADV-dagen*. Alleen werkgevers die werknemers laten werken op bouwwerken kunnen voor deze vorm van ADV kiezen. De werkgever zet de ADV-dagen in het dienstrooster op dagen waarop het bouwwerk gesloten is vanwege ADV. Dit kunnen ook delen van ADV-dagen zijn. Bijvoorbeeld halve dagen. Heeft de werknemer daarna nog ADV-dagen over? Of delen van ADV-dagen? Dan overlegt de werkgever met

het medezeggenschapsorgaan wanneer de werknemer die overige ADV-dagen krijgt. Heeft het bedrijf geen medezeggenschapsorgaan? Dan overlegt de werkgever met een werknemersdelegatie. Wil de werkgever de ADV-dagen op andere dagen in het dienstrooster zetten dan op dagen dat de werknemer niet aan het bouwwerk kan werken? Dan overlegt hij hierover met het medezeggenschapsorgaan, of met de werknemersdelegatie.

d. *Vrije keuze.* Kiest de werkgever niet voor een van de vormen van ADV uit lid 2a, 2b of 2c? Dan mag de werkgever de werknemer op een andere manier ADV-tijd geven. Dit doet hij in overleg met het medezeggenschapsorgaan, of met de werknemersdelegatie. Of met de vakvereniging als het gaat om een bedrijf op de lijst met bedrijven die de Federatie Werkgeversorganisaties Techniek heeft. (We noemen deze lijst bij lid 1 van dit artikel) De werkgever laat aan de Vakraad weten welke vorm het bedrijf heeft gekozen.

De werkgever mag geen ADV-tijd geven op zondagen en feestdagen. Welke feestdagen we bedoelen, staat in artikel 19 lid 1 van deze CAO.

Artikel 18b. De werknemer heeft te veel of te weinig ADV-tijd gehad

1. Werkt de werknemer in ADV-tijd? Dan moeten werknemer en werkgever in overleg vervangende ADV-tijd vaststellen. Uiterlijk in het volgende kalenderkwartaal moet deze afgesproken ADV-tijd plaatsvinden. Heeft de werknemer bijvoorbeeld in mei gewerkt in ADV-tijd? Dan moet hij die vrije uren vóór het einde van september alsnog krijgen.

2. Stopt de werknemer met werken voor de werkgever en heeft hij nog ADV-tijd over? Of heeft hij te veel ADV-tijd gehad? Dan wordt dit verrekend in tijd of in geld. Gebeurt dit in geld? Dan geldt voor de waarde van ADV het salaris, zoals in artikel 31 lid 1 van deze CAO. Eventuele ploegentoeslag telt mee bij het salaris.

3. Is de werknemer arbeidsongeschikt geweest tijdens ADV-tijd? Dan hoeft de werkgever deze ADV-tijd niet te compenseren.

Artikel 19. Werken op zondagen en feestdagen

Als regel werkt de werknemer niet op zondag. En op de volgende feestdagen:
- Nieuwjaarsdag
- Tweede paasdag
- Hemelvaartsdag
- Tweede pinksterdag
- Eerste kerstdag
- Tweede kerstdag
- Nationale feestdag (Koningsdag, 27 april)

Verklaren de CAO-partijen dat 5 mei in een bepaald jaar een nationale feestdag is waarop de werknemers niet hoeven te werken? Dan stellen de CAO-partijen een collectieve vakantiedag vast op 5 mei van dat jaar. Hiervoor moet de werknemer zijn 25e vakantiedag opnemen. Maar dit hoeft alleen als op het dienstrooster van de werknemer staat dat hij op die dag eigenlijk had moeten werken.

Aantekening:
- Werkt de werknemer wel op zondagen en/of feestdagen? Dan betaalt de werkgever de werknemer een vergoeding.
  Wilt u daar meer over weten? Lees dan artikel 42.
- Voor een afwijking van de regels die gelden voor de nationale feestdag is goedkeuring van de Vakraad nodig. Deze goedkeuring is er automatisch voor werknemers die werken in een ander land, waar 1 mei een feestdag is en 27 april niet.
  In artikel 7 van deze CAO leest u wat de Vakraad is.

2. Heeft de werknemer gewetensbezwaren tegen werken op de dagen die we hieronder noemen? Dan kan hij dat melden bij de werkgever. De werkgever kan hem dan niet verplichten te werken op:
   - Zondagen
   - Algemeen erkende christelijke feestdagen
   - Rooms-katholieke feestdagen die in bepaalde plaatsen als een zondag worden gevierd
   - Goede Vrijdag

Artikel 20. Werken in ploegendienst

1. Met ploegendienst bedoelen we de situatie die voldoet aan alle drie de volgende eisen:
   De werktijden van twee of meer werknemers of groepen van werknemers sluiten op elkaar aan. Soms werken de werknemers of groepen werknemers even tegelijk, omdat de eerste werknemer het werk moet doorgeven aan de volgende werknemer.
   - De tijd die de verschillende werknemers of groepen in totaal achter elkaar werken, moet meer zijn dan 13 uur.
   - De werknemer wisselt regelmatig van dienst over een langere periode.

   Aantekening:
   1. Met 'regelmatig' bedoelen we bijvoorbeeld: wekelijks meer aaneensluitende dagen.
   2. De werkgever betaalt werknemers die in ploegendienst werken een toeslag. Wilt u hier meer over weten? Lees dan artikel 45.

2. Voordat de werkgever werken in ploegendienst kan instellen, moet hij daarover overleggen met de werknemersorganisaties of het medezeggenschaporgaan. Heeft het bedrijf geen medezeggenschapsorgaan? Dan moet de werkgever overleggen met werknemersdelegatie.

Ondernemingen met een verplichte ondernemingsraad moeten zich houden aan de regels in art. 27 van de Wet op de ondernemingsraden.

Aantekening:
Wilt u weten wat er in art. 27 van de Wet op ondernemingsraden staat? U vindt de tekst in bijlage 11B.

3. Wijst de werkgever werknemers aan om in ploegendienst te moeten werken? Dan zijn zij dat verplicht. Hierop gelden de volgende uitzonderingen:
   a. Als de werknemer 55 jaar of ouder is.
   b. Als de gezondheid van de werknemer het niet toelaat om in ploegendienst te werken kan de werkgever vragen om een medische verklaring.

4. De werkgever roostert de ADV-tijd bij voorkeur in aan het begin of aan het einde van een arbeidsperiode in een ploegendienst-rooster.

Artikel 21. Overwerken

1. De werknemer kan niet verplicht worden om langer te werken dan volgens zijn dienstrooster. Maar in de volgende gevallen kan de werkgever hem verplichten dat wel te doen.
   a. In een periode van 4 weken kan de werkgever de werknemer maximaal 10 uur langer laten werken dan op zijn dienstrooster staat. Maar alleen in situaties waarin dat mag volgens de Arbeidstijdenwet. En van de werkgever wordt verlangd daarbij rekening te houden met de persoonlijke situatie van de werknemer.
   b. Is de werknemer 55 jaar of ouder? Dan kan de werkgever de werknemer in een periode van 4 weken maximaal 5 uren langer laten werken dan op zijn dienstrooster staat. Maar dat mag alleen als in de Arbeidstijdenwet staat dat de werknemer mag werken.
   c. Bij calamiteiten.

   Aantekening:
   1. Wij raden aan het overwerk zoveel mogelijk te beperken.
   2. Met calamiteiten bedoelen we bijvoorbeeld situaties waarin het de werkgever, de opdrachtgever of andere partijen onredelijk veel schade oplevert als de opdracht niet op tijd af is. Of als de werkgever een boete krijgt van de opdrachtgever als de opdracht niet op tijd af is. Laat de werkgever de werknemer meer uren werken dan op zijn dienstrooster staan omdat hij een boete wil voorkomen? Dan moet hij zich wel gedragen als een goede werkgever.

2. In de volgende gevallen kan de werkgever de werknemer nooit verplichten om meer uren te werken dan op zijn dienstrooster staan.
   • Als de werknemer jonger is dan 18 jaar.
   • Als de gezondheid van de werknemer het niet toelaat om meer uren te

werken dan op zijn dienstrooster staat. Denkt de werkgever dat de werknemer wel gezond genoeg is? Dan mag hij de werknemer vragen om een medische verklaring.

3. Geeft de werkgever aan een of meer afdelingen in de onderneming opdracht om over te werken? Dan laat hij dat weten aan het medezeggenschapsorgaan.

Aantekening:
3. In bijlage 11B van deze CAO kunt u art. 27 van de Wet op de ondernemingsraden lezen.

4. Heeft de werknemer overgewerkt? Dan krijgt hij in de volgende gevallen minimaal 11 uur rusttijd voordat hij weer begint met werken:
   - Als de werknemer is begonnen met overwerken vóór 12 uur 's nachts en eerder die dag de uren op zijn dienstrooster al heeft gewerkt. Of als de werknemer is begonnen met overwerken om 12 uur 's nachts of na 12 uur 's nachts en de dag ervoor al de uren op zijn dienstrooster heeft gewerkt.
   - Als de werknemer is begonnen met overwerken vóór 12 uur 's nachts en die dag een zondag of een feestdag is. Of als de werknemer is begonnen met overwerken om 12 uur 's nachts of daarna en de dag ervoor een zondag of een feestdag was.

   Valt een deel van de rusttijd binnen de uren die de werknemer volgens zijn dienstrooster moet werken? Dan betaalt de werkgever het salaris van die uren door.
   In een periode van 7 dagen achter elkaar mag de werkgever de rusttijd van de werknemer één keer beperken tot 8 uur.
   De regels in dit artikellid gelden niet als de werknemer werkt in consignatiedienst.

5. In het kader van de werkgelegenheid moet de werkgever de werknemers zo min mogelijk regelmatig laten overwerken.

Artikel 21a. Werken in consignatiedienst

1. De werkgever stelt geen consignatiedienst in dan nadat hij hiervoor in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie een consignatieregeling heeft getroffen. In deze regeling moeten afspraken over de volgende onderwerpen staan:
   - De vergoeding die de werknemer krijgt als hij in consignatiedienst werkt.
   - De vergoeding voor reis- en telefoonkosten.
2. Voor de consignatiedienst gelden de werk- en rusttijden die in de Arbeidstijdenwet staan.

Aantekening:
De werkgever betaalt voor werk in consignatiedienst zoals dat staat in artikel 42 lid 6 van deze CAO.

3. Heeft de werkgever een consignatiedienst ingesteld, maar heeft hij nog geen afspraken gemaakt over de vergoedingen die we hebben genoemd in lid 1 van dit artikel? Dan moet hij dat doen vóór 1 januari 2002. Die afspraken moet de werkgever maken in overleg met het medezeggenschapsorgaan of de werknemersdelegatie.

4. Heeft de werkgever vóór 1 maart 2001 in overleg met het medezeggenschapsorgaan, een werknemersdelegatie of de vakvereniging van werknemers afspraken gemaakt over werken in consignatiediensten? Dan blijven die afspraken geldig en geldt lid 1 van dit artikel niet. De afspraken moeten gaan over de zaken die we hebben genoemd in lid 1 van dit artikel. Als de werkgever de afspraken wil veranderen, geldt lid 1 van dit artikel wel.

Aantekening:
Werkt de werknemer in consignatiedienst en werkt hij daardoor meer uren dan in zijn dienstrooster staan? Dan gelden de volgende regels van deze CAO: artikel 21 lid 1 sub b en 21 lid 2 eerste deel van de opsomming.

HOOFDSTUK 4
Wat zijn de plichten van de werknemer?

Artikel 22. Welke plichten gelden altijd voor de werknemer?

1. De werknemer houdt zich precies aan de werktijden. Hij begint op de afgesproken tijd met het werk dat hem is opgedragen.

2. De werknemer doet het werk dat hij voor de onderneming moet doen, zo goed als hij kan. Krijgt hij een werkopdracht en zit daar een fout in? Dan laat hij dat meteen weten aan de werkgever. Is er iets waarvan de werknemer kan bedenken dat de werkgever dit moet weten? Dan laat hij dat ook meteen weten aan de werkgever.

3. Het kan gebeuren dat er in de onderneming op een bepaald moment geen werk te doen is waarvoor de werknemer is aangenomen. De werknemer krijgt dan opdracht om andere bedrijfswerkzaamheden te doen in plaats van het werk waarvoor hij is aangenomen. De werknemer is verplicht om dit werk te doen.

4. Vraagt de werkgever aan de werknemer om overzichten bij te houden van het werk dat hij doet? Dan moet de werknemer deze overzichten maken en inleveren. De werkgever bepaalt wanneer de werknemer de overzichten moet inleveren.

Artikel 23. Informatie geheimhouden

Heeft de werknemer informatie over de onderneming, waarvan hij weet dat hij deze geheim moet houden? Of waarvan hij zelf kan bedenken dat hij deze geheim moet houden? Dan moet hij deze informatie geheimhouden.

Aantekening:
Als de werknemer deze regel overtreedt, dan kan dat een strafbaar feit zijn.

Artikel 24. Bedrijfsmiddelen

1. De werknemer krijgt van de werkgever wat hij nodig heeft om zijn werk te doen. Bijvoorbeeld machines, computerbestanden, gereedschap, materialen, voertuigen, geld. We noemen dit bedrijfsmiddelen.
   Van deze bedrijfsmiddelen maakt de werkgever een lijst, die de werknemer moet ondertekenen.

2. De werknemer gaat verstandig om met de bedrijfsmiddelen waarmee hij werkt. Hij gebruikt ze alleen waarvoor ze bedoeld zijn. En hij zorgt ervoor zoals een goed werknemer dat doet.

3. Is er iets niet goed met een van de bedrijfsmiddelen waarmee de werknemer werkt? Werkt het bijvoorbeeld niet, of is het kapot of kwijt? Dan laat de werknemer dit meteen weten aan de werkgever. De werknemer laat hierbij alles weten waarvan hij kan bedenken dat de werkgever het belangrijk vindt.

Aantekening:
De werkgever zorgt ervoor dat de bedrijfsmiddelen in zijn onderneming in orde zijn.

Artikel 25. Wanneer moet de werknemer schadevergoeding betalen?

1. Veroorzaakt de werknemer schade waarvoor hij aansprakelijk is zoals bedoeld in art. 7:661 BW? Dan vergoedt hij de schade in delen. Een deel is maximaal 1/5 deel van zijn maandsalaris of vierwekensalaris per salarisperiode. We bedoelen hier het salaris zoals in artikel 31 lid 1.

2. Wil de werkgever gebruikmaken van zijn recht op schadevergoeding door de werknemer? Dan moet hij schriftelijk aan de werknemer laten weten dat hij schadevergoeding gaat eisen. Dit moet uiterlijk binnen een maand nadat de aansprakelijkheid van de werknemer voor het verlies of de beschadiging is vastgesteld.

Aantekening:
1. Eindigt de arbeidsovereenkomst, en heeft de werknemer de schade nog niet betaald? Dan is de schadevergoeding direct opeisbaar. Dat betekent dat de werkgever van de werknemer mag eisen dat die de hele schadevergoeding betaalt. Kijk voor de definitie van bedrijfsmiddelen in artikel 24.
2. De wettekst van art. 7:661 BW staat in bijlage 11D.

Artikel 26.
Mag een werknemer werken voor iemand anders dan de werkgever?

1. De werknemer mag niet werken voor iemand anders dan zijn werkgever, en ook niet ten behoeve van iemand anders dan zijn werkgever, behalve als zijn werkgever daarvoor schriftelijk toestemming geeft. We bedoelen in dit artikel alleen werk dat concurrerend kan zijn voor de bedrijfstak genoemd in artikel 77.

2. De werknemer mag óók geen werk doen waarvan de werkgever aan de werknemer heeft laten weten dat het tegen het belang is van de onderneming. De werkgever moet dit schriftelijk en gemotiveerd laten weten aan de werknemer.

Artikel 27.

Dit artikel is vervallen.

Artikel 28.

Dit artikel is vervallen.

Artikel 29. Als de werknemer terugkomt uit militaire dienst

Gaat de werknemer militaire dienst verlaten? Dan moet hij zich melden bij de werkgever, als het kan een maand van tevoren. De werkgever kan dan bepalen wanneer de werknemer weer aan het werk kan.

HOOFDSTUK 4-A
Ruilen (Kopen/Verkopen)

Artikel 30. Ruilen

1. Werknemers kunnen arbeidsvoorwaarden ruilen: Dit zijn de mogelijkheden:
   a. Adv-uren en/of vakantie-uren ruilen voor geld, als dat mag volgens de wet. Ze kunnen de uren ook ruilen voor mogelijkheden die de belastingregels bieden.
   b. De toeslagen die in deze CAO staan en andere financieringsbronnen ruilen voor geld (uitbetaling ineens). Of voor het kopen van vrije uren, zoals we dat beschrijven bij lid 4 van dit artikel.

2. Vanaf 1 januari 2017 heeft de werkgever het recht om 8 vakantie-uren te kopen van de werknemer. Meestal is dit één vakantiedag. Heeft een werknemer meer dan 192 vakantie-uren (meestal 24 vakantiedagen)? Dan heeft de werkgever het recht deze vakantiedag structureel te kopen.
   Werkt een werknemer in deeltijd? Dus minder dan gemiddeld 38 uur per week. Dan kan de werkgever van deze werknemer vakantie-uren kopen naar evenredigheid. Dat staat ook in artikel 2a lid 2 van deze CAO.

3. Werknemers met een voltijd arbeidsovereenkomst kunnen maximaal 64 vrije uren kopen in een kalenderjaar. We bedoelen hier een voltijd arbeidsovereenkomst zoals we die beschrijven in artikel 18 lid 1 van deze CAO.
   Werkt een werknemer in deeltijd? Dus minder dan gemiddeld 38 uur per week. Dan kan deze werknemer vrije uren kopen naar evenredigheid. Dat staat ook in artikel 2a lid 2 van deze CAO.

4. De werknemer en de werkgever overleggen met elkaar over ruilen. Behalve als de werknemer vrije uren wil kopen (zie lid 3). Daarover beslist de werknemer zelf. In allebei de gevallen noemen we dit een ruilafspraak.

5. Als werknemer en werkgever een ruilafspraak willen maken, moeten ze dat doen vóór 1 januari van het jaar waarin de ruilafspraak zal gelden. En ze moeten deze ruilafspraak vóór 1 januari aan elkaar laten weten. De ruilafspraak blijft het hele kalenderjaar geldig. De werknemer en werkgever kunnen ieder jaar opnieuw ruilafspraken maken.

6. Om tijd te ruilen voor geld of geld te ruilen voor tijd, is het nodig om vast te stellen wat de waarde van een uur is. De waarde van een uur is 0,607% van het maandsalaris van de werknemer. We bedoelen hier het maandsalaris zoals dat beschreven staat in artikel 31 van deze CAO.

Heeft de werknemer een vierwekensalaris? Dan is de waarde van een uur 0,658% van het vierwekensalaris.

Aantekening:
Twee rekenvoorbeelden:
1. Een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst wil 8 uur vrije tijd kopen. Hij heeft een maandsalaris van € 3.000,-.
   De prijs voor 8 vrije uren is dus 8 x 0,607% x € 3.000,- = € 145,68
2. Een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst wil een vakantiedag van 8 uur ruilen voor geld. Hij heeft een maandsalaris van € 3.000,-.
   De werknemer krijgt voor de vakantiedag van 8 uur dus 8 x 0,607% x € 3.000,- = € 145,68.

7. De werknemer kan kiezen:
   a. Als hij vrije uren koopt, kan hij de kosten daarvan laten inhouden op de toeslagen die hij krijgt. Bijvoorbeeld op de overwerktoeslag, ploegentoeslag, vakantiegeld, dagvenstertoeslag. Dit kan alleen als deze toeslagen niet zijn inbegrepen in het salaris volgens artikel 31.
   Heeft de werknemer niet genoeg toeslag om de vrije uren van te betalen? Dan gaan de kosten af van het salaris over de periode waarin hij de vrije uren opneemt.
   Verkoopt de werknemer vakantie-uren aan de werkgever? Dan wordt er uitbetaald in de periode(s) waarin op deze dagen wordt gewerkt. De werknemer kan er ook voor kiezen om het geld voor deze uren te gebruiken voor mogelijkheden die de belastingregels bieden.
   b. Moet de werknemer iets betalen voor de ruil, anders dan vrije uren? Dan betaalt hij dat in gelijke delen. Het hele kalenderjaar lang, bij ieder maandsalaris of bij ieder vierwekensalaris gaat er een even groot deel van zijn salaris af.
   Ontvangt de werknemer geld voor de ruil? Dan wordt er uitbetaald tijdens het kalenderjaar in gelijke delen bij de betaling van het maandsalaris of het vier-weken-salaris.
   c. De werkgever en de werknemer kunnen ook iets anders afspreken over hoe ze de bedragen verrekenen.

8.1 De ruil moet uitgevoerd worden in het kalenderjaar waarvoor werkgever en werknemer de afspraak hebben gemaakt.

8.2 Wat gebeurt er als een werknemer aan het eind van een kalenderkwartaal arbeidsongeschikt is en dat daardoor een ruil niet of voor een deel niet is doorgegaan zoals afgesproken? Dan verrekenen werkgever en werknemer dit aan het einde van dat kwartaal:
   - Zijn er bedragen van het salaris ingehouden waarvoor de werknemer in dat kwartaal geen vrije tijd heeft kunnen krijgen? En is die vrije tijd komen te vervallen? Dan krijgt hij het geld terug, tegelijk met zijn salaris.

- Heeft de werknemer extra bedragen uitbetaald gekregen waarvoor hij in dat kwartaal geen extra werk heeft kunnen doen? Dan gaan die bedragen van zijn salaris af, of hij krijgt ze niet uitbetaald.
- De werkgever en de werknemer kunnen hierover in overleg andere afspraken maken.

9.1 Krijgt een werknemer volgens een afspraak uit deze CAO toeslagen die afhangen van zijn salaris? Bijvoorbeeld overwerktoeslag of dagvenstertoeslag. Dan berekent de werkgever deze toeslagen met het salaris zoals we dat beschrijven in artikel 31. Daarbij tellen ruilafspraken niet mee. Alleen bij het berekenen van het vakantiegeld tellen ruilafspraken wel mee.

9.2 Krijgt een werknemer volgens andere afspraken, die niet in deze CAO staan, toeslagen die afhangen van zijn salaris? Bijvoorbeeld een dertiende maand of een winstdeling? Dan tellen zij niet mee. Tenzij de werkgever hierover andere afspraken heeft gemaakt met het medezeggenschapsorgaan, de personeelsvertegenwoordiging, de werknemersdelegatie of als die er allemaal niet zijn met de vakverenigingen.

Aantekening:
Rekenvoorbeelden van verschillende soorten ruilafspraken vindt u in bijlage 4D.

10. Eindigt de arbeidsovereenkomst van de werknemer? Dan verrekenen werknemer en werkgever ruilafspraken zoals beschreven in artikel 57 lid 3, lid 4, lid 5 en lid 7.

11. Werkt een werknemer in deeltijd? Dan berekent de werkgever de waarde van een uur naar evenredigheid. Werkt de werknemer op onregelmatige tijden, zoals volgens artikel 2 lid 3 sub a? Dan berekent de werkgever de waarde van een uur als volgt:

Bij een maandsalaris. De waarde van een uur is:

$$\frac{12/260}{\text{(het aantal uren dat de werknemer volgens zijn arbeidsovereenkomst werkt per week / 5)}} \times 100 \times \text{het maandsalaris}$$

Bij een vierwekensalaris. De waarde van een uur is:

$$\frac{13/260}{\text{(het aantal uren dat de werknemer volgens zijn arbeidsovereenkomst werkt per week / 5)}} \times 100 \times \text{het vierwekensalaris}$$

12. In dit artikel noemen we beloningsonderdelen die werknemers kunnen ruilen. Maar dat kan alleen als ze in hun bedrijf ook werkelijk deze beloningsonderdelen krijgen. Dit artikel geeft geen rechten op de beloningsonderdelen.

Artikel 30a. Werkweek van vier dagen

De werknemer kan de werkgever vragen om een vierdaagse werkweek te krijgen met behoud van een voltijds arbeidsovereenkomst. Hij kan daarvoor het volgende doen:
- Hij kan ruilen zoals we dat beschrijven in artikel 30.
- Hij kan al zijn rechten op vrije tijd gebruiken.

Rechten op vrije tijd kunnen onder andere zijn:
- vakantie-uren (zie artikel 50)
- adv-uren
- de extra vakantie-uren voor oudere werknemers waarop hij recht heeft (zie artikel 51).
- andere vrije uren waarop hij recht heeft.

De werknemer kan alleen een vierdaagse werkweek krijgen als hij daarvoor in totaal genoeg vrije uren heeft.

Wijst de werkgever de vraag van de werknemer af? Dan legt de werkgever zijn redenen daarvoor uit aan de werknemer. Dit moet gebeuren binnen vier weken nadat de werknemer heeft gevraagd om een werkweek van vier dagen met behoud van een voltijds arbeidsovereenkomst.
Ontstaat er onenigheid tussen werkgever en werknemer over de vierdaagse werkweek? Dan kan de werknemer bezwaar maken. De procedure daarvoor staat in bijlage 3C.

HOOFDSTUK 5
Salarissen en toeslagen

Artikel 31. Salaris per maand of salaris per vier weken

1. De werknemer krijgt zijn salaris óf per maand betaald óf hij krijgt het per vier weken betaald. Met salaris bedoelen we het volgende:
   - Het is het vaste bedrag per maand of per vier weken dat werkgever en werknemer hebben afgesproken.
   - Daarmee vergelijkbare vaste salarisonderdelen.
   - Wat er niet bij hoort zijn: toeslagen, bijslagen, onkostenvergoedingen en dergelijke die de werknemer eventueel betaald krijgt.

   Aantekening:
   Bij 'vergelijkbare vaste salarisonderdelen' horen mogelijke toeslagen om een salarisgarantie te geven.

2. Wanneer betaalt de werkgever het salaris en de eventuele ploegentoeslag?
   a. Bij een maandsalaris: uiterlijk op de laatste werkdag van de maand waarover de werknemer het salaris betaald moet krijgen.
   b. Bij een vierwekensalaris: uiterlijk op de laatste werkdag van de vierwekenperiode waarover de werknemer het salaris betaald moet krijgen.

3. Wanneer betaalt de werkgever toeslagen, bijslagen, onkostenvergoedingen en dergelijke? En wanneer verrekent hij de voorschotten?
   a. Bij een maandsalaris: uiterlijk op de laatste werkdag van de maand ná de maand waarin het salaris is betaald.
   b. Bij een vierwekensalaris: uiterlijk op de laatste werkdag van vierwekenperiode ná de vierwekenperiode waarin het salaris is betaald.
   Als in deze CAO hierover andere afspraken staan, dan gelden die andere afspraken. Als de werknemer erom vraagt, maakt de werkgever een schriftelijk berekening van deze betalingen.

4. Moet de werknemer reiskosten, verblijfkosten of andere kosten maken? Dan betaalt de werkgever hiervoor een voorschot als de werknemer daarom vraagt.

5. De werknemer moet uren die hij heeft gewerkt en reiskosten, verblijfkosten en andere kosten die hij heeft gemaakt, behoorlijk verantwoorden. Doet hij dit niet, dan betaalt de werkgever ze niet.

6. Als er een kalenderjaar voorbij is, geeft de werkgever binnen twee maanden een financieel jaaroverzicht aan de werknemer. Dit doet hij ook

binnen twee maanden na het einde van het dienstverband van de werknemer. In het overzicht staat:
a. Alles wat de werknemer in dat jaar betaald heeft gekregen.
b. Alles wat de werkgever daarop heeft ingehouden.

32. Salaristabellen

In artikel 33a tot en met 33d van deze CAO staan de salaristabellen. Deze zijn gebaseerd op een dienstrooster van gemiddeld 38 uur werktijd per week, berekend over maximaal één jaar. Ze gelden alleen voor werknemers die nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd hebben.
Werkt een werknemer volgens zijn dienstrooster gemiddeld minder dan 38 uur per week? Dan heeft hij recht op salaris naar evenredigheid.
In artikel 33c en 33d van deze CAO staan de salaristabellen die gelden voor de werknemers tot 21 jaar die een BBL-opleiding volgen.

Aantekening:
Zie ook artikel 2a en artikel 18a lid 1.

32a. Salaristabellen voor werknemers tot 22 jaar

Dit artikel geldt tot 1 juli 2019.

1. Werknemers zonder een diploma genoemd bij lid 2 van dit artikel en die jonger zijn dan 22 jaar krijgen ten minste een salaris volgens de Wet Minimumloon (WML). In de tabellen staat dit onder WML. De werknemer krijgt ten minste het salaris dat hoort bij zijn leeftijd. Houd hierbij ook rekening met wat in artikel 41 staat.

2. Werknemers met een diploma, die jonger zijn dan 22 jaar, krijgen een salaris dat afhangt van het diploma dat ze hebben:
   - Een werknemer met ten minste een diploma vbo/mavo/vmbo krijgt ten minste het salaris dat in de salaristabellen staat bij vbo/mavo/vmbo en dat hoort bij zijn leeftijd.
   - Een werknemer met ten minste een vakdiploma krijgt ten minste het salaris dat in de salaristabellen staat bij 'Jeugdgroepen vakdiploma' (MBO 2) en dat hoort bij zijn leeftijd. Een vakdiploma is een diploma dat iemand haalt via de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) zoals dat staat in de Wet educatie en beroepsonderwijs.
     Voorwaarde is wel dat de werknemer een functie uitoefent, waarvoor het vakdiploma relevant is.
   - Een werknemer die het eerste jaar beroepsonderwijs met goed gevolg heeft afgerond, krijgt minimaal het salaris dat in de salaristabellen staat bij 'Jeugdgroepen voortgezet vakdiploma' (MBO 3 / 4) en dat hoort bij zijn leeftijd. We bedoelen met beroepsonderwijs volgens de Wet

educatie en beroepsonderwijs op het niveau van wat vroeger het voortgezet leerlingwezen heette.
Voorwaarde is wel dat de werknemer een functie uitoefent waarvoor het voortgezet vakdiploma relevant is.

De diploma's die we in lid 2 van dit artikel noemen, zijn de vakdiploma's die de CAO-partijen hebben erkend.

Aantekening:
De Vakraad heeft een lijst van de erkende vakdiploma's. U kunt deze lijst aanvragen bij de Vakraad.

Met ingang van 1 juli 2019 komt het vorenstaande artikel te vervallen en geldt het volgende:

32a. Salaristabellen voor werknemers tot 21 jaar

1. De werkgever deelt de werknemer jonger dan 21 jaar én die geen BBL-opleiding volgt, in één van de salarisgroepen A tot en met E in. Dit gebeurt op basis van de functie van de werknemer. De werknemer krijgt ten minste het salaris dat hoort bij zijn leeftijd.

2. De werkgever deelt de werknemer jonger dan 21 jaar én die een BBL-opleiding volgt, uiterlijk op 1 december 2019 in, in de BBL-tabel van de leeftijd bij de aanvang van het eerste leerjaar BBL. Vervolgens tellen alleen leerjaren die in zijn geheel zijn afgerond mee. Dit moet (telkens) blijken uit een voortgangsrapport of een ander document van het opleidingsinstituut. De startleeftijd is bepalend voor de tabel. De werknemer volgt dan die BBL-tabel aan de hand van het aantal leerjaren BBL en niet de leeftijd. Indien de werkgever de BBL-leerling eerder dan op 1 december 2019 heeft ingedeeld in de BBL-tabel van artikel 33c of 33d geldt vanaf dat moment de geldende BBL-tabel. Voor de BBL-leerling die nog niet voor 1 december 2019 is ingedeeld in de BBL-tabel geldt de tabel van "vbo/mavo/vmbo", "vakdiploma" of "voortgezet vakdiploma" van 1 juni 2019. Dit blijft dan tot uiterlijk 1 december 2019 of eindigt zoveel eerder als de werkgever de BBL-leerling eerder dan 1 december 2019 heeft ingedeeld volgens artikel 33c of 33d.

   Voorbeeld: de werknemer die op 16 jarige leeftijd zijn eerste leerjaar BBL begint wordt ingedeeld in de "BBL-tabel 16" en ontvangt een salaris van € 716,00 per maand. Na afronding van het eerste leerjaar (zoals blijkt uit de voortgangsrapportage o.i.d.) en die werknemer begint aan het tweede leerjaar (en is dan 17), blijft de werknemer in de "BBL-tabel 16" en ontvangt € 895,-- per maand; het tweede leerjaar in de tabel "BBL-tabel 16". De werknemer gaat op 17-jarige leeftijd dus niet over naar de tabel "BBL-tabel 17".

Een werknemer die op 18 jarige leeftijd begint met een BBL-opleiding wordt ingedeeld in de tabel "BBL-18" en ontvangt een salaris van € 996,-- per maand. Wanneer deze werknemer aan zijn tweede BBL-jaar begint (en bv 19 jaar is) blijft hij in de "BBL-tabel 18"en ontvangt hij een salaris van € 1.291,-- per maand; het tweede leerjaar in de tabel "BBL-tabel 18".

Artikel 32b. Salaristabel bij de participatiewet

1. Dit artikel geldt voor de volgende werknemers:
   - Werknemers met een WSW-indicatie.
   - Werknemers die in de Wajong zitten.
   - Werknemers met een arbeidsbeperking die aan de gemeente hulp bij het werk vragen. En die volgens het UWV niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

2. In de onderneming wordt bepaald hoeveel de werknemer kan verdienen, tussen 100% en 120% van het wettelijk minimumloon.

3. Een werknemer met een verdiencapaciteit van 100%, gaat naar één van de salaristabellen van artikel 32, 32a en 33 van deze CAO.

4. De werkgever betaalt aan deze werknemer niet meer dan het salaris dat voor hem geldt in de tabel in de onderneming. Ontvangt de werknemer loonsubsidies? Dan gaan die af van het salaris dat de werkgever betaalt.

Aantekening:

1. Het wettelijk minimumloon is sinds 1 juli 2019 € 1.635,60. Als het wettelijk minimumloon verandert, dan geldt het nieuwe wettelijk minimumloon voor deze CAO.

$$\text{120\% van het WML} = \frac{\text{Geldende WML} \times 120}{100}$$

2. Het UWV bepaalt de verdiencapaciteit van een werknemer.

Artikel 33.
Salaristabellen voor werknemers van 21 jaar en ouder (tot 1 juli 2019: 22 jaar en ouder)

1. De werkgever deelt de werknemer van 21 jaar of ouder in één van de salarisgroepen A tot en met J in. Dit gebeurt op basis van de functie van de werknemer. Tot 1 juli 2019 geldt dit voor werknemers van 22 jaar of ouder.

2. Hoeveel functiejaren heeft een werknemer?
   Het aantal functiejaren is het aantal jaar dat een werknemer zijn functie doet in het bedrijf van de werkgever. Dit aantal begint te tellen vanaf dat de werknemer 21 jaar is.

Werknemers die op 1 juli 2019 reeds functiejaren hebben opgebouwd, zetten de opbouw voort op basis van het aantal functiejaren dat zij op die datum hadden. Werknemers kunnen ook fictieve functiejaren toegekend krijgen van de werkgever. Ook deze fictieve functiejaren tellen mee in het aantal functiejaren van de werknemer.

3. De werkgever betaalt aan de werknemer minimaal het salaris van de salarisgroep waarbij hij de werknemer heeft ingedeeld en dat hoort bij het aantal functiejaren van de werknemer. Voor werknemers in salarisgroep A gelden ook de afspraken uit artikel 41.

4. Is een nieuwe werknemer van 21 jaar of ouder minimaal één jaar werkloos geweest voordat hij bij de werkgever komt werken? En haalt hij niet het functieniveau dat hoort bij salarisgroep A? Dan krijgt hij maximaal één jaar het wettelijk minimumloon voor 21 jaar en ouder. De periode waarin hij dit krijgt noemen we inloopperiode. Tot 1 juli 2019 was deze leeftijd 22 jaar of ouder.

   Aantekening:
   Het wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder is sinds 1 juli 2019 € 1.635,60 per maand en € 1.509,80 per vier wekenperiode. (Tot 1 juli 2019 is dit zo voor werknemers van 22 jaar en ouder.) Als het wettelijk minimumloon verandert, dan geldt het nieuwe wettelijk minimumloon voor deze CAO.

5. Gebruikt een bedrijf een loontabel die is afgesproken met vakverenigingen, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging? Dan zijn veranderingen in de tabellen in artikel 33a en artikel 33b voor de salarisschalen B tot en met F niet van toepassing.

Artikel 33a

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 juni 2019 tot 1 juli 2019

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma (MBO 2)	voortgezet vakdiploma (MBO3/4)
16 jaar	557,45	707	839	941
17 jaar	638,25	813	955	1067
18 jaar	767,50	935	1091	1225
19 jaar	888,70	1081	1256	1406
20 jaar	1131,05	1267	1463	1643
21 jaar	1373,45	1489	1716	1927

SALARISGROEPEN

FUNCTIEJAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1615,80	1978	2060	2104	2170	2280	2467	2675	2928	3233
1	1924	2041	2078	2124	2212	2333	2519	2734	2995	3299
2	1939	2058	2093	2149	2254	2383	2572	2787	3057	3367
3	1959	2072	2110	2166	2287	2435	2632	2850	3124	3442
4		2087	2124	2192	2332	2485	2682	2909	3188	3506
5		2109	2146	2211	2369	2536	2736	2964	3247	3573
6		2130	2167	2247	2411	2587	2788	3020	3311	3643
7		2151	2189	2278	2484	2666	2849	3076	3372	3713
8								3134	3442	3783
9									3498	3849
10										3919

Dit is de CAO tabel die gold per 1 januari 2019, met dien verstande dat de bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 januari 2019 gelden volgens de WML Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 juli 2019 tot 1 december 2019

Salaris-functiegroep	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
16 jaar	564,30	682	711							
17 jaar	646,05	781	814	831						
18 jaar	817,80	989	1030	1052						
19 jaar	981,35	1187	1236	1262	1302					
20 jaar	1.308,50	1582	1648	1683	1736					

Salaris-functiegroep	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
Functiejaren 0	1635,60	1978	2060	2104	2170	2280	2467	2675	2928	3233
Functiejaren 1	1924	2041	2078	2124	2212	2333	2519	2734	2995	3299
Functiejaren 2	1939	2058	2093	2149	2254	2383	2572	2787	3057	3367
Functiejaren 3	1959	2072	2110	2166	2287	2435	2632	2850	3124	3442
Functiejaren 4		2087	2124	2192	2332	2485	2682	2909	3188	3506
Functiejaren 5		2109	2146	2211	2369	2536	2736	2964	3247	3573
Functiejaren 6		2130	2167	2247	2411	2587	2788	3020	3311	3643
Functiejaren 7		2151	2189	2278	2484	2666	2849	3076	3372	3713
Functiejaren 8								3134	3442	3783
Functiejaren 9									3498	3849
Functiejaren 10										3919

Dit is de CAO tabel die geldt per 1 juli 2019, met dien verstande dat de bedragen van de tabel A 16 tot en met 20 jaar en A 0 functiejaren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 juli 2019 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 december 2019 tot 1 juli 2020

Salaris-functiegroep	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
16 jaar	564,30	706	736							
17 jaar	646,05	808	842	860						
18 jaar	817,80	1024	1066	1089						
19 jaar	981,35	1229	1279	1306	1348					
20 jaar	1.308,50	1637	1706	1742	1797					

Salaris-functiegroep	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
Functiejaren 0	1.635,60	2047	2132	2178	2246	2360	2553	2769	3030	3346
Functiejaren 1	1991	2112	2151	2198	2289	2415	2607	2830	3100	3414
Functiejaren 2	2007	2130	2166	2224	2333	2466	2662	2885	3164	3485
Functiejaren 3	2028	2145	2184	2242	2367	2520	2724	2950	3233	3562
Functiejaren 4		2160	2198	2269	2414	2572	2776	3011	3300	3629
Functiejaren 5		2183	2221	2288	2452	2625	2832	3068	3361	3698
Functiejaren 6		2205	2243	2326	2495	2678	2886	3126	3427	3771
Functiejaren 7		2226	2266	2358	2571	2759	2949	3184	3490	3843
Functiejaren 8								3244	3562	3915
Functiejaren 9									3620	3984
Functiejaren 10										4056

Deze tabel is de tabel die ingaat vanaf 1 december 2019, in de salarisgroep B tot en met E 16 tot 20 jaar, salarisgroep A 1 tot en met 3 functiejaren alsmede salarisgroepen B tot en met J is de loonsverhoging van 1 december 2019 (3,5%) verwerkt. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals deze gelden per 1 juli 2019. Indien de bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 juli 2020 tot 1 maart 2021

Salaris-functiegroep	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
16 jaar	570,50	731	762							
17 jaar	653,15	836	871	890						
18 jaar	826,80	1060	1103	1127						
19 jaar	992,15	1272	1324	1352	1395					
20 jaar	1.322,50	1694	1766	1803	1860					

Salaris-functiegroep	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
Functiejaren 0	1.653,60	2119	2207	2254	2325	2443	2642	2866	3136	3463
Functiejaren 1	2061	2186	2226	2275	2369	2500	2698	2929	3209	3533
Functiejaren 2	2077	2205	2242	2302	2415	2552	2755	2986	3275	3607
Functiejaren 3	2099	2220	2260	2320	2450	2608	2819	3053	3346	3687
Functiejaren 4		2236	2275	2348	2498	2662	2873	3116	3416	3756
Functiejaren 5		2259	2299	2368	2538	2717	2931	3175	3479	3827
Functiejaren 6		2282	2322	2407	2582	2772	2987	3235	3547	3903
Functiejaren 7		2304	2345	2441	2661	2856	3052	3295	3612	3978
Functiejaren 8								3358	3687	4052
Functiejaren 9									3747	4123
Functiejaren 10										4198

Deze tabel is de tabel die ingaat vanaf 1 juli 2020. In de salarisgroep B tot en met E 16 tot 20 jaar, salarisgroep A 1 tot en met 3 functiejaren alsmede salarisgroepen B tot en met J is de loonsverhoging van 1 juli 2020 (3,5%) verwerkt. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals deze gelden per 1 januari 2020. Indien de bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 maart 2021

Salaris-functiegroep	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
16 jaar	570,50	738	769							
17 jaar	653,15	844	879	898						
18 jaar	826,80	1070	1113	1137						
19 jaar	992,15	1284	1336	1365	1408					
20 jaar	1.322,50	1710	1782	1820	1877					

Salaris-functiegroep	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
Functiejaren 0	1.653,60	2139	2228	2275	2347	2466	2667	2893	3165	3495
Functiejaren 1	2080	2206	2247	2296	2391	2523	2723	2956	3239	3566
Functiejaren 2	2096	2226	2263	2323	2437	2576	2781	3014	3305	3641
Functiejaren 3	2119	2241	2281	2342	2473	2632	2845	3081	3377	3721
Functiejaren 4		2257	2296	2370	2521	2687	2900	3145	3448	3791
Functiejaren 5		2280	2320	2390	2562	2742	2958	3205	3511	3863
Functiejaren 6		2303	2344	2429	2606	2798	3015	3265	3580	3939
Functiejaren 7		2325	2367	2464	2686	2883	3080	3326	3646	4015
Functiejaren 8								3389	3721	4090
Functiejaren 9									3782	4161
Functiejaren 10										4237

Deze tabel is de tabel die ingaat vanaf 1 maart 2021. In de salarisgroep B tot en met E 16 tot 20 jaar, salarisgroep A 1 tot en met 3 functiejaren alsmede salarisgroepen B tot en met J is de loonsverhoging van 1 maart 2021 (0,93%) verwerkt. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals deze gelden per 1 januari 2020. Indien de bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

Artikel 33b

SALARISTABEL voor betaling per vier weken vanaf 1 juni 2019 tot 1 juli 2019

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma (MBO 2)	voortgezet vakdiploma (MBO3/4)
16 jaar	514,60	650	771	865
17 jaar	589,20	747	878	982
18 jaar	708,60	860	1004	1126
19 jaar	820,40	995	1155	1293
20 jaar	1044,20	1165	1345	1511
21 jaar	1267,80	1369	1578	1772

SALARISGROEPEN

FUNCTIEJAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1491,60	1819	1895	1935	1995	2097	2269	2460	2693	2973
1	1769	1877	1912	1953	2034	2146	2317	2515	2755	3034
2	1783	1893	1925	1976	2073	2192	2365	2563	2812	3097
3	1802	1906	1940	1992	2103	2239	2421	2621	2873	3165
4		1920	1953	2016	2145	2285	2467	2675	2932	3224
5		1939	1973	2033	2179	2332	2517	2726	2986	3286
6		1959	1993	2067	2218	2379	2564	2778	3045	3351
7		1978	2013	2095	2284	2452	2620	2829	3102	3415
8								2882	3165	3479
9									3217	3540
10										3604

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

SALARISTABEL voor betaling per vier weken vanaf 1 juli 2019 tot 1 december 2019

Salaris-functiegroep	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
16 jaar	520,80	628	654							
17 jaar	596,40	719	748	764						
18 jaar	755,00	910	947	968						
19 jaar	905,80	1091	1137	1161	1197					
20 jaar	1207,80	1455	1516	1548	1597					

Salaris-functiegroep	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
Functiejaren 0	1509,80	1819	1895	1935	1995	2097	2269	2460	2693	2973
Functiejaren 1	1769	1877	1912	1953	2034	2146	2317	2515	2755	3034
Functiejaren 2	1783	1893	1925	1976	2073	2192	2365	2563	2812	3097
Functiejaren 3	1802	1906	1940	1992	2103	2239	2421	2621	2873	3165
Functiejaren 4		1920	1953	2016	2145	2285	2467	2675	2932	3224
Functiejaren 5		1939	1973	2033	2179	2332	2517	2726	2986	3286
Functiejaren 6		1959	1993	2067	2218	2379	2564	2778	3045	3351
Functiejaren 7		1978	2013	2095	2284	2452	2620	2829	3102	3415
Functiejaren 8								2882	3165	3479
Functiejaren 9									3217	3540
Functiejaren 10										3604

Dit is de CAO tabel die geldt vanaf 1 juli 2019, met dien verstande dat de bedragen van de tabel A 16 tot en met 20 jaar en A/0 functiejaren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 juli 2019 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

SALARISTABEL voor betaling per vier weken vanaf 1 december 2019 tot 1 juli 2020

Salaris-functiegroep	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
16 jaar	520,80	649	677							
17 jaar	596,40	743	775	791						
18 jaar	755,00	941	980	1001						
19 jaar	905,80	1130	1177	1201	1239					
20 jaar	1207,80	1506	1569	1602	1652					

Salaris-functiegroep	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
Functiejaren 0	1509,80	1883	1961	2003	2066	2170	2348	2546	2787	3077
Functiejaren 1	1831	1943	1978	2022	2106	2221	2398	2602	2851	3140
Functiejaren 2	1846	1959	1992	2046	2146	2268	2448	2653	2910	3205
Functiejaren 3	1865	1972	2008	2062	2177	2318	2505	2713	2974	3276
Functiejaren 4		1987	2022	2087	2220	2365	2553	2769	3035	3337
Functiejaren 5		2008	2043	2105	2255	2414	2604	2821	3091	3401
Functiejaren 6		2028	2063	2139	2295	2463	2654	2875	3152	3468
Functiejaren 7		2048	2084	2168	2364	2538	2712	2928	3210	3534
Functiejaren 8								2983	3276	3601
Functiejaren 9									3330	3664
Functiejaren 10										3730

Deze tabel is de tabel die ingaat vanaf 1 december 2019. De bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0,9197. De bedragen van de salarisgroep A 16 tot en met 20 jaar en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 juli 2019. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor actuele WML-bedragen de internetsite van het van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

SALARISTABEL voor betaling per vier weken vanaf 1 juli 2020 tot 1 maart 2021

Salaris-functiegroep	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
16 jaar	526,60	672	701							
17 jaar	603,00	769	801	819						
18 jaar	763,20	975	1015	1037						
19 jaar	915,80	1170	1217	1243	1283					
20 jaar	1221,20	1558	1624	1658	1711					

Salaris-functiegroep	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
Functiejaren 0	1526,40	1949	2029	2073	2138	2246	2430	2636	2884	3185
Functiejaren 1	1895	2010	2048	2092	2179	2299	2482	2694	2951	3250
Functiejaren 2	1910	2028	2062	2117	2221	2347	2534	2746	3012	3317
Functiejaren 3	1930	2042	2079	2134	2253	2399	2593	2808	3077	3391
Functiejaren 4		2056	2092	2160	2298	2448	2642	2866	3141	3454
Functiejaren 5		2078	2114	2178	2334	2499	2696	2920	3199	3520
Functiejaren 6		2099	2135	2214	2375	2549	2747	2976	3262	3590
Functiejaren 7		2119	2157	2245	2447	2626	2807	3031	3322	3658
Functiejaren 8								3088	3391	3727
Functiejaren 9									3446	3792
Functiejaren 10										3861

Deze tabel is de tabel die ingaat vanaf 1 juli 2020. De bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0,9197. De bedragen van de salarisgroep A 16 tot en met 20 jaar en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 januari 2020. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor actuele WML-bedragen de internetsite van het van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

SALARISTABEL voor betaling per vier weken vanaf 1 maart 2021

Salaris-functiegroep	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
16 jaar	526,60	679	707							
17 jaar	603,00	776	809	826						
18 jaar	763,20	984	1024	1046						
19 jaar	915,80	1181	1229	1255	1295					
20 jaar	1221,20	1572	1639	1674	1727					

Salaris-functiegroep	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
Functiejaren 0	1526,40	1967	2049	2092	2158	2268	2452	2660	2911	3215
Functiejaren 1	1913	2029	2066	2112	2199	2321	2504	2719	2979	3280
Functiejaren 2	1928	2047	2081	2137	2242	2369	2557	2772	3040	3348
Functiejaren 3	1948	2061	2098	2154	2274	2421	2617	2834	3106	3422
Functiejaren 4		2076	2112	2180	2319	2471	2667	2892	3171	3487
Functiejaren 5		2097	2134	2198	2356	2522	2721	2947	3229	3552
Functiejaren 6		2118	2155	2234	2397	2573	2773	3003	3293	3623
Functiejaren 7		2139	2177	2266	2470	2651	2833	3059	3353	3693
Functiejaren 8								3117	3422	3761
Functiejaren 9									3478	3827
Functiejaren 10										3897

Deze tabel is de tabel die ingaat vanaf 1 maart 2021. De bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0,9197. De bedragen van de salarisgroep A 16 tot en met 20 jaar en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 januari 2020. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor actuele WML-bedragen de internetsite van het van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

Artikel 33c

SALARISBETALING voor leerlingen in de BBL bij betaling per maand van 1 juli 2019 tot 1 december 2019

De leeftijd van de werknemer bij aanvang van de BBL ('Startleeftijd BBL') is bepalend voor de schaal waarin hij terecht komt. De werknemer blijft in deze schaal zolang hij een opleiding in de BBL volgt, óók wanneer hij na succesvolle afronding een vervolgopleiding in de BBL doet. **Let op:** indien de werkgever de BBL-leerling nog niet heeft ingedeeld vóór 1 december 2019 geldt de tabel 'vakdiploma (mbo 2)' of 'voortgezet vakdiploma (mbo 3/4)' zoals opgenomen in de tabel geldend vanaf 1 juni 2019. Dit geldt dan tot uiterlijk 1 december 2019 of zoveel eerder als de werkgever alsnog de BBL-leerling heeft ingedeeld volgens artikel 33c of 33d vóór 1 december 2019. **Let op:** de BBL-leerling moet vanaf de 21-jarige leeftijd volgens artikel 33 worden ingedeeld.

BBL tabel 16

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 16 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 16 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	716
jaar 2	895
jaar 3	1.163
jaar 4	1.553

BBL tabel 17

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 17 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 17 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	823
jaar 2	1.080
jaar 3	1.387
jaar 4	1.901

BBL tabel 18

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 18 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 18 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	996
jaar 2	1.291
jaar 3	1.693

BBL tabel 19

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 19 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 19 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	1.194
jaar 2	1.580

BBL tabel 20

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 20 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 20 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	1.466

SALARISBETALING voor leerlingen in de BBL bij betaling per maand vanaf 1 december 2019 tot 1 juli 2020

De leeftijd van de werknemer bij aanvang van de BBL ('Startleeftijd BBL') is bepalend voor de schaal waarin hij terecht komt. De werknemer blijft in deze schaal zolang hij een opleiding in de BBL volgt, óók wanneer hij na succesvolle afronding een vervolgopleiding in de BBL doet.
Let op: vanaf 1 december 2019 kan de BBL-leerling alleen in één van de onderstaande tabellen worden ingedeeld.
Deze tabel is de tabel die ingaat vanaf 1 december 2019. De loonsverhoging van 1 december 2019 (3,5%) is hierin verwerkt. **Let op:** de BBL-leerling moet vanaf de 21-jarige leeftijd volgens artikel 33 worden ingedeeld.

BBL tabel 16

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 16 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 16 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	741
jaar 2	926
jaar 3	1.204
jaar 4	1.607

BBL tabel 17

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 17 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 17 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	852
jaar 2	1.118
jaar 3	1.436
jaar 4	1.968

BBL tabel 18

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 18 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 18 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	1.031
jaar 2	1.336
jaar 3	1.752

BBL tabel 19

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 19 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 19 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	1.236
jaar 2	1.635

BBL tabel 20

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 20 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 20 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	1.517

SALARISBETALING voor leerlingen in de BBL bij betaling per maand vanaf 1 juli 2020 tot 1 maart 2021

De leeftijd van de werknemer bij aanvang van de BBL ('Startleeftijd BBL') is bepalend voor de schaal waarin hij terecht komt. De werknemer blijft in deze schaal zolang hij een opleiding in de BBL volgt, óók wanneer hij na succesvolle afronding een vervolgopleiding in de BBL doet.
Deze tabel is de tabel die ingaat vanaf 1 juli 2020. De loonsverhoging van 1 juli 2020 (3,5%) is hierin verwerkt. **Let op:** de BBL-leerling moet vanaf de 21-jarige leeftijd volgens artikel 33 worden ingedeeld.

BBL tabel 16

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 16 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 16 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	767
jaar 2	958
jaar 3	1.246
jaar 4	1.663

BBL tabel 17

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 17 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 17 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	882
jaar 2	1.157
jaar 3	1.486
jaar 4	2.037

BBL tabel 18

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 18 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 18 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	1.067
jaar 2	1.383
jaar 3	1.813

BBL tabel 19

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 19 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 19 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	1.279
jaar 2	1.692

BBL tabel 20

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 20 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 20 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	1.570

SALARISBETALING voor leerlingen in de BBL bij betaling per maand vanaf 1 maart 2021

De leeftijd van de werknemer bij aanvang van de BBL ('Startleeftijd BBL') is bepalend voor de schaal waarin hij terecht komt. De werknemer blijft in deze schaal zolang hij een opleiding in de BBL volgt, óók wanneer hij na succesvolle afronding een vervolgopleiding in de BBL doet.
Deze tabel is de tabel die ingaat vanaf 1 maart 2021. De loonsverhoging van 1 maart 2021 (0,93%) is hierin verwerkt. **Let op:** de BBL-leerling moet vanaf de 21-jarige leeftijd volgens artikel 33 worden ingedeeld.

BBL tabel 16

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 16 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 16 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	774
jaar 2	967
jaar 3	1.258
jaar 4	1.678

BBL tabel 17

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 17 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 17 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	890
jaar 2	1.168
jaar 3	1.500
jaar 4	2.056

BBL tabel 18

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 18 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 18 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	1.077
jaar 2	1.396
jaar 3	1.830

BBL tabel 19

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 19 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 19 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	1.291
jaar 2	1.708

BBL tabel 20

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 20 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 20 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	1.585

Artikel 33d

SALARISBETALING voor leerlingen in de BBL bij betaling per vier weken van 1 juli 2019 tot 1 december 2019

De leeftijd van de werknemer bij aanvang van de BBL ('Startleeftijd BBL') is bepalend voor de schaal waarin hij terecht komt. De werknemer blijft in deze schaal zolang hij een opleiding in de BBL volgt, óók wanneer hij na succesvolle afronding een vervolgopleiding in de BBL doet. **Let op:** indien de werkgever de BBL-leerling nog niet heeft ingedeeld vóór 1 december 2019 geldt de tabel 'vakdiploma (mbo 2)' of 'voortgezet vakdiploma (mbo 3/4)' zoals opgenomen in de tabel geldend vanaf 1 juni 2019. Dit geldt dan tot uiterlijk 1 december 2019 of zoveel eerder als de werkgever alsnog de BBL-leerling heeft ingedeeld volgens artikel 33c of 33d vóór 1 december 2019. **Let op:** de BBL-leerling moet vanaf de 21-jarige leeftijd volgens artikel 33 worden ingedeeld.

BBL tabel 16

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 16 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 16 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	659
jaar 2	823
jaar 3	1.070
jaar 4	1.428

BBL tabel 17

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 17 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 17 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	757
jaar 2	993
jaar 3	1.276
jaar 4	1.748

BBL tabel 18

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 18 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 18 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	916
jaar 2	1.187
jaar 3	1.557

BBL tabel 19

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 19 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 19 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	1.098
jaar 2	1.453

BBL tabel 20

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 20 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 20 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	1.348

SALARISBETALING voor leerlingen in de BBL bij betaling per vier weken vanaf 1 december 2019 tot 1 juli 2020

De leeftijd van de werknemer bij aanvang van de BBL ('Startleeftijd BBL') is bepalend voor de schaal waarin hij terecht komt. De werknemer blijft in deze schaal zolang hij een opleiding in de BBL volgt, óók wanneer hij na succesvolle afronding een vervolgopleiding in de BBL doet.
Let op: vanaf 1 december 2019 kan de BBL-leerling alleen in één van de onderstaande tabellen worden ingedeeld.
Deze tabel is de tabel die ingaat vanaf 1 december 2019. Deze bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde BBL-tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0,9197. **Let op:** de BBL-leerling moet vanaf de 21-jarige leeftijd volgens artikel 33 worden ingedeeld.

BBL tabel 16

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 16 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 16 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	682
jaar 2	852
jaar 3	1.107
jaar 4	1.478

BBL tabel 17

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 17 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 17 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	783
jaar 2	1.028
jaar 3	1.320
jaar 4	1.810

BBL tabel 18

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 18 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 18 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	948
jaar 2	1.229
jaar 3	1.612

BBL tabel 19

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 19 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 19 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	1.137
jaar 2	1.504

BBL tabel 20

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 20 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 20 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	1.395

SALARISBETALING voor leerlingen in de BBL bij betaling per vier weken vanaf 1 juli 2020 tot 1 maart 2021

De leeftijd van de werknemer bij aanvang van de BBL ('Startleeftijd BBL') is bepalend voor de schaal waarin hij terecht komt. De werknemer blijft in deze schaal zolang hij een opleiding in de BBL volgt, óók wanneer hij na succesvolle afronding een vervolgopleiding in de BBL doet.
Let op: vanaf 1 december 2019 kan de BBL-leerling alleen in één van de onderstaande tabellen worden ingedeeld.
Deze tabel is de tabel die ingaat vanaf 1 juli 2020. Deze bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde BBL-tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0,9197. **Let op:** de BBL-leerling moet vanaf de 21-jarige leeftijd volgens artikel 33 worden ingedeeld.

BBL tabel 16

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 16 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 16 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	705
jaar 2	881
jaar 3	1.146
jaar 4	1.530

BBL tabel 17

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 17 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 17 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	811
jaar 2	1.064
jaar 3	1.367
jaar 4	1.873

BBL tabel 18

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 18 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 18 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	981
jaar 2	1.272
jaar 3	1.668

BBL tabel 19

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 19 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 19 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	1.177
jaar 2	1.556

BBL tabel 20

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 20 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 20 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	1.444

SALARISBETALING voor leerlingen in de BBL bij betaling per vier weken vanaf 1 maart 2021

De leeftijd van de werknemer bij aanvang van de BBL ('Startleeftijd BBL') is bepalend voor de schaal waarin hij terecht komt. De werknemer blijft in deze schaal zolang hij een opleiding in de BBL volgt, óók wanneer hij na succesvolle afronding een vervolgopleiding in de BBL doet.
Let op: vanaf 1 december 2019 kan de BBL-leerling alleen in één van de onderstaande tabellen worden ingedeeld.
Deze tabel is de tabel die ingaat vanaf 1 maart 2021. Deze bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde BBL-tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0,9197. **Let op:** de BBL-leerling moet vanaf de 21-jarige leeftijd volgens artikel 33 worden ingedeeld.

BBL tabel 16

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 16 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 16 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	712
jaar 2	889
jaar 3	1.157
jaar 4	1.544

BBL tabel 17

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 17 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 17 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	819
jaar 2	1.074
jaar 3	1.379
jaar 4	1.891

BBL tabel 18

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 18 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 18 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	990
jaar 2	1.284
jaar 3	1.683

BBL tabel 19

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 19 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 19 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	1.187
jaar 2	1.571

BBL tabel 20

Indien de werknemer **bij aanvang** van de BBL 20 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn **volledige** opleiding in de BBL.

Startleeftijd BBL 20 jaar	
leerjaar BBL	
jaar 1	1.457

Artikel 34.
Salarisverhoging vanwege de leeftijd van de werknemer (met uitzondering van de BBL-leerlingen)

Krijgt de werknemer een salarisverhoging vanwege zijn leeftijd? Dan gaat het salaris omhoog als hij een jaar ouder wordt. Bij een maandsalaris krijgt hij het hogere salaris voor het eerst vanaf de eerste dag van de maand waarin hij jarig is. Bij een vierwekensalaris krijgt hij het hogere salaris voor het eerst vanaf de eerste dag van de vierwekenperiode waarin hij jarig is.

Heeft de onderneming een andere regeling die al voor alle werknemers geldt? Of maakt de onderneming voor alle werknemers een nieuwe, andere afspraak in overleg met het medezeggenschapsorgaan of de werknemersdelegatie? Dan geldt die andere afspraak, en niet de afspraak uit dit artikel.

Artikel 35. Salarisverhoging bij een nieuw functiejaar

Als een werknemer recht heeft op een salarisverhoging bij een nieuw functiejaar, dan krijgt hij deze verhoging een keer per jaar uiterlijk in de maand of vierwekenperiode waarin het nieuwe functiejaar begint.
Dit gaat door totdat de werknemer het maximum aantal functiejaren van zijn salarisgroep heeft gehaald.

In sommige situaties kan in de onderneming de afspraak gelden dat alle werknemers de verhoging van de functiejaren pas later voor het eerst krijgen: maximaal 6 maanden nadat het nieuwe functiejaar begint. Over de betalingsperioden die zijn voorbijgegaan sinds het begin van het nieuwe functiejaar krijgen ze de verhoging alsnog uitbetaald.
Het kan een afspraak zijn die al bestond. En als het een nieuwe afspraak is, moet de onderneming deze maken in overleg met het medezeggenschapsorgaan of de werknemersdelegatie.

Artikel 36. Een andere functie, herscholing, omscholing en bijscholing

1. Gaat een werknemer een andere functie uitoefenen en hoort die bij een hogere salarisgroep? Dan houdt de werknemer minimaal hetzelfde salaris.

2. Gaat een werknemer een andere functie uitoefenen en hoort die bij dezelfde salarisgroep? Ook dan houdt de werknemer in ieder geval minimaal hetzelfde salaris.

3. Gaat een werknemer een andere functie uitoefenen in een lagere salarisgroep? Dan krijgt de werknemer in ieder geval nog drie betalingsperiodes het oude salaris. Daarna kan de werknemer, al dan niet geleidelijk, worden ingedeeld in de lagere salarisgroep.

4. Gaat een werknemer naar een lagere salarisgroep en is hij 55 jaar of ouder? Dan krijgt hij het verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe salaris als een apart bedrag betaald: een toeslag. Krijgt hij daarna nog een salarisverhoging? Dan krijgt hij die alleen over het nieuwe salaris en niet over de toeslag. De toeslag verandert niet.

   Aantekening:
   We raden werkgevers aan om in deze situatie het oude salaris te blijven betalen.

   Vraagt de werknemer om een functie in een lagere functiegroep? Dan is wat in lid 4 staat niet van toepassing.

5. Als een werknemer in dienst komt en start met een herscholing, dan geldt er in de eerste drie betalingsperioden nog geen salarisschaal. Met herscholing bedoelen we hier een opleiding waarmee de werknemer weer opnieuw leert wat hij voor een vroegere functie al had geleerd. Hij is die kennis en die vaardigheden gedeeltelijk of helemaal kwijt.

6. Als een werknemer in dienst komt en start met een omscholing, dan geldt er in de eerste zes betalingsperioden nog geen salarisschaal. Doet de werknemer de omscholing om een functie te gaan uitoefenen die hoort bij een salarisgroep hoger dan D? Dan mag de werkgever deze periode verlengen tot in totaal twaalf betalingsperioden.

7. Nieuwe werknemers moeten zich soms aan het begin van hun arbeidsovereenkomst laten bijscholen. Zo krijgen ze meer vakkennis of vaardigheden voor de nieuwe functie. Voor hen geldt in de eerste drie betalingsperioden geen salarisschaal, als ze deze bijscholing doen onder werktijd.

8. Is een werknemer al in dienst? En doet hij onder werktijd een cursus voor herscholing, omscholing of bijscholing zoals genoemd in 5 tot en met 7 omdat de werkgever dat heeft gevraagd? Dan krijgt deze werknemer geen lager salaris zolang de cursus duurt.

9. De werkgever kan met de werknemer die een herscholing, omscholing of bijscholing doet, afspreken dat geen van beide de dienstbetrekking beëindigt binnen één jaar na de scholing. Het maakt niet uit of de werknemer de scholing met goed gevolg afrondt of niet.

   Werknemer en werkgever moeten deze afspraak in een schriftelijke overeenkomst zetten. Ze kunnen daarin ook afspreken dat de werkgever aan de werknemer een functie geeft waarvoor hij de herscholing, bijscholing of omscholing heeft gedaan en dat de werknemer vervolgens deze functie aanneemt.

10. Beëindigt de werknemer de arbeidsovereenkomst toch voordat de termijn uit lid 9 is afgelopen? Dan is hij schadeplichtig en moet hij de werkgever een schadevergoeding betalen. De hoogte van de schadevergoeding is het salaris en de kosten die de werkgever voor de werknemer heeft gemaakt voor de cursus. Bijvoorbeeld voor boeken of reiskosten.

Aantekening:
We raden aan om de bepaling in lid 10 te herhalen in de schriftelijke overeenkomst te zetten die we bedoelen bij lid 9.

Artikel 36a.

Dit artikel is vervallen.

Artikel 37. Beloningssystemen

1. Is de werkgever van plan om een beloningssysteem in te voeren, te wijzigen of af te schaffen? Bijvoorbeeld het tariefsysteem of een systeem voor merit-rating. Dan overlegt hij hierover met het medezeggenschapsorgaan of de werknemersdelegatie. Ook als het nieuwe beloningssysteem geldt voor een onderdeel van de onderneming.

2. In deze situatie mogen de werkgever en of meer werknemers of hun in het vorige lid genoemde vertegenwoordiging, de werkgeversverenigingen en de vakverenigingen uitnodigen om advies te geven bij het overleg.

3. Worden werkgever en het medezeggenschapsorgaan of de werknemersdelegatie het in het overleg niet met elkaar eens over het beloningssysteem? En wenst de werkgever het beloningssysteem toch in te voeren, wijzigen of afschaffen? Dan vraagt hij advies aan de bedrijfsraad. De werkgever en het medezeggenschapsorgaan of de werknemersdelegatie moeten doen wat de bedrijfsraad hen adviseert.

Aantekening:
Met beloningssystemen bedoelen we systemen, waarbij het bedrijf de wijze van taakvervulling (individueel, groepsgewijs of collectief) vaststelt volgens één of meer kwantificeerbare factoren. Het kan ook volgens een aantal factoren samen waarvan de meeste, resp. de belangrijkste kwantificeerbaar zijn.

Artikel 37a. Basissalaris voor vertegenwoordigers

1. Vertegenwoordigers en/of verkopers krijgen iedere maand of iedere vier weken als basissalaris minimaal het minimumloon van de Wet op het Minimumloon.

2. Krijgen zij een algemene procentuele salarisverhoging of een eenmalige uitkering? Dan berekent de werkgever die minimaal over het basissalaris per betalingsperiode.

Artikel 38.

Dit artikel is vervallen.

Artikel 39. Contributie voor lidmaatschap van de vakbond

De werknemer kan aan de werkgever vragen om het brutoloon in december te verlagen met de contributie van dat kalenderjaar voor het lidmaatschap van een vakbond. De werkgever betaalt dan aan de werknemer een kostenvergoeding gelijk aan de contributie voor de vakbond. Dit moet gebeuren volgens de regels in het Reglement Aanvulling arbeidsovereenkomst.

Aantekening:
In bijlage 10 staat het Reglement Aanvulling arbeidsovereenkomst. U vindt daarin de vergoeding van de contributie van een vakbond en het declaratieformulier dat daarbij hoort.

Artikel 40.

Dit artikel is vervallen.

Artikel 41. Salarisverhogingen

1. Het voor de werknemer geldende salaris wordt op de volgende momenten verhoogd:
   - 1 december 2019: verhoogd met 3,50%.
   - 1 juli 2020: verhoogd met 3,50%.
   - 1 maart 2021: verhoogd met 0,93%.

   Een werknemer onder de 21 jaar (tot 1 juli 2019 22 jaar) zonder diploma als in artikel 32a lid 2 (vanaf 1 juli 2019 die géén BBL opleiding volgt) én een werknemer in functiegroep A, krijgt een hoger salaris vanaf de datum waarop hij recht krijgt op salarisverhoging vanwege de leeftijd. Die werknemer krijgt dan het salaris dat vanaf die datum voor hem geldt verhoogd met een bepaald bedrag: het verschil tussen het tabelsalaris dat hoort bij zijn leeftijd en het tabelsalaris dat hoort bij zijn nieuwe leeftijd.

Aantekening:
Een rekenvoorbeeld, met de WML-bedragen van 1 juli 2019.
Stel een werknemer is 16 jaar én geen BBL-opleiding. Hij verdient € 586,- per maand. Het wettelijk minimumloon dat voor hem geldt, is € 564,30 per maand. Als hij 17 jaar wordt, gaat zijn salaris omhoog. Het verschil tussen het minimumloon voor een 16-jarige en dat voor een 17-jarige is op dat moment:
€ 646,05 - € 564,30 = € 81,75.

Het nieuwe salaris wordt daarom:
€ 586,- + € 81,75 = € 667,75.

2. Een werknemer van 50 jaar of ouder kan na overleg met de werkgever salarisverhogingen geheel of gedeeltelijk omzetten in vrije dagen. Hij mag dit doen tot maximaal 22 dagen (176 uur). Wil de werknemer zijn salarisverhoging omzetten in meer dan 22 vrije dagen (176 uur)? Dan kan dit alleen als de werkgever daarmee instemt.

   Hoeveel vrije tijd kan de werknemer krijgen voor zijn salarisverhoging? De berekening daarvan gaat zo:
   1. Salaris + Salarisverhoging(en) = Nieuw Salaris
   2. 100 -/- (Salaris / Nieuw Salaris) x 100) = Maximaal omzettingspercentage
   3. Maximaal omzettingspercentage x 19,76 uur = Maximale hoeveelheid vrije tijd. Indien van de vorenbedoelde omzetting gebruik wordt gemaakt, wordt het voor de werknemer geldend salaris inclusief de in lid 1 bedoelde salarisverhoging(en) gekort met een bruto-korting die overeenkomt met het deel van de salarisverhoging dat in vrije tijd wordt omgezet.
   4. Per jaar moet een herberekening worden gemaakt.

   Aantekeningen:
   1. Meer voorbeeldberekeningen vindt u in bijlage 4B.
   2. Wacht de werknemer van 55 jaar of ouder na een salarisverhoging volgens artikel 41 lid 1 een maand of langer met omzetten? En is het in het kader van WW of de WAO nodig om het dagloon te berekenen? Dan kan de Wijziging dagloonregels van 28 mei 1999 van toepassing zijn om de hoogte van het dagloon te berekenen. Dit betekent dat de hoogte van het dagloon afhankelijk is van het salaris inclusief die salarisverhoging.

Artikel 41a. Eénmalige uitkering

De werkgever betaalt in de maand februari 2021 aan de werknemer die op 1 februari 2021 in dienst is van de werkgever éénmalig een bedrag ad € 306,--.

Aantekening:
Op deze bruto-uitkering is het bepaalde van artikel 2a lid 2 van toepassing.

HOOFDSTUK 6
Overuren en andere extra vergoedingen en toeslagen

Artikel 42. Wat krijgen werknemers betaald voor overuren?

1. Wat in dit artikel staat geldt niet als vergoedingen voor overuren al in de beloning van de werknemer zijn opgenomen. In dat geval heeft de werkgever daarover een schriftelijke verklaring gegeven aan de werknemer.

2. De werkgever betaalt aan de werknemer de volgende vergoedingen:
   a. Als de werknemer werkt buiten zijn dienstrooster, op een dag die niet een zaterdag, zondag of feestdag is:
      - Voor de eerste twee overuren direct vóór of direct ná de werktijd op het dienstrooster krijgt de werknemer per uur 0,78% van zijn maandsalaris of 0,84% van zijn vierwekensalaris. Zit er tussen deze overuren en de werktijd op het dienstrooster een pauze die wettelijk verplicht is? Of maken de plaatselijke omstandigheden op dat moment een pauze noodzakelijk? Dan gelden deze overuren toch nog als de eerste twee direct vóór of direct ná de werktijd op het dienstrooster.
      - Voor de overuren die komen ná de eerste twee overuren krijgt de werknemer per uur 0,89% van zijn maandsalaris of 0,97% van zijn vierwekensalaris.
   b. Als de werknemer werkt buiten zijn dienstrooster op een zaterdag die geen feestdag is:
      - De werknemer krijgt per uur 0,89% van zijn maandsalaris of 0,97% van zijn vierwekensalaris.
   c. Als de werknemer werkt op een zondag die geen feestdag is:
      - De werknemer krijgt per uur 1,12% van zijn maandsalaris of 1,21% van zijn vierwekensalaris.
   d. Als de werknemer werkt op een feestdag:
      - De werknemer krijgt per uur 1,12% van zijn maandsalaris of 1,21% van zijn vierwekensalaris.
      - Krijgt de werknemer op een andere dag in dezelfde week of in de week daarna vrij voor de overuren die hij werkt op de feestdag? Dan krijgt de werknemer per uur 0,607% van zijn maandsalaris of 0,658% van zijn vierwekensalaris voor de overuren.

3. Wanneer krijgt de werknemer geen vergoeding voor overwerk?
   Als hij overwerk direct doet na de dagelijkse werktijd om het normale werk van die dag af te maken. Daarbij geldt dat hij dit soort overwerk maar af en toe hoeft te doen. En dat het niet langer duurt dan een half uur.
   Duurt dit overwerk langer dan een half uur? Dan krijgt de werknemer voor de hele overwerktijd een vergoeding.

4. Sluiten de overuren niet direct aan op de werktijd op het dienstrooster, maar beginnen ze later? En heeft de werknemer op die dag wel al de dagelijkse werktijd gewerkt? Dan krijgt de werknemer per uur 0,89% van zijn maandsalaris of 0,97% van zijn vierwekensalaris voor deze overuren. De werknemer krijgt deze vergoeding ook de als overuren overlappen met de dagelijkse werktijd van de volgende dag, behalve als de werknemer drie uur of langer achter elkaar niet hoefde te werken.

5. a. De werknemer kiest op welke manier hij de vergoeding voor overuren en toeslagen daarop wil krijgen:
   1. Hij krijgt geld voor de overuren en toeslagen.
   2. Hij koopt pensioen voor de overuren en toeslagen.
   3. Hij krijgt betaalde vrije tijd voor de overuren en hij krijgt geld of koopt pensioen voor de toeslagen. Dit kan per kalenderjaar voor maximaal 10 dagen. Wil de werknemer meer overuren vergoed krijgen in betaalde vrije tijd? Dan kan dat alleen in overleg met de werkgever. In overleg met de werkgever kan de werknemer ook vrije tijd krijgen voor de toeslagen.

   De werknemer laat zijn keuze steeds aan het begin van een kwartaal schriftelijk weten aan de werkgever.

   b. Kiest de werknemer ervoor om betaalde vrije tijd te krijgen voor de overuren? Dan gelden daarbij de volgende afspraken:
   - Als de werknemer de betaalde vrije tijd opneemt, doet hij dat in overleg met de werkgever.
   - Heeft de werknemer aan het eind van een kalenderjaar niet alle betaalde vrije tijd opgenomen die hij met overwerk heeft gekregen? Dan kan hij kiezen of hij deze betaalde vrije tijd wil laten omzetten in geld of er pensioen mee te kopen. Of dat hij de betaalde vrije tijd wil meenemen naar het volgende jaar. Dan moet de werkgever het wel mogelijk maken dat de werknemer deze betaalde vrije tijd in het eerste kwartaal van dat volgende jaar kan opnemen.
   - De werkgever berekent de toeslag zo:
     Hij gaat uit van de beloning voor een overuur zoals in lid 2 van dit artikel. Of van een eventueel hogere beloning die het bedrijf betaalt voor overwerk. Van deze beloning gaat per uur 0,607% van het maandsalaris of 0,658% van het vierwekensalaris af.

6. Heeft de werknemer tijdens consignatiedienst daadwerkelijk gewerkt? Dan geldt daarvoor ook de regeling voor overuren van dit artikel.

7. Werkt een werknemer gemiddeld minder dan 38 uur per week (berekend over maximaal één jaar)? Dan is het voor de berekening van de vergoeding voor overuren nodig om eerst het salaris van de werknemer om te rekenen naar een salaris dat hij zou krijgen bij een werkweek van gemiddeld 38 uur.

Aantekening:
Het omrekenen van het salaris gaat zo:
38 x maandsalaris of vierwekensalaris x het percentage voor de vergoeding van het overuur.
Dit delen we door het aantal uur dat de werknemer per week werkt volgens zijn arbeidsovereenkomst.

1. Een voorbeeld:
   Een werknemer werkt 19 uur per week en verdient € 1.500,- per maand. Hij heeft een overuur. Het percentage dat daarbij hoort is 0,78%, omdat het hier om het eerste overuur gaat. De vergoeding berekenen we zo:

   38 x 1.500,- x 0,78% = € 444,60. Dit bedrag delen we door het aantal uren dat de werknemer per week werkt: 19. € 444,60 /19 = € 23,40. Dit is het bedrag dat de werknemer krijgt voor het overuur.

2. Dezelfde werknemer heeft nu drie opeenvolgende overuren. Het percentage voor de eerste twee uren is 0,78%. Voor het derde uur is het percentage 0,89%.

   De vergoeding voor de eerste twee uur berekenen we zo:
   38 x 1.500,- x 0,78% = € 444,60. Dit bedrag delen we door 19 = € 23,40. Het gaat om twee uren, dus de vergoeding daarvoor is in totaal € 46,80.

   De vergoeding voor het derde uur berekenen we zo:
   38 x 1.500,- x 0,89% = € 507,30. Dit bedrag delen we door 19 = € 26,70.

   In totaal krijgt de werknemer voor deze drie uur overwerk:
   € 46,80 + € 26,70 = € 73,50.

Aantekening:
In dit artikel bedoelen we salaris zoals we het uitleggen in artikel 31 lid 1. Behalve als de onderneming een andere regeling hiervoor heeft.

Artikel 42a.
Hoeveel krijgen werknemers betaald voor uren buiten het dagvenster?

1. Is het dagvenster van 06.00 uur tot 18.00 uur? En werkt de werknemer tussen 18.00 uur en 21.00 uur? Dan krijgt hij per gewerkt uur een toeslag van 0,09% van zijn maandsalaris, of 0,10% van zijn vierwekensalaris. We bedoelen hier het dagvenster zoals in 17 lid 2a van deze CAO.

2. Is het dagvenster één of twee uur verschoven? Dus van 07.00 uur tot 19.00 uur of van 08.00 uur tot 20.00 uur? En werkt de werknemer tussen 06.00 uur en de begintijd van het dagvenster? Of werkt hij tussen de eindtijd van het dagvenster en 21.00 uur? Dan krijgt hij per gewerkt uur een toeslag van 0,09% van zijn maandsalaris, of 0,10% van zijn vierwekensalaris. We bedoelen hier het verschoven dagvenster zoals in 17 lid 2b van deze CAO.

3. Werkt de werknemer tussen 21.00 uur en 24.00 uur? Dan krijgt hij per gewerkt uur een toeslag van 0,18% van zijn maandsalaris, of 0,20% van zijn vierwekensalaris. Dit staat los van het gekozen dagvenster.

4. Werkt de werknemer tussen 00.00 uur en 06.00 uur? Dan krijgt hij per gewerkt uur een toeslag van 0,30% van zijn maandsalaris, of 0,33% van zijn vierwekensalaris. Dit staat los van het gekozen dagvenster.

5. De werknemer krijgt geen toeslagen voor uren buiten het dagvenster als hij voor dezelfde uren al ploegentoeslag krijgt of een vergoeding voor overuren.

6. Werkt een werknemer uren buiten het dagvenster? En gelden deze uren als verschoven uren volgens de beschrijving in artikel 43 lid 2? Dan krijgt hij voor deze uren de toeslag voor uren buiten het dagvenster. En niet de toeslag voor verschoven uren.

7. Zijn de uren buiten het dagvenster reisuren, zoals we die beschrijven in artikel 44? Dan krijgt de werknemer hiervoor niet de toeslag voor uren buiten het dagvenster.

8. Dit artikel is geldig sinds 1 juli 2001. Had de werkgever op 2 april 2001 al een gelijkwaardige regeling voor uren buiten het dagvenster? Dan kan hij die regeling blijven gebruiken.

Aantekening:
In bijlage 4C vindt u een schema met voorbeelden.

Artikel 43. Hoeveel krijgen werknemers betaald voor verschoven uren?

In artikel 17 leggen we uit wat verschoven uren precies zijn.

1. Voor de verschoven uren zoals genoemd in 17 lid 5 sub a i en 17 lid 5 sub a ii krijgen werknemers geen toeslag.

2. Voor verschoven uren zoals in 17 lid 5 sub a iii krijgt de werknemer wel een toeslag, als het uur binnen het dagvenster valt (artikel 17 lid 2). De toeslag is 0,12% van het maandsalaris per uur, of 0,13% van het vierwekensalaris per uur.

3. Werkt een werknemer verschoven uren zoals in 17 lid 5 sub a iii? En werkt een werknemer gemiddeld minder dan 38 uur per week (berekend over maximaal één jaar)? Dan is het voor de berekening van de toeslag nodig om eerst het salaris van de werknemer om te rekenen naar een salaris dat hij zou krijgen bij een werkweek van 38 uur.

   Aantekening:
   Het omrekenen van het salaris gaat zo:
   38 x maandsalaris of vierwekensalaris x het percentage voor de toeslag van het verschoven uur.
   Dit delen we door het aantal uur dat de werknemer per week werkt volgens zijn arbeidsovereenkomst.

   Een voorbeeld:
   Een werknemer werkt 19 uur per week en verdient € 1.500,- per maand. Hij heeft twee verschoven uren gewerkt. Het percentage voor de toeslag die daarbij hoort is 0,12%. De vergoeding berekenen we zo:

   38 x 1.500,- x 0,12% = € 68,40. Dit bedrag delen we door het aantal uren dat de werknemer per week werkt: 19.
   € 68,40 /19 = € 3,60. Dit is de toeslag die de werknemer krijgt voor het overuur.

   Aantekening:
   In dit artikel bedoelen we salaris zoals we het uitleggen in artikel 31 lid 1.

Artikel 44. Betaling van reisuren

Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing indien de onderhavige vergoedingen zijn inbegrepen in het salaris. Dit moet blijken uit een schriftelijke verklaring van de werkgever die dient te worden verstrekt vóórdat de vergoeding in de beloning wordt inbegrepen.

2. Indien de werknemer voor het verrichten van karweiwerkzaamheden moet reizen, zal de werkgever hem de reistijd als volgt vergoeden:

a. Bij gebruikmaking van openbare middelen van vervoer: de noodzakelijke reistijd berekend volgens de dienstregeling van het openbaar vervoer.
b. Bij gebruikmaking van een eigen of van een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel: de reistijd berekend in redelijke verhouding tot de reistijd volgens het openbaar vervoer over een vergelijkbare afstand.

3. De in lid 2 sub a en b genoemde reistijd komt alleen voor vergoeding in aanmerking voor zover de werknemer langer heeft moeten reizen dan hij normaal nodig heeft naar de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan.

4. De reistijdenvergoeding wordt als volgt berekend:
   a. Uren buiten het dienstrooster: 0,607% van het maandsalaris (0,658% van het salaris per vierwekenperiode) per volledig uur.
   b. Uren op zondag en uren binnen en/of buiten het dienstrooster op een in artikel 19 lid 1 genoemde feestdag: 1,12% van het maandsalaris (1,21% van het salaris per vierwekenperiode) per volledig uur.

   Aantekening:
   Bij gedeelten van uren geldt de regeling pro rato.

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

   Aantekening:
   Hierbij dient de volgende formule te worden gebruikt.
   38 x periode salaris x betreffende percentage
   gedeeld door het aantal overeengekomen uren per week, dat wordt gewerkt.

   1. Een voorbeeld van zo een berekening: werknemer X werkt 19 uur per week en verdient € 3000,00 per maand. Hij heeft een uur reistijd buiten het dienstrooster en de vergoeding hiervoor wordt als volgt berekend (het percentage uit de formule is in dit geval 0,607% aangezien het hier gaat om een uur als bedoeld in lid 4 sub a):
      38 maal 3000,00 maal 0,607% is € 691,98. Gedeeld door 19 (uren per week werk) geeft een uitbetaling van € 36,42.
   2. Zelfde werknemer alleen nu drie uren als bedoeld in lid 4 sub b (dus het percentage is nu 1,12%)
      38 maal 3000,00 maal 1,12% is € 1276,80. Gedeeld door 19 geeft een uitbetaling van € 67,20 per uur. Aangezien er sprake is geweest van drie uren is de totale vergoeding € 201,60.

Aantekening:
Voor het begrip salaris: zie artikel 31 lid 1.

6. Indien bij het verrichten van karweiwerkzaamheden de werktijd inclusief de overeengekomen pauzes en de reistijd (alleen het deel van de reistijd dat de werknemer langer heeft moeten reizen dan hij normaal nodig heeft naar de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan) meer is dan 10,5 uur op een dag, heeft de werknemer recht om de tijd meer dan 10,5 uur in vrije tijd te compenseren.
   Het maximum van de in vrije tijd te compenseren reistijd in verband met karweiwerk bedraagt 6 dagen per jaar. Het maximum van de in vrije tijd te compenseren reistijd in verband met karweiwerk en overwerk samen bedraagt 12 dagen per jaar. De overige uren kunnen alleen in overleg met de werkgever in tijd worden vergoed. Het opnemen vindt overeenkomstig artikel 42 lid 5a van deze CAO plaats.

   Aantekening:
   Zie ook artikel 42 lid 5a CAO.

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

Artikel 45.
Hoeveel krijgen werknemers betaald voor werken in ploegendienst?

Werknemers die in ploegendienst werken krijgen een toeslag van 14% van hun maandsalaris of van hun vierwekensalaris.

Aantekening:
In dit artikel bedoelen we salaris zoals we het uitleggen in artikel 31 lid 1.
In dit artikel bedoelen we ploegendienst zoals we het uitleggen in artikel 20 lid 1.

HOOFDSTUK 7
Vergoeding van reis- en verblijfkosten

Artikel 46. Vergoeding van reiskosten

1. Moet de werknemer reizen om het werk waarvoor hij is aangenomen te kunnen doen? Dan vergoedt de werkgever de reiskosten op de volgende manier:
   - Reist de werknemer met het openbaar vervoer? Dan krijgt hij een vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten in de laagste klasse. Maar alleen het deel dat hoger is dan de kosten die hij normaal gesproken maakt om te gaan naar de plaats waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
   - Reist de werknemer met vervoer dat de werkgever hem biedt? Dan krijgt hij geen vergoeding.
   - Reist de werknemer met eigen vervoer? En doet hij dit in opdracht van de werkgever of met toestemming van de werkgever of allebei? Dan krijgt hij een redelijke vergoeding voor de reiskosten die hoger zijn dan de kosten die hij normaal gesproken maakt om te gaan naar de plaats waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.

   Van de werkgever wordt verwacht dat hij na gaat of het vervoermiddel in deugdelijke staat is, of het vervoermiddel verzekerd is volgens de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen.

2. Moet de werknemer voor het werk langer dan een week overnachten buiten zijn eigen woonplaats? Dan mag hij elke week na afloop van de vastgestelde wekelijkse werktijd voor dit werk naar huis reizen. De werkgever kan hierover na overleg met de werknemer iets anders beslissen, als dat voor de werkzaamheden nodig is of als de reisverbinding daar aanleiding voor geeft. Is de werknemer naar huis gegaan? Dan moet hij op maandag weer terug naar het werk reizen. Hij moet dan zo vroeg als mogelijk vertrekken. Maar hij hoeft niet vroeger dan ongeveer 6 uur 's ochtends te vertrekken, behalve in bijzondere situaties.

   Aantekening:
   Met bijzondere situaties bedoelen we hier bijvoorbeeld een uitzonderlijk grote afstand of moeilijke reismogelijkheden.

3. Als er een feestdag is, krijgt de werknemer ook een betaalde reis naar huis. Daarbij blijft verder alles gelden wat staat bij lid 2 van dit artikel. Wat we precies bedoelen met een feestdag staat in artikel 19 lid 1.

Artikel 47. Vergoeding van verblijfkosten

1. Moet de werknemer werk doen op een andere plaats dan waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan? Dan vergoedt de werkgever de verblijfkosten op de volgende manier:
   a. Is de reis naar het werk erg lang of ingewikkeld? Dan kan het daardoor noodzakelijk zijn dat de werknemer overnacht in een pension. De werkgever betaalt de kosten voor het pension. Maar alleen als hij het pension van tevoren heeft goedgekeurd.
   b. De werkgever betaalt de verblijfkosten die redelijk zijn in deze situatie.

2. De werkgever betaalt ook verblijfkosten als de werknemer plotseling overwerk moet doen en daardoor 's avonds twee uur of langer na de normale tijd van zijn werk vertrekt. Zorgt de werkgever voor een maaltijd voor de werknemer? Dan hoeft hij geen verblijfkosten te betalen.

Artikel 48. Andere regelingen

Heeft de onderneming al andere regelingen voor reis- en verblijfkosten en artikel 44? En zijn die minstens even goed als wat in artikel 44 staat en wat in dit hoofdstuk staat? Dan kan de werkgever die met een beroep op deze CAO-artikelen veranderen, maar alleen in overleg met de werknemer.

HOOFDSTUK 8
Vakantie en vakantiegeld

Artikel 49.
Wat bedoelen we in dit hoofdstuk met vakantiedag of vakantie-uur?

Een vakantiedag is een dag waarop de werknemer niet werkt omdat hij vakantie heeft. Een vakantie-uur is een uur waarop de werknemer niet werkt omdat hij vakantie heeft. Normaal gesproken zou hij volgens zijn dienstrooster wel hebben gewerkt.

Artikel 50. Op hoeveel vakantie heeft een werknemer recht?

Vanaf 1 januari 2017 geldt het volgende:

1. Een werknemer krijgt 200 vakantie-uren per jaar (meestal 25 vakantiedagen). Hierbij gaan we uit van een werknemer met een dienstrooster van vijf dagen per week, met gemiddeld 38 uur per week, berekend over maximaal één jaar.

2. Bestaande afspraken op bedrijfs- of individueel niveau die leiden tot vakantieaanspraken die het aantal in deze CAO aangegeven aantal vakantie-uren te boven gaan worden door de in de CAO 2015-2017 gewijzigde beschrijving van vakantieaanspraken in uren niet aangetast en worden vanaf 1 januari 2017 verhoogd met 8 vakantie-uren (meestal een vakantiedag). Zie bijlage 10B voor de tekst van 50 lid 2 CAO 2015-2017.

3. Heeft een werknemer een dienstrooster van korter dan gemiddeld 38 uren per week? Dan krijgt hij naar evenredigheid minder vakantie-uren.

4. Is een werknemer een deel van een kalenderjaar in dienst? Dan krijgt hij naar evenredigheid minder vakantie-uren.

Artikel 51. Extra vakantie-uren voor oudere werknemers

Tot 1 januari 2020 geldt het volgende lid 1:

1. Werknemers die 53 jaar of ouder zijn, hebben recht op extra vakantie-uren. Deze uren worden opgeteld bij de vakantie-uren waarop de werknemer al recht heeft volgens artikel 50.
   Er zijn twee momenten in het jaar waarop een oudere werknemer recht op extra vakantie-uren heeft: op 30 juni en op 31 december van een jaar. Maar alleen als hij op die datum al minstens zes maanden onafgebroken in dienst was bij de werkgever. Het aantal extra vakantie-uren hangt af van

de leeftijd van de werknemer. In het overzicht hieronder staat op hoeveel extra vakantie-uren de werknemer telkens recht heeft. Er staat tussen haakjes bij hoeveel extra vakantiedagen dit doorgaans zijn.

Tabel 1

	Leeftijd van de werknemer op 31 december 2016	Aantal extra vakantie-uren op 30 juni én op 31 december
a	53 jaar of ouder	4 uren (½ dag)
b	55 jaar of ouder	8 uren (1 dag)
c	57 jaar	16 uren (2 dagen)
d	58 jaar of ouder	32 uren (4 dagen)
e	60 jaar	40 uren (5 dagen)
f	61 jaar of ouder	48 uren (6 dagen)
g	65 jaar	50 uren (6¼ dagen)

Vanaf 1 januari 2020 geldt het volgende lid 1:

1. Werknemers die 54 jaar of ouder zijn, hebben recht op extra vakantie-uren. Deze uren worden opgeteld bij de vakantie-uren waarop de werknemer al recht heeft volgens artikel 50.
   Er zijn twee momenten in het jaar waarop een oudere werknemer recht op extra vakantie-uren heeft: op 30 juni en op 31 december van een jaar. Maar alleen als hij op die datum al minstens zes maanden onafgebroken in dienst was bij de werkgever. Het aantal extra vakantie-uren hangt af van de leeftijd van de werknemer. In het overzicht hieronder staat op hoeveel extra vakantie-uren de werknemer telkens recht heeft. Er staat tussen haakjes bij hoeveel extra vakantiedagen dit doorgaans zijn.

Tabel 1

	Leeftijd van de werknemer	Aantal extra vakantie-uren op 30 juni én op 31 december
a	54 jaar of ouder	8 uren (1 dag)
b	57 jaar	16 uren (2 dagen)
c	58 jaar of ouder	32 uren (4 dagen)
d	60 jaar	40 uren (5 dagen)
e	61 jaar of ouder	48 uren (6 dagen)
f	65 jaar	50 uren (6¼ dagen)

Aantekening:
Er is een rekentool online beschikbaar voor het berekenen van de extra-vakantieuren op de sites van de CAO-partijen en ook bij de Vakraad: www.vakraad.nl

2.1 Er geldt een overgangsregeling:
Voor werknemers van 50 jaar en ouder die op 31 december 2016 recht hadden op extra vakantie-uren, geldt het volgende. Vanaf die datum houden ze recht op datzelfde aantal extra vakantie-uren min 4. Dit blijft zo tot het moment waarop ze volgens de regeling in lid 1 recht krijgen op een hoger aantal extra vakantie-uren. Vanaf dan geldt de regeling in lid 1 voor hen.

2.2 Op 31 december 2016 geldt het volgende.
Werknemers van 50 jaar en ouder krijgen op deze datum recht op extra vakantie-uren. Maar alleen als hij op die datum al minstens zes maanden onafgebroken in dienst was bij de werkgever. De extra uren komen bij de vakantie-uren waarop de werknemer al recht heeft volgens artikel 50. Het aantal extra vakantie-uren hangt af van de leeftijd van de werknemer. In het overzicht hieronder staat op hoeveel extra vakantie-uren de werknemer recht heeft. Er staat tussen haakjes bij hoeveel vakantiedagen dit doorgaans zijn.

Tabel 2

	Leeftijd van de werknemer	Aantal extra vakantie-uren op 31 december 2016
a	50 jaar of ouder	12 uren (1½ dag)
b	55 jaar of ouder	16 uren (2 dagen)
c	57 en ½ jaar	28 uren (3½ dagen)
d	58 jaar of ouder	40 uren (5 dagen)
e	60 jaar	48 uren (6 dagen)
f	61 jaar	52 uren (6½ dagen)
g	62 jaar	52 uren (6½ dagen)
h	63 jaar	52 uren (6½ dagen)
i	64 jaar	52 uren (6½ dagen)

We geven drie voorbeelden:

Voorbeeld 1
- Een werknemer is 55 jaar oud op 31 december 2016
- Op 30 juni 2017 is hij nog steeds 55 jaar.
- Op 31 december 2018 is hij 57 jaar.

De overgangsregeling werkt voor deze werknemer op de volgende manier:
- Hij heeft op 31 december 2016 recht op 16 extra vakantie-uren volgens lid 2.
- Op 30 juni en op 31 december 2017 heeft hij volgens de overgangsregeling recht op 16 – 4 = 12 extra vakantie-uren.
- Op 30 juni en op 31 december 2017 heeft hij volgens lid 1 recht op 8 extra

vakantie-uren. Maar volgens de overgangsregeling blijft hij dan toch recht houden op 12 extra vakantie-uren.
- Op 31 december 2018 is hij 57 jaar en heeft hij volgens lid 1 recht op 16 extra vakantie-uren. Dit is meer dan de 12 uren waarop hij recht heeft volgens de overgangsregeling. Daarom heeft hij vanaf dan recht op het aantal extra vakantie-uren volgens de nieuwe tabel in lid 1.

Voorbeeld 2
- Een werknemer is 59 jaar op 31 december 2016.
- Op 30 juni 2017 is hij nog steeds 59 jaar.
- Op 31 december 2017 is hij 60 jaar.

De overgangsregeling werkt voor deze werknemer op de volgende manier:
- Hij heeft op 31 december 2016 recht op 40 extra vakantie-uren volgens lid 2.
- Op 30 juni 2017 heeft hij volgens de overgangsregeling recht op 40 – 4 = 36 extra vakantie-uren.
- Op 30 juni 2017 heeft hij volgens lid 1 recht op 32 extra vakantie-uren. Maar volgens de overgangsregeling blijft hij dan toch recht houden op 36 extra vakantie-uren.
- Op 31 december 2017 is hij 60 jaar en heeft hij volgens lid 1 recht op 40 extra vakantie-uren. Dit is meer dan de 36 uren waarop hij recht heeft volgens de overgangsregeling. Daarom heeft hij vanaf dan recht op het aantal extra vakantie-uren volgens de nieuwe tabel.

Voorbeeld 3
- Een werknemer is op 31 december 2016 63 jaar.
- Op 30 juni 2017 is hij 64 jaar.

De overgangsregeling werkt voor deze werknemer op de volgende manier:
- Hij heeft op 31 december 2016 recht op 52 extra vakantie-uren volgens lid 2.
- Op 30 juni 2017 heeft hij volgens de overgangsregeling recht op 52 – 4 = 48 extra vakantie-uren. Op dat moment heeft hij volgens lid 1 ook recht op 48 extra vakantie-uren. Daarom geldt voor deze werknemer vanaf dan het aantal extra vakantie-uren volgens de nieuwe tabel.

3. Is een werknemer op 30 juni of op 31 december langer dan 12 maanden volledig arbeidsongeschikt? Dan heeft hij op dat moment geen recht op extra vakantie-uren.

4. Werknemers kunnen hun extra vakantie-uren opnemen op een moment van hun keuze. Ze moeten dit wel doen binnen één jaar nadat ze er recht op hebben gekregen. Gebruikt een werknemer de uren niet op tijd? Dan mag de werkgever deze vrije uren inroosteren of aan de werknemer uitbetalen. Dit mag niet als de werknemer deze uren wel vrij had gevraagd maar de werkgever deze aanvraag heeft afgewezen. Dan houdt de werknemer deze vrije uren en mag hij ze later nog opnemen.

Artikel 52. Inhouding vakantiedag bij tweede ziekmelding

Meldt een werknemer zich voor de tweede keer ziek in een kalenderjaar? Dan zal de werkgever daarvoor een vakantiedag afschrijven. Dit gebeurt niet als de tweede ziekmelding het gevolg is van zwangerschap en/of bevalling. Het aantal vakantie-uren dat wordt afgeschreven is het aantal uren dat de werknemer volgens zijn dienstrooster had moeten werken op de eerste dag van zijn ziekmelding. Het maximum aantal is 8 uur.

Aantekening:
Zie ook artikel 65.

Artikel 53. Beperking van de vakantierechten

1. Heeft een werknemer geen recht op salaris omdat hij niet werkt? Dan bouwt hij over die tijd ook geen vakantie-uren op.

2. In een aantal situaties bouwt de werknemer wel vakantie-uren op over de tijd waarin hij geen salaris krijgt:
   a. De situaties die staan in artikel 62 lid 1 sub b en artikel 63.
   b. Als de werknemer op 1 mei van het jaar:
      - nog geen 18 jaar is.
      - niet heeft gewerkt omdat hij scholing volgde waartoe de werkgever hem in de gelegenheid heeft gesteld.

Een werkneemster bouwt wel vakantie-uren op over de tijd waarin ze niet kan werken als gevolg van een zwangerschap en bevalling.

Aantekening:
Voor de wettelijke uitzonderingen op de hoofdregel verwijzen we naar bijlage 11F.

3. Heeft een werknemer recht op vakantie-uren volgens de afspraken die staan bij lid 2 van dit artikel? Dan verliest hij deze vakantie-uren als zijn arbeidsovereenkomst eindigt voordat hij weer begonnen is met werken. Maar eindigt zijn arbeidsovereenkomst omdat dit moet volgens een schriftelijk medisch advies? Dan houdt hij de vakantie-uren wel.

Artikel 54. Aaneengesloten vakantie

1. De aaneengesloten vakantie wordt doorgaans genoten tussen 30 april en 1 oktober en duurt 21 of meer kalenderdagen.
   Indien het bedrijfsbelang zich verzet tegen een aaneengesloten vakantie van 21 of meer kalenderdagen duurt de aaneengesloten vakantie ten minste 14 of meer kalenderdagen. De werkgever stelt de aaneengesloten vakantie vast in overleg met de betrokken werknemer, als de werknemer dit op tijd aanvraagt en hij voldoende vakantie-saldo heeft.

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

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

Artikel 55. Vaststellen vakantiedagen

1. De vaststelling van de individuele vakantiedagen gebeurt door de werkgever in overleg met de werknemer. De werknemer moet dit minimaal twee werkdagen van tevoren aanvragen. En hij moet wel genoeg vakantiedagen hebben om op te nemen. Wil een werknemer vrij op een religieuze feestdag voor Nederlandse of buitenlandse werknemers, 1 mei of andere feestdagen die niet staan in artikel 19 lid 1? Dan moet hij daarvoor een vakantiedag opnemen.

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

2. De werkgever mag per jaar maximaal 3 collectieve vakantiedagen vaststellen. Hij doet dit na overleg met het medezeggenschapsorgaan of de werknemersdelegatie. De werkgever stelt deze vrije dagen zo snel als mogelijk vast. In lid 3 van dit artikel staat een uitzondering op deze regel.

   Aantekening:
   Zie ook artikel 5.

3. Een werkgever die werkt op een bouwwerk, mag in een jaar meer dan 3 collectieve vakantiedagen vaststellen. Hij doet dit na overleg met het medezeggenschapsorgaan of de werknemersdelegatie.

   Aantekening:
   Zie ook artikel 5.

Artikel 55a. Hoeveel vakantie-uren kost een vakantiedag?

Neemt de werknemer een vakantiedag? Dan gaan er zoveel uren van zijn vakantietegoed af als hij volgens zijn dienstrooster zou werken.

Artikel 56. Doorbetaling van het salaris tijdens de vakantie

1. Tijdens zijn vakantie houdt de werknemer recht op doorbetaling van zijn salaris. We bedoelen hier het salaris zoals in de wet, art. 7:639 lid 1 BW.

2. Heeft een onderneming een collectieve vakantie? En heeft een werknemer zelf niet genoeg vakantie-uren daarvoor? En is het niet mogelijk om te werken? Dan houdt deze werknemer recht op doorbetaling van zijn salaris. We bedoelen hier het salaris zoals in de wet, art. 7:639 lid 1 BW. Hetzelfde geldt voor collectieve verlofdagen.

Artikel 57. Verrekening van te veel of te weinig vakantie-uren

1. Heeft een werknemer meer vakantie-uren gebruikt tijdens de dienstbetrekking dan waarop hij recht had? Dan kan de werkgever hem deze uren laten inhalen. Of de uren gaan af van de vakantie-uren die de werknemer nog gaat opbouwen.

2. Zolang de werknemer bij de werkgever in dienst is kan hij vakantie-uren die hij niet heeft gebruikt niet uitbetaald krijgen.

   Aantekening:
   Wat in lid 2 van dit artikel staat, is niet in strijd met wat in artikel 30 staat over ruilen.

3. Gaat de werknemer zelf uit dienst? En heeft hij meer vakantie-uren gebruikt dan waarop hij recht had? Dan kan de werkgever deze uren met de werknemer verrekenen met wat de werkgever nog moet betalen aan het einde van het arbeidsovereenkomst.

4. Eindigt de arbeidsovereenkomst van de werknemer? En heeft hij een aantal vakantie-uren niet gebruikt? Dan moet hij deze uitbetaald krijgen. Voor de hoogte van deze vergoeding geldt het salaris volgens de wet, art. 7:639 lid 1 BW.

   Aantekening:
   De werknemer en werkgever kunnen afspreken dat de werknemer bij het einde van een arbeidsovereenkomst de vakantie-uren die hij nog heeft, gebruikt in de opzegtermijn.

5. Eindigt de arbeidsovereenkomst van de werknemer tijdens zijn proeftijd, of om een dringende reden? En heeft hij meer of minder vakantie-uren opgenomen dan waarop hij recht had? Dan verrekent de werkgever deze uren in geld met de werknemer.

6. Eindigt de arbeidsovereenkomst van een werknemer die vertegenwoordiger of verkoper is? Dan berekent de werkgever de vergoeding voor de uren die de werknemer te veel of te weinig heeft opgenomen.
   - Bij deze berekening gebruikt de werkgever het basissalaris plus de verdiende provisie. Het maakt daarbij niet uit op welke datum de werknemer deze provisie betaald krijgt.
   - Maar de provisie telt alleen mee als de werknemer inderdaad recht had op provisie in de periode waarover de werkgever de vergoeding berekent. De werkgever rekent met de provisie die de werknemer heeft verdiend in de laatste 12 kalendermaanden vóór het einde van zijn arbeidsovereenkomst. Was de werknemer in de laatste 12 kalendermaanden voor het einde van de arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikt? Dan tellen de laatste 12 kalendermaanden waarin hij de functie bij arbeidsgeschiktheid feitelijk heeft uitgeoefend.

7. Aan het einde van de arbeidsovereenkomst krijgt de werknemer van de werkgever een schriftelijk overzicht van het aantal vakantie-uren dat hij niet heeft opgenomen maar wel uitbetaald heeft gekregen.

Artikel 58. Wanneer vervallen vakantie-uren?

1. Is een werknemer arbeidsongeschikt vóór het begin van een voor hem vastgestelde vakantiedag of voor hem aaneengesloten vakantie? Dan mag hij de vakantiedagen of -uren die hij daardoor niet heeft kunnen gebruiken, opnemen op een later moment. Dit mag tot uiterlijk vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak op vakantie is ontstaan.

2. De werknemer kan vakantie-uren of –dagen sparen. Dit wijkt af van wat staat in art. 7:640a BW. In lid 3 en lid 4 hieronder staan de regels daarvoor.

3. De werknemer kan over een periode van 5 jaar vakantie-uren of -dagen sparen voor maximaal 26 keer de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week. Deze uren zijn dan voor een individueel doel dat hij zelf bepaalt.

4. Als de werknemer deze gespaarde vakantie-uren of -dagen wil gebruiken, moet hij dat van tevoren aan de werkgever laten weten:
   - Als hij 3 weken of minder wil gebruiken, moet hij dit drie maanden van tevoren laten weten.
   - Als hij meer dan 3 weken wil gebruiken, moet hij dit zes maanden van tevoren laten weten.

Aantekening:
In Bijlage 11G staan de wettelijke regels voor het verjaren van vakantie-aanspraken.

Artikel 59. Vakantiegeld

1. De werknemer krijgt aan vakantiegeld 8% van wat hij in totaal verdiend heeft sinds de laatste 1 juli. Daarbij geldt ook wat staat in artikel 60 over het minimum-vakantiegeld.
   Voor de berekening van het vakantiegeld telt het volgende niet mee, behalve als in de onderneming een andere regeling bestaat:
   a. Overwerk.
   b. Tijdelijke werktijdverkorting.
   c. Reisuren die vallen buiten bij de dagelijkse werktijd.
   d. Onkostenvergoedingen.
   e. De dertiende maand.
   f. Dagvenstertoeslag als de werknemer dit minder dan 30 dagen per jaar heeft gekregen.
   g. Regelingen voor winstdeling en vergelijkbare uitkeringen.
   h. Eenmalige uitkeringen.
   De vergoedingen die in artikel 37 staan tellen wel mee.

   Aantekening:
   Voorbeeld: Een werknemer krijgt in een jaar op 34 dagen dagvenstertoeslag. Het hele bedrag dat hij als dagvenstertoeslag voor deze 34 dagen heeft gekregen, telt mee in de berekening van het vakantiegeld.

2. Het vakantiegeld is opeisbaar op 30 juni. Eindigt de arbeidsovereenkomst van de werknemer? Dan is het vakantiegeld opeisbaar aan het einde van de arbeidsovereenkomst.

3. Heeft de werknemer in een deel van het jaar niet gewerkt? Dan gaat in de volgende situaties een bedrag af van het vakantiegeld, evenredig met de tijd dat de werknemer niet heeft gewerkt:
   a. Als de werknemer niet heeft gewerkt omdat hij voor eigen rekening vrij heeft genomen.
   b. Als de werknemer sinds de laatste 1 juli niet heeft gewerkt om een andere reden dan arbeidsongeschiktheid of werktijdverkorting. De eerste maand telt niet mee: daarover krijgt hij wel vakantiegeld.

4. Is de werknemer vertegenwoordiger? Dan telt als salaris: het basissalaris van 1 juli tot en met 30 juni + de provisie die de werknemer in die periode betaald heeft gekregen. Het maximumbedrag voor het vakantiegeld voor vertegenwoordigers is 8% van drie keer het wettelijk minimum-loon per jaar.

   Aantekening:
   We raden werkgevers aan om afspraken te maken over vakantiegeld met werknemers die terugkomen in dienst na militaire dienst.

Artikel 60. Het minimum-vakantiegeld

In het overzicht staat het minimum-vakantiegeld met de volgende gegevens:
- Voor welke werknemers geldt het minimum-vakantiegeld?
- In welke periode geldt het nieuwe minimum-vakantiegeld?
- Wat is in deze periode het bedrag per maand of per vierwekenperiode?

	Voor welke werknemers?	Periode:	Minimum vakantiegeld		
	De werknemer is in dienst op of na:	De werknemer is 21 jaar of ouder, maar heeft nog geen recht op AOW op:		Per maand	Per vier-weken-periode
1	1 juni 2019	30 juni 2019	1 juni 2019 – 1 december 2019	€ 169,50	€ 155,89
2	1 december 2019	30 juni 2019	1 december 2019– 1 juli 2020	€ 175,43	€ 161,34
3	1 juli 2020	30 juni 2020	1 juli 2020 – 28 februari 2021	€ 181,57	€ 166,99
4	1 maart 2021	30 juni 2020	1 maart 2021 – en later	€ 183,26	€ 168,54

Aantekening:
Het minimum vakantiegeld dat geldig was vanaf 1 juni 2019 gaat op de volgende momenten omhoog met de volgende percentages:
- 1 december 2019: 3,50%
- 1 juli 2020: 3,50%
- 1 maart 2021: 0,93%

HOOFDSTUK 9
Verlof

Artikel 61. Wanneer krijgt de werknemer kort verlof?

In een aantal bijzondere situaties krijgt een werknemer vrij onder werktijd als dit noodzakelijk is. Het salaris krijgt hij daarbij doorbetaald. We noemen dit kort verlof. De situaties staan in de tabel hieronder. Er staat ook steeds bij hoe lang de werknemer in deze situaties verlof krijgt.

In deze situaties geldt niet wat in de wet staat over doorbetaling van het salaris bij ziekte, zwangerschap of bevalling (art. 7:629, lid 3 en 4 BW).

		Situatie	Hoe lang verlof?
a	-	De partner van de werknemer overlijdt.	4 dagen achter elkaar.
	-	Een kind of pleegkind dat bij de werknemer woont, overlijdt.	
b		De werknemer gaat trouwen. *Of* De werknemer gaat een geregistreerd partnerschap aan.	2 dagen achter elkaar.
c	-	Bevalling van de partner van de werknemer.	1 dag.
	-	De werknemer adopteert een kind.	1 dag.
	-	Een van de volgende familieleden van de werknemer gaat trouwen: ouder, ouder van de partner, kind, kleinkind, broer, zus, broer of zus van de partner. *Of* Dit familielid gaat een geregistreerd partnerschap aan.	1 dag.
	-	Een van de volgende familieleden van de werknemer overlijdt: ouder, partner van de ouder, ouder van de partner, kind of pleegkind dat niet bij de werknemer woont, broer of zus.	1 dag.
	-	De werknemer gaat naar de uitvaart van een van de volgende familieleden: ouder, partner van de ouder, ouder van de partner, kind of pleegkind dat niet bij de werknemer woont, broer of zus.	1 dag.
	-	Een van de volgende familieleden van de werknemer overlijdt: opa of oma, opa of oma van de partner, kleinkind, schoonzoon, schoondochter, broer of zus van de partner, partner van eigen broer of zus, partner van broer of zus van partner. *Of* De werknemer gaat naar de uitvaart van dit familielid.	1 dag.
	-	Het 25-jarig huwelijksfeest en het 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer.	1 dag.
	-	Keuring voor verplichte militaire dienst. Krijgt de werknemer in dit geval een vergoeding van het Ministerie van Defensie? Dan hoeft de werkgever het salaris niet door te betalen voor dit kort verlof.	1 dag.

	-	De professie van een kind, broer of zus van de werknemer. Of de priesterwijding van een broer of kind van de werknemer.	1 dag.
	-	Het 25-jarig, 40-jarig, 50-jarig en 60-jarig huwelijksfeest van de ouders van de werknemer. Of van de ouders van de partner van de werknemer.	1 dag.
d	-	De werknemer moet een examen doen voor een diploma of getuigschrift. Ook voor één herexamen, als dat nodig is. We bedoelen hier diploma's of getuigschriften die volgen uit de Wet educatie en beroepsonderwijs.	Zo lang als nodig is voor het examen.
	-	De werknemer moet een vakexamen doen voor een ander erkend diploma. Maar alleen als hij dit examen doet in het belang van het bedrijf.	Zo lang als nodig is om het examen te doen. Maar niet langer dan 2 dagen. Is er toch meer tijd nodig? Dan bepaalt de werkgever in redelijkheid hoe lang de werknemer verlof krijgt bovenop de twee dagen.
e	-	Als de werknemer volgens de wet of van de overheid verplicht is om iets te doen. Alleen als het iets is wat de werknemer zelf moet doen. En het moet iets zijn waarvoor hij geen geld krijgt.	De werkgever bepaalt in redelijkheid hoe lang de werknemer verlof krijgt. Maar niet langer dan 1 dag.
f	-	Als de werknemer gaat stemmen bij verkiezingen. (Kiesbevoegdheid)	Maximaal 2 uur.

Wie bedoelen we in de tabel hierboven met partner?

- Partner van de werknemer:
  - De echtgenoot of echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer.
  - Degene met wie de werknemer een 'duurzame gezamenlijke huishouding' heeft. Maar niet de ouder, broer of zus van de werknemer. En de werknemer moet de naam van deze persoon al eerder aan de werkgever hebben laten weten.
- Partner van de ouder van de werknemer:
  - De echtgenoot of echtgenote of geregistreerde partner van de ouder.
  - Degene met wie de ouder een 'duurzame gezamenlijke huishouding' heeft. Maar niet de ouder, broer of zus van deze ouder.

Aantekeningen:

- In bijlage 7A staan de afspraken die gelden wanneer de werknemer kort verlof nodig heeft om naar de dokter te gaan.
- Heeft een werkgever een jonge werknemer die naar een avondschool gaat? Dan raden we de werkgever aan om deze werknemer daarvoor op tijd vrij te geven.
- Kort verlof is zeker geen extra vakantie! Valt een van de gebeurtenissen uit de tabel bijvoorbeeld in een vakantie of op een vrije dag? Dan heeft de werknemer na die vakantie of vrije dag geen recht meer op het kort verlof. Behalve als op dat moment toch nog als gevolg van die gebeurtenis kort verlof nodig is.
- Zie voor meer informatie over geboorteverlof de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (Wet Wieg, bv bij overheid.nl).

Artikel 62. Wanneer krijgt de werknemer bijzonder verlof?

1. Is een werknemer lid van een werknemersorganisatie? Dan krijgt hij vrij in een aantal situaties. Maar alleen als de werknemersorganisatie het op tijd heeft gevraagd aan de werkgever. De situaties staan in de tabel hieronder. Er staat steeds bij hoeveel verlof de werknemer krijgt en of hij salaris krijgt doorbetaald of niet.
   Mag de werkgever weigeren om de werknemer in deze situaties vrij te geven? Alleen als hij aannemelijk maakt dat vrij geven ernstig de bedrijfsbelangen schaadt. Of dat vrij geven de normale uitoefening van de functie van de werknemer ernstig in gevaar brengt.

		Situatie	Hoeveel verlof?	Salaris doorbetaald?
a		Als de werknemer als officieel afgevaardigde naar een bijeenkomst gaat van zijn werknemersorganisatie:	Zo lang als nodig is om naar de bijeenkomst te gaan.	Ja
	-	Congres, ledenparlement, bedrijfsgroepsafdeling, landelijke bedrijfsgroepsraad, sectorraad Metaal en Techniek (FNV).		Ja
	-	Congres, bondsraad, sectorraad, cao-commissie, districtskadergroep (CNV Vakmensen).		Ja
	-	Congres, bestuursraad, bedrijfsgroepsbestuur, landelijke bedrijfsgroepsvergadering (De Unie).		Ja
b		Als de werknemer meedoet aan cursussen of andere scholing van zijn werknemersorganisatie	Zo lang als nodig is om mee te doen.	Nee

Aantekening:
Zie ook wat staat bij punt 3 uit het voorwoord van deze CAO over vakbondskaderleden.

2. Is de werknemer lid van het Verantwoordingsorgaan van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek? En is er een vergadering van het Verantwoordingsorgaan? Dan krijgt de werknemer vrij voor die tijd die nodig is om naar de vergadering te gaan. Hij krijgt zijn salaris doorbetaald.

Artikel 63.
Wanneer krijgt de werknemer verlof zonder doorbetaald salaris?

1. Heeft een werknemer een verklaring van zijn vorige werkgever, waarop staat dat hij nog vakantiedagen over had? Dan heeft hij recht op onbetaald verlof voor datzelfde aantal dagen.

2. Laat de werknemer niets over deze vakantiedagen weten aan zijn nieuwe werkgever, voordat hij met zijn nieuwe arbeidsovereenkomst begint? Dan is de werkgever niet verplicht om de werknemer het recht op dit onbetaalde verlof te geven.

Artikel 63a.

Dit artikel is vervallen.

Artikel 64. Gedwongen verzuim

1. Kan de werknemer niet werken door gedwongen verzuim, zoals beschreven in art. 7:628 BW? Dan krijgt hij maximaal 5 dagen zijn salaris plus eventuele ploegentoeslag doorbetaald. Behalve als het komt door iets wat de schuld van de werkgever is. Dan geldt het maximum van 5 dagen niet.
   Zijn er verschillende periodes van gedwongen verzuim na elkaar? En zitten er 3 dagen of minder tussen waarop de werknemer wel werkte voor de werkgever? Dan tellen deze periodes van gedwongen verzuim bij elkaar op als één periode bij het bepalen van het maximum van 5 dagen.

2. Er zijn uitzonderingen op de regel in lid 1. Dan hoeft de werkgever het salaris en eventuele ploegentoeslag niet door te betalen. Dit geldt dan wel als gedwongen verzuim, waardoor de werknemer niet kan werken. Het gaat om de volgende oorzaken:
   Vorst, harde wind, hoog water, overstroming of ijs, sneeuw, gladheid of dooi op de werkplek.
   Maar in deze situaties blijft wel gelden wat hieronder staat bij lid 3.

3. Elke dag dat de werknemer niet kan werken door gedwongen verzuim zoals hierboven bij lid 2, kan hij een uitkering krijgen volgens de Werkloosheidswet. Als de werknemer deze uitkering krijgt, vult de werkgever deze aan tot het salaris dat de werknemer zou krijgen. Een eventuele ploegentoeslag betaalt de werkgever ook.
   Bij een langere periode van vorst of hoog water, hoeft de werkgever deze aanvulling maximaal twee weken te betalen. Wat geldt hier als één periode om te berekenen of deze twee weken voorbij zijn? Bij een korte onderbreking begint er géén nieuwe periode. Alleen als werknemers drie of meer dagen achter elkaar weer gewerkt hebben, dan begint er daarna een nieuwe periode. Maar alleen als er dan nog steeds gedwongen verzuim is door vorst of hoog water.
   Krijgt een werknemer geen uitkering volgens de Werkloosheidswet? En komt dat door de referte-eis? Dan heeft hij er recht op dat de werkgever 100% van het salaris betaalt.

4. Voert de werkgever een tijdelijke werktijdverkorting in? En heeft de overheid dit goedgekeurd? Dan betaalt de werkgever geen salaris over de tijd waarin de werknemer niet werkt. Het gaat hier ook om een werktijdverkorting tot een week van 0 uren.
   Heeft de werknemer in deze situatie recht op een uitkering volgens de Werkloosheidswet? Dan vult de werkgever deze uitkering aan tot het salaris dat de werknemer zou krijgen.

5. Werkt een werknemer minder dan 15 uur per week? En staat niet vast op welke tijden hij precies werkt? Of staat niet of niet duidelijk vast hoeveel uur de werknemer werkt? Dan is in het eerste jaar van de arbeidsovereenkomst art. 7:628 BW *niet* van toepassing. Dit is dus een afwijking van wat hierboven staat in lid 1 tot en met lid 4.

   Aantekening:
   Door gedwongen verzuim wordt het dienstverband niet verbroken.

HOOFDSTUK 10
Arbeidsongeschiktheid

Artikel 65. Wat bedoelen we met arbeidsongeschiktheid?

1. In dit hoofdstuk bedoelen we met arbeidsongeschiktheid dat een werknemer ongeschikt is om te werken als gevolg van ziekte, een ongeval, een gebrek, zwangerschap, bevalling. Daarbij volgen we de beschrijving van deze begrippen uit de Ziektewet (ZW) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheid (WAO).

2. Hebben we het in dit hoofdstuk over de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid van een werknemer? Dan bedoelen we daarmee de eerste dag waarop de werknemer niet heeft gewerkt door de arbeidsongeschiktheid. Het kan ook zijn dat hij die dag onder werktijd is gestopt met werken. We noemen dit ook de eerste ziektedag.

3. Een aantal afspraken in dit hoofdstuk gaat over het aantal dagen dat iemand arbeidsongeschikt is. Dat zijn alle dagen waarop een werknemer niet heeft kunnen werken door arbeidsongeschiktheid, terwijl hij volgens zijn dienstrooster wel zou werken. Welke dagen tellen nog meer mee?
   a. Is de werknemer ziek op een adv-dag? Dan telt die mee als dag van arbeidsongeschiktheid.
   b. Heeft de werknemer een dienstrooster waarbij zijn werkuren zijn verdeeld over vier dagen in plaats van vijf? Dan heeft hij één dag per week waarop hij niet werkt als gevolg van dat dienstrooster. Ook deze dagen tellen mee. We bedoelen hier een dienstrooster zoals dat staat in 18 lid 4 van deze CAO.

Artikel 65a. Aanvullend invaliditeitspensioen

1. Er is een N.V. 'N.V. Schadeverzekeringen Metaal en Technische bedrijfstakken'.

2. Deze N.V. heeft als doel een aantal verzekeringen aan te bieden en te verzorgen zoals die staan in de voorwaarden en reglementen. Het gaat om verzekeringen tegen het financiële risico van arbeidsongeschiktheid. Ook regelt de N.V. dat verzekeringnemers premie betalen en dat arbeidsongeschikten een uitkering krijgen.

3. Hoe de N.V. precies werkt, regelen we in een aparte CAO: de CAO Aanvullend Invaliditeitspensioen Metaal en Technische Bedrijfstakken.

4. Van de gedifferentieerde WGA-premie kan de werkgever maximaal 50% verhalen op de werknemers. We bedoelen hier de gedifferentieerde WGA-premie verminderd met de rentehobbeltoeslag.

Artikel 66. Ziekmelden

1. Als een werknemer ziek is en niet kan werken, moet hij zich zo snel mogelijk ziekmelden of laten melden bij de werkgever. Komt de werknemer op de eerste ziektedag niet naar het werk, dan moet hij zich uiterlijk vóór 9.00 uur 's morgens ziekmelden of laten melden.

   Aantekening:
   In bijlage 7 *Gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid* staat wat werknemers moeten doen als ze ziek zijn.

2. Om misbruik te voorkomen: Als de werkgever aannemelijk maakt dat de werknemer zich arbeidsongeschikt heeft gemeld terwijl die niet arbeidsongeschikt is, dan mag de werkgever kiezen:
   a. Hij rekent de eerste ziektedag van de werknemer als vakantiedag. Hiervoor gaan vakantie-uren af van het aantal vakantie-uren van de werknemer.
      óf
   b. Voor de eerste ziektedag betaalt de werkgever het salaris niet door.

Artikel 66a. Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof

Bij zwangerschap en bevalling gelden de regels uit art. 3:1 en 3:3, Wet arbeid en zorg. Deze wetsartikelen staan in bijlage 11K.

Artikel 67. Hoeveel salaris krijgt een arbeidsongeschikte werknemer?

1. a. Is de werknemer arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsongeschikt? Dan betaalt de werkgever maximaal 24 maanden aan de werknemer het salaris dat die werknemer zou hebben verdiend als hij arbeidsgeschikt was geweest. De eerste 6 maanden betaalt de werkgever 100% van dat salaris. De volgende 18 maanden 90%.
   b. Hervat een werknemer in deze 24 maanden voor een deel van de tijd zijn werk? Of gaat hij op arbeidstherapeutische basis werken? Dan krijgt hij 100% van het salaris dat hij zou hebben verdiend als hij arbeidsgeschikt was geweest. Dit krijgt hij uiterlijk tot het einde van de 24 maanden.

Aantekening:
Met een periode van arbeidstherapie bedoelen we de tijd dat de werknemer werkt volgens een gestructureerd plan dat de arbo-arts of bedrijfsarts heeft gemaakt met de werknemer . Het doel van het plan is dat hij kan herstellen van zijn ziekte door weer te gaan werken. Het gaat dan om werk waarbij geen of minder salaris hoort.

c. Is vastgesteld dat een werknemer geen kans heeft op herstel? En is vastgesteld dat hij geen resterende verdiencapaciteit heeft? Dan geldt een andere regel dan bij artikel 67 lid 1 sub a staat. Hij krijgt 100% betaald van het salaris dat hij zou verdienen als hij arbeidsgeschikt was geweest. Dit krijgt hij maximaal de eerste 24 maanden van zijn arbeidsongeschiktheid.

   Weten de werkgever en de werknemer niet zeker of deze regel geldt voor de werknemer? Dan kan de werknemer al binnen de eerste twee jaar van zijn arbeidsongeschiktheid een IVA-uitkering aanvragen bij het UWV. De bedrijfsarts moet bij deze aanvraag een verklaring schrijven. Die gaat mee met de aanvraag. In de verklaring moet staan dat de bedrijfsarts denkt dat de werknemer volledig arbeidsongeschikt is en dat ook blijft. En dat er geen kans is dat de werknemer herstelt. De bedrijfsarts moet hierbij ook uitgaan van een verklaring van de medisch specialist die de werknemer behandelt.

2. Krijgt de arbeidsongeschikte werknemer salaris doorbetaald van de werkgever? Dan gaan daarvan de volgende bedragen af:
   a. Een uitkering die de werknemer krijgt uit een wettelijk verplichte verzekering. Ook als de werknemer deze uitkering niet krijgt, maar wel zou kunnen krijgen.
      Heeft het UWV bepaald dat de werknemer geen recht heeft op een deel van zo'n uitkering? Bijvoorbeeld omdat de werknemer zich niet heeft gehouden aan bepaalde afspraken? Dan telt toch de hele uitkering mee in de berekening die de werkgever maakt.
   b. Een uitkering uit de verzekering voor aanvullend invaliditeitspensioen, die de werknemer krijgt van N.V. schade. Heeft de werknemer deze verzekering niet? Dan telt deze uitkering toch mee in de berekening die de werkgever maakt. Maar heeft de werknemer deze verzekering niet door handelen of nalaten van de werkgever? Dan telt de uitkering niet mee.
   c. Het bedrag dat het pensioenfonds (PMT) *niet* op de uitkering van de werknemer inhoudt vanwege premievrijstelling. Maar alleen als de werkgever het werknemersdeel van de pensioenpremie op het salaris van de werknemer inhield toen de werknemer nog niet arbeidsongeschikt was. Voor werknemers die op 1 april 2003 al een jaar of langer arbeidsongeschikt waren, geldt deze regel niet.

3. Met salaris bedoelen we in dit artikel het salaris zoals dat staat in art. 7:629 lid 1 BW.

4. In afwijking van lid 1 van dit artikel geldt het volgende:
   a. De werkgever hoeft niet meer dan 70% van het salaris door te betalen als de werknemer arbeidsongeschikt is geworden door werk in strijd met artikel 26 van deze CAO.
      - De werkgever hoeft geen salaris als in lid 1 door te betalen in de situaties die staan in art. 7:629 lid 3 BW.
   b. De werkgever hoeft geen salaris als in lid 1 door te betalen als de werknemer uitsluitend recht heeft op een uitkering volgens de Werkloosheidswet.

   Aantekening:
   Hoeft de werkgever volgens lid 4 sub a eerste volzin maar 70% van het salaris door te betalen aan een arbeidsongeschikte werknemer? Maar is dat uit te betalen bedrag lager dan het wettelijk minimumloon? Dan betaalt de werkgever het wettelijk minimumloon.

5. Is de werknemer niet de hele tijd arbeidsongeschikt geweest, maar heeft hij tussendoor ook gewerkt? Dan mag de werkgever deze perioden bij elkaar optellen om te berekenen hoeveel maanden een werknemer arbeidsongeschikt is. De berekening is belangrijk voor de afspraken bij lid 1 van dit artikel. In de volgende situaties mag de werkgever perioden bij elkaar optellen.
   a. De arbeidsongeschiktheid komt door dezelfde oorzaak. En er zit niet meer dan zes maanden tussen de perioden.
   b. De arbeidsongeschiktheid komt door verschillende oorzaken. En er zit niet meer dan vier weken tussen de perioden.

6. De werknemer moet zich houden aan de afspraken in de *Gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid*. Hierin staat ook wat de werkgever kan doen als een werknemer zich niet houdt aan de afspraken. De *Gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid* staan in bijlage 7 van deze CAO.

   Aantekening.
   De tekst van art. 7:629 BW staat in bijlage 11J.

Artikel 67a. Re-integratie

1. Onder een arbeidsgehandicapte werknemer wordt in dit artikel verstaan een werknemer in de Metaal en Techniek die beperkingen heeft in de zin van de wet WIA.

2. a. De werknemer die in het kader van de WIA een verminderde verdiencapaciteit heeft van minder dan 35% en werkzaamheden verricht overeenkomstig zijn resterende verdiencapaciteit ontvangt een salaris dat gelijk is aan het oude salaris, verminderd met het percentage van zijn gewijzigde verdiencapaciteit. Indien de werknemer een verzekering

tegen deze verminderde verdiencapaciteit heeft gesloten bij de N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakken en werkzaam is bij een werkgever in de Metaal en Techniek, ontvangt de werknemer een toeslag op zijn salaris conform de geldende polisvoorwaarden. Een werknemer die een toeslag ontvangt als bedoeld in de vorige volzin en die een nieuw dienstverband aangaat bij een andere werkgever in de Metaal en Techniek, is gehouden aan de nieuwe werkgever voordat hij het nieuwe dienstverband aangaat te melden dat hij de toeslag ontvangt.

b. De arbeidsgehandicapte werknemer die in het kader van WIA een verminderde verdiencapaciteit van 35%-80% heeft en die in het kader van zijn re-integratie passende arbeid bij de eigen werkgever accepteert en daardoor een functie gaat vervullen met een lager salaris, ontvangt met inachtneming van het hierna in sub c bepaalde, vanaf het moment dat hij de nieuwe functie gaat vervullen gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden een persoonlijke toeslag op het salaris. De periode van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 67 lid 1 CAO voorafgaand aan het vervullen van de functie als hier bedoeld, en het tijdvak waarin de persoonlijke toeslag als bedoeld in de vorige volzin wordt betaald, kunnen tezamen niet langer zijn dan 42 maanden. Indien die periode wel langer is vervalt na die 42 maanden de persoonlijke toeslag. Het bedrag van deze toeslag is gelijk aan het verschil tussen het salaris van de oude functie en het nieuwe lagere salaris. Na het verstrijken van het genoemde tijdvak geldt voor de werknemer het bepaalde in artikel 36 CAO.

c. Bij het berekenen van de hiervoor in sub b bedoelde toeslag wordt het salaris dat de werknemer verdiende ten tijde van de arbeidsongeschiktheid pro rata berekend over de arbeidsduur waarin de werknemer in de nieuwe passende functie werkzaam is.

d. Bij het berekenen van het sub a bedoelde verschil wordt bij het nieuwe salaris opgeteld het bedrag waarmede een eventuele WIA-uitkering dan wel de uitkering als bedoeld in artikel 67 lid 2 sub b CAO wordt verhoogd na het aanvaarden van de passende arbeid, dan wel het bedrag van enige andere, dan de WIA, – ongekorte – geldelijke uitkering die de werknemer toekomt dan wel zou kunnen toekomen krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering.

Aantekeningen:

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

Voorbeelden:

1. Werknemer is 38 uur per week werkzaam en heeft een salaris van € 2000,-- per maand. Hij raakt arbeidsongeschikt en de werkgever heeft een andere passende

functie voor 38 uur per week met een salaris van € 1800,-- per maand. Het verschil tussen het salaris voor arbeidsongeschiktheid en na re-integratie bedraagt € 200,-- per maand. Derhalve ontvangt de werknemer gedurende een periode van 27 maanden een toeslag van € 200,-- per maand.

2. Werknemer is 38 uur per week werkzaam en heeft een salaris van € 2000,-- per maand. Hij raakt arbeidsongeschikt en de werkgever heeft een andere passende functie voor 19 uur per week met een salaris van € 800,-- per maand. De WAO-uitkering wordt na het aanvaarden van de passende arbeid met € 100, -- verhoogd. Het salaris voor arbeidsongeschiktheid dient te worden omgezet naar de arbeidsduur van de nieuwe passende functie:
   50% (van 38 uur naar 19 uur) van € 2000,-- zijnde € 1000,--. De toeslag zou dan zijn € 1000,-- (de 50% van het salaris ten tijde van de arbeidsongeschiktheid) minus € 800,-- (het salaris van de nieuwe passende functie) zijnde € 200,--. Aangezien de WAO-uitkering na het aanvaarden van de passende arbeid werd verhoogd met € 100,-- moet dit bedrag bij het nieuwe salaris worden opgeteld zodat het uiteindelijke verschil € 100,-- is, zijnde de toeslag die gedurende 27 maanden moet worden betaald.

3. Indien de werknemer na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever ook voor die passende arbeid arbeidsongeschikt wordt, geldt het volgende:
   a. Indien de werknemer binnen zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschiktheid wordt, is de werkgever gedurende het resterende deel van het tijdvak van 24 maanden ex artikel 67 lid 1 gehouden de werknemer het salaris door te betalen dat de werknemer verdiende voor aanvaarding van de passende arbeid. Het in de vorige volzin bedoelde resterende deel is het maximale tijdvak van 24 maanden minus de periode die ligt tussen de aanvang gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en de aanvaarding van de passende arbeid. Het bepaalde in artikel 67a lid 2 sub b tot en met sub d is in dit geval niet meer van toepassing.
   b. Indien de werknemer na zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschikt wordt, is de werkgever ex artikel 67 gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden gehouden het salaris door te betalen dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend, namelijk het salaris dat hoort bij de passende arbeid die de werknemer is gaan verrichten. Daarnaast blijft het bepaalde in artikel 67a lid 2 sub b tot en met sub d van toepassing voor de resterende periode van het in artikel 67a lid 2 sub b genoemde tijdvak.

Aantekening:
De werknemer die binnen zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschikt uitvalt, zoals beschreven in lid 3 sub a, behoudt de rechten die hij had als ware hij niet aan de slag gegaan in passende arbeid; de werking van artikel 67 is gedurende de periode dat hij passende arbeid verrichtte opgeschort. De werknemer die na zes maanden na aanvang van de passende arbeid

bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschikt uitvalt, behoudt het bij aanvang van de passende arbeid verkregen recht op de persoonlijke toeslag voor de resterende duur en voorts de rechten conform artikel 67, waarbij het nieuwe salaris als uitgangspunt geldt voor de salarisdoorbetalingsverplichting.

4. De arbeidsgehandicapte werknemer die in het kader van zijn re-integratie wordt gedetacheerd of bij wijze van proefplaatsing gaat werken bij een andere werkgever, behoudt tijdens die periode de arbeidsvoorwaarden van zijn werkgever waar vanuit de detachering/proefplaatsing plaatsvindt.

5. a. In geval de arbeidsgehandicapte werknemer in het kader van zijn re-integratie passende arbeid gaat verrichten bij een nieuwe werkgever geldt, indien bij de re-integratie voldaan is aan de volgende criteria:
   - de re-integratie bij de nieuwe werkgever is tot stand gekomen met behulp van een erkend reïntegratiebedrijf conform de wet;
   - de re-integratie vindt plaats binnen de termijn van maximaal 24 maanden als bedoeld in artikel 67 lid 1;
   - het bepaalde in lid 6 sub a., sub b. en sub c.

   b. De werkgever kan mogelijk in aanmerking komen voor een tegemoetkoming van 50% van de kosten tot een maximum van € 2.500,-- bij inschakeling van een re-integratiebedrijf voor het zogeheten tweede spoor. Zie https://vakraad.nl/subsidie_tegemoetkoming.htm voor meer informatie.

6. a. De werkgever bij wie de werknemer als bedoeld in lid 5 uit dienst treedt en daardoor een lager salaris gaat verdienen, betaalt de werknemer bij einde dienstverband een bedrag ineens, waarvan de hoogte als volgt wordt bepaald:
   Het verschil tussen het salaris dat de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verdiende en het salaris dat de werknemer na zijn re-integratie gaat verdienen, vermeerderd met eventuele uitkeringen als bedoeld in artikel 67 lid 2 sub b en sub c, over de resterende periode van de maximaal 24 maanden als bedoeld in artikel 67 lid 1.
   Bij het berekenen van de hiervoor bedoelde uitkering wordt het salaris dat de werknemer verdiende ten tijde van de arbeidsongeschiktheid pro rata berekend over de arbeidsduur waarin de werknemer na zijn re-integratie werkzaam is. Bij de bepaling van de hoogte van dit bedrag geldt voorts het volgende:
   Het bedrag ineens is maximaal 30% van het salaris dat de werknemer gedurende de resterende periode van de maximaal 24 maanden als bedoeld in artikel 67 lid 1 zou hebben verdiend in de functie waarin hij werkzaam was toen hij arbeidsongeschikt werd.

Aantekening:
Voorbeelden van de berekening van het hier bedoelde bedrag ineens:
1. Werknemer heeft een salaris van € 3000,-- en raakt arbeidsongeschikt. Na zes maanden re-integreert de werknemer bij een andere werkgever met een salaris van

€ 2500,--. De resterende periode van artikel 67 CAO bedraagt 24 minus 6 maanden, zijnde 18 maanden. Het verschil in salaris is € 3000,-- minus € 2500,-- zijnde € 500,--. Berekend over 18 maanden geeft dit een bedrag van € 9000,--. 30% van € 2000,-- over 18 maanden is € 10.800,--. Het berekende bedrag valt binnen de "30%-regel"; derhalve is het te betalen bedrag ineens € 9000,--.

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

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

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

7. Indien de arbeidsgehandicapte werknemer hem in het kader van re-integratie aangeboden passende arbeid bij de eigen of een nieuwe werkgever niet accepteert, geldt het volgende:
   a. De loondoorbetaling kan worden beëindigd. Dit geldt niet wanneer de werknemer voor de eerste keer sinds zijn arbeidsongeschiktheid is aangevangen gebruik maakt van zijn recht op het aanvragen van een second opinion bij het UWV conform art. 7:629a BW. In dat geval is de werkgever gehouden gedurende ten hoogste vier weken na de aanvraag van de second opinion 70% te betalen van het bedrag dat hij ex artikel 67 CAO aan de werknemer moet doorbetalen. Tevens zal de werkgever de kosten van de second opinion dienen te betalen.
   b. Alleen indien de werknemer na de second opinion als bedoeld in sub a in het gelijk wordt gesteld, is de werkgever gehouden de resterende 30% van de salarisdoorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 67 CAO alsnog te voldoen over de periode van ten hoogste vier weken als bedoeld in sub a.

c. Indien de arbeidsgehandicapte werknemer in dezelfde periode van arbeidsongeschiktheid ook een tweede aanbod van passende arbeid afwijst, kan de loondoorbetaling opnieuw worden beëindigd. In geval de werknemer een second opinion bij UWV aanvraagt, vindt het gestelde in sub a en b toepassing als zijnde een voorschot met dien verstande dat wanneer de werknemer bij deze second opinion in het ongelijk wordt gesteld, de werkgever het over die periode van ten hoogste vier weken betaalde voorschot mag verrekenen dan wel terugvorderen.

Artikel 68.
Vakantiegeld voor werknemers die langere tijd arbeidsongeschikt zijn

Als een werknemer voor langere tijd onafgebroken arbeidsongeschikt is, dan houdt hij gedurende maximaal 24 maanden aanspraak op vakantiegeld. Heeft deze werknemer recht op vakantiegeld volgens een wettelijk verplichte verzekering? Dan gaat die uitkering af van het vakantiegeld dat hij van de werkgever krijgt.

Heeft de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, dan geldt deze aanspraak niet voor hem.

Artikel 68a.

Dit artikel is vervallen.

HOOFDSTUK 11
Pensioen en Overlijdensuitkering

Artikel 69. Het Pensioenfonds Metaal en Techniek

1. In dit artikel gebruiken we de volgende definities:
   - Pensioenfonds: de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek in Den Haag (PMT).
   - Pensioenreglement: Het pensioenreglement van het pensioenfonds zoals de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dat heeft goedgekeurd.*
   - Werknemer: de personen die volgens artikel 2 van deze CAO werknemer zijn en die volgens het pensioenreglement deelnemers zijn in de pensioenregeling.

2. Het pensioenreglement regelt hoeveel premie de werkgever voor iedere werknemer moet betalen aan het pensioenfonds. In het reglement staan ook uitzonderingen daarop. De premie bestaat uit een aantal delen. Het VPL-deel komt voor rekening van de werkgever. Voor de overige premie geldt dat de werkgever het recht heeft een deel hiervan op het salaris van de werknemer in te houden. Dit heet 'het recht van verhaal'. De werkgever heeft dit recht van verhaal op het volgende percentage: de helft van het premiepercentage dat niet VPL is, min een percentage dat wordt afgeleid van 0,57% van alle lonen in de bedrijfstak bij elkaar opgeteld, de loonsom. PMT berekent het premiepercentage van de premiegrondslag.

   Aantekeningen:
   1. Er zijn gevallen waarin de werkgever is vrijgesteld van het betalen van premie. Of waarin hij voor de werknemer geen premie hoeft te betalen. Voor deze gevallen verwijzen we naar het pensioenreglement.
   2. Is de werkgever geen lid van een werkgeversvereniging bij deze CAO? Dan moeten hij en zijn werknemers toch aangesloten zijn bij het pensioenfonds. Dat staat in de Verplichtstellingsbeschikking van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daarin staan ook uitzonderingen op deze regel.
   3. Overlijdt een werknemer? Dan geeft de werkgever dit door aan het Pensioenfonds PMT. PMT kan dan eventueel een nabestaandenpensioen of wezenpensioen betalen aan nabestaanden.
   4. Hoeveel de werkgever op het salaris van de werknemer mag inhouden voor pensioenpremie staat op de site van de Vakraad: www.vakraad.nl en op de site van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek: www.bpmt.nl.

* U kunt het pensioenreglement aanvragen bij de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek, Postbus 30020, 2500 GA Den Haag, www.bpmt.nl.

Artikel 70. Overlijdensuitkering

Overlijdt een werknemer? Dan moet de werkgever een uitkering betalen aan de personen die 'nagelaten betrekkingen' zijn volgens art. 7:674 BW.
De uitkering is het salaris dat de werknemer zou hebben gekregen direct voorafgaand aan het overlijden. De periode begint op de dag na het overlijden en loopt door tot en met de laatste dag van de tweede maand ná de maand waarin de werknemer overleed.

Aantekening:
In bijlage 11 H staat de wettekst die hierover gaat: art. 7:674 BW.

HOOFDSTUK 12
Onderwijs

Artikel 71. Werknemers die leerplichtig of kwalificatieplichtig zijn

Is een jongere werknemer nog kwalificatieplichtig volgens de Leerplichtwet? Dan gaat hij verplicht een aantal dagen per week naar school. Zijn werkweek duurt daarom korter dan de standaard werkweek die staat in artikel 18: er gaan net zoveel dagen vanaf als hij naar school moet. De werknemer en de werkgever kunnen hierover andere afspraken maken.

Aantekening:
Leerlingen met een kwalificatieplicht zijn verplicht om een volledig onderwijsprogramma te doen. Dit betekent niet altijd dat ze 5 dagen per week naar school moeten. Ze kunnen ook leren en werken combineren. Ze kunnen een van de volgende opleidingen doen:
- Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo)
- Beroepsopleidende leerweg (bol) in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo)
- Beroepsbegeleidende leerweg (bbl) in het mbo
- Havo
- vwo

Jongeren mogen niet voltijd werken zolang ze nog een kwalificatieplicht hebben. Ook niet als ze bijvoorbeeld tussen twee opleidingen in zitten.

Artikel 72. Part-time onderwijs

1. Is een werknemer kwalificatieplichtig? En doet hij via de Wet educatie en beroepsonderwijs een opleiding via de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen leerlingwezen)? Dan kan de werkgever met deze werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten voor een normale werkweek, zoals in artikel 18 staat. De werkgever kan ook een kortere werkweek in de arbeidsovereenkomst zetten. De arbeidsvoorwaarden voor werknemers die een opleiding doen, staan in bijlage 8A en 8B.

2. In de volgende situatie geldt iets anders dan wat hierboven staat bij lid 1 van dit artikel. De andere afspraak geldt voor werknemers van 17 jaar en ouder die met de werkgever een leerarbeidsovereenkomst hebben afgesproken om een opleiding te doen. We bedoelen hier de BBL-Opleiding Niveau 2, 3 of 4 volgens de Wet educatie en beroepsonderwijs. Deze werknemers gaan één dag per week naar school. Ze krijgen voor deze wekelijkse schooldag hun salaris doorbetaald. Maar alleen als ze met de werkgever een werkweek hebben afgesproken van gemiddeld 32 uur.

Dat komt neer op vier dagen werken en één dag naar school.
De voorwaarde hierbij is dat de werknemer bij de werkgever werkt op de dagen waarop hij niet naar school gaat en wel salaris krijgt.

Heeft de werknemer een werkweek afgesproken van minder dan 32 uur? Dan krijgt hij naar evenredigheid salaris voor de wekelijkse schooldag. Ook in dit geval geldt dat de werknemer bij de werkgever werkt op de dagen waarop hij niet naar school gaat en wel salaris krijgt.

Aantekening:

a. In de meeste gevallen weet de werkgever op het moment dat hij de leerarbeidsovereenkomst ondertekent of de leerling dagonderwijs kan doen.
b. Spijbelen komt voor rekening van de leerling.
c. Een leerling met een werkweek van minder dan 32 uur krijgt voor zijn wekelijkse schooldag een salaris. De werkgever berekent dat zo:
Gemiddeld aantal arbeidsuren per week / 32 x 100%

Voorbeelden:

- Heeft de leerling gemiddeld 24 arbeidsuren per week? Dan krijgt hij salaris voor 24/32 x 100% = 75% van zijn wekelijkse schooldag.
- Heeft de leerling gemiddeld 16 arbeidsuren per week? Dan krijgt hij salaris voor 16/32 x 100% = 50% van zijn wekelijkse schooldag.
- Heeft de leerling gemiddeld 8 arbeidsuren per week? Dan krijgt hij salaris voor 8/32 x 100% = 25% van zijn wekelijkse schooldag.

3. De werkgever kan als voorwaarde stellen dat de werknemer tijdens zijn opleiding de arbeidsovereenkomst niet zal beëindigen. Of dat hij na zijn examen nog een bepaalde tijd bij de werkgever moet blijven werken.
Deze voorwaarde van een verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst kan niet langer gelden dan maximaal één jaar na het afleggen van het examen. We bedoelen hier het examen dat de leerling doet in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs. Het maakt niet uit of de leerling slaagt voor het examen of niet.
De werkgever en de werknemer moeten deze overeenkomst schriftelijk vastleggen. En ze moeten dit doen voordat de leerling aan de opleiding begint.

4. Beëindigt de werknemer de arbeidsovereenkomst toch eerder dan afgesproken? Dan moet hij de werkgever een schadevergoeding betalen. Hij moet het salaris terugbetalen dat hij heeft gekregen voor zijn schooldagen. En ook de kosten die de werkgever eventueel heeft betaald voor de werknemer, die te maken hadden met de opleiding. Bijvoorbeeld boeken of reisgeld.

Aantekening:

We raden de werkgever en werknemer aan om de afspraken die bij 4 staan in de schriftelijke overeenkomst te zetten. We bedoelen de schriftelijke overeenkomst die bij 3 staat.

Artikel 72a. Verplichte scholing

Moet de werknemer van de werkgever scholing volgen in de tijd buiten zijn dienstrooster? Dan krijgt hij daar een compensatie voor van de werkgever.

Artikel 72b. Scholingsdag

1. Een werknemer heeft recht op één doorbetaalde scholingsdag per jaar. Dit geldt niet als de werknemer een regulier scholingstraject doet, van een opleiding waaraan het Rijk meebetaalt.

2. De werknemer en de werkgever kiezen in overleg wat de werknemer doet op deze scholingsdag. Het moet passen binnen het beleid voor scholing in de bedrijfstak.

3. De werknemer mag zijn jaarlijkse scholingsdag opsparen. Dit mag maximaal drie jaar, zodat hij een scholing van 3 dagen kan doen.

Artikel 73. Een EVC-toets doen

Is een werknemer vijf jaar bij dezelfde werkgever in dienst? Dan mag hij een keer in de vijf jaar een EVC-toets doen om een ervaringscertificaat te halen (Erkenning Verworven Competenties). We bedoelen een EVC-toets die door de bedrijfstak is goedgekeurd. De werknemer krijgt op de dag van zijn toets zijn salaris doorbetaald.

Aantekening:
Het O&O fonds van de bedrijfstak betaalt mogelijk de kosten van de EVC-toets.

HOOFDSTUK 13
Werkgelegenheid

Artikel 74. Werkgelegenheid

1. Ontstaan er bij de werkgever vacatures doordat er werknemers weggaan of stoppen met werken? Dan probeert de werkgever deze vacatures weer te vervullen. Dit doet hij om de werkgelegenheid in stand te houden.

2. Komt er een vacature in het bedrijf van de werkgever? Dan geeft hij zijn werknemers de mogelijkheid om daarop te solliciteren.

3. Kan de werkgever de vacatures niet vullen met eigen werknemers? Dan meldt hij deze vacatures direct aan bij het UWV. Hij omschrijft duidelijk de functie en de eisen die hij aan kandidaten stelt.

4. Wat in lid 3 van dit artikel staat, geldt ook voor part-time-functies.

5. Heeft de werkgever iemand gevonden voor een vacature? Dan meldt hij de vacature af bij het UWV.

6. Een werkgever mag niet door een werknemer werk laten doen en daarvoor betalen als die niet bij zijn personeel hoort. Maar het mag wel als deze persoon daarvoor toestemming heeft van zijn eigen werkgever.

7. Heeft een werkgever tijdelijk te weinig werknemers? En wil hij daarom een uitzendbureau inschakelen? Dan laat hij dit weten aan het medezeggenschapsorgaan van het bedrijf of de werknemersdelegatie.

Aantekening
Zie ook bijlage 9.

Artikel 74a. Generatiepact

1. Is een werknemer 62 jaar of ouder? Dan kan hij een verzoek indienen om korter te gaan werken, met een bepaald percentage van zijn oorspronkelijke salaris en pensioenopbouw over 100% van zijn oorspronkelijke salaris. Het gaat hier om een percentage van de normale werktijd, zoals staat in artikel 18 lid 1 van deze CAO. De werkgever kan kiezen of hij wel of niet akkoord gaat met de vraag van de werknemer.

2. Er zijn drie mogelijkheden:
   a. De werknemer werkt 60% van zijn normale werktijd. Hij verdient 80%

van zijn oorspronkelijke salaris. Hij bouwt pensioen op, op basis van 100% van zijn oorspronkelijke salaris.

b. De werknemer werkt 70% van zijn normale werktijd. Hij verdient 85% van zijn oorspronkelijke salaris. Hij bouwt pensioen op, op basis van 100% van zijn oorspronkelijke salaris.

c. De werknemer werkt 80% van zijn normale werktijd. Hij verdient 90% van zijn oorspronkelijke salaris. Hij bouwt pensioen op, op basis van 100% van zijn oorspronkelijke salaris.

3. Met ingang van 1 januari 2020 heeft een werknemer van 60 jaar en ouder een recht op de mogelijkheid van 2 sub c volgens het Reglement Generatiepact, waarin nadere voorwaarden zijn geregeld.

4. In bijlage 10C staat het Reglement Generatiepact. Dit is onderdeel van deze CAO.

Artikel 74b.

Dit artikel is vervallen.

Artikel 74c.

Dit artikel is vervallen.

HOOFDSTUK 14
Slotbepalingen

Artikel 75. Afwijken van deze overeenkomst en nawerking

1. Aanvragen om vergunning tot afwijking van deze overeenkomst worden ingediend bij de Vakraad.
   De Vakraad kan dispensatie verlenen van een of meerdere bepalingen van de CAO als, vanwege zwaarwegende argumenten, toepassing van die ene of meerdere CAO-bepalingen redelijkerwijs niet kan worden gevergd. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfselementen op essentiële punten verschillen van andere ondernemingen die tot de werkingssfeer van de CAO gerekend kunnen worden.

2. 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. Deze CAO heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande CAO('s).

Artikel 76. Hoe lang is deze CAO geldig?

1. Deze CAO is geldig vanaf 1 juni 2019.

2. Deze CAO eindigt automatisch op 30 september 2021. Opzegging is niet nodig.

3. Is deze CAO geëindigd en is er een bedrijfsraad in een bedrijfstak? Dan moet deze bedrijfsraad de zaken afhandelen die op dat moment nog lopen.

Artikel 76a. Vredesplicht

1. De werknemersorganisaties betrokken bij deze CAO verplichten zich om tijdens de duur van deze overeenkomst in elk geval geen werkstakingen, tot doel hebbende wijziging te brengen in het bij deze overeenkomst bepaalde, toe te passen, noch daarvan de toepassing door haar leden te gedogen.

2. Indien bij een of meer v.v. het voornemen bestaat tot werkstaking of andere acties, niet vallend onder lid 1, die het normaal functioneren van de onderneming zullen belemmeren, geeft (geven) die v.v. daarvan kennis

aan de Stichting Vakraad en de desbetreffende werkgever. Na deze kennisgeving zal tussen de partijen bij deze overeenkomst zo spoedig mogelijk overleg plaatshebben over het voornemen tot, de mogelijke gevolgen van, en de mogelijkheden tot het vermijden van de werkstaking en andere acties. Het voornemen tot werkstaking of andere acties zal, na de kennisgeving aan de Stichting Vakraad, niet binnen vier weken worden uitgevoerd.

3. De w.v. en hun leden passen tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting op de leden der v.v. toe zolang de v.v. of de leden van de v.v. geen werkstaking of andere acties bij één of meer werkgevers toepassen.

DEEL B

INHOUD

BIJZONDERE BEPALINGEN 115
77. Werkingssfeer 115
78. Stichting Sociaal Fonds Metaal en Techniek 116
79. Vervallen 116
80. Vervallen 117
81. Procedure bij geschillen 117
82. Gereedschapsvergoeding voor houtbewerkers 117
83. Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Isolatiebedrijf 118
84. Arbeidsvoorwaarden leerlingen 117
85. Veiligheidsmaatregelen bij gebruik en verwerking van asbest en/of asbest-houdende materialen 000

BIJLAGEN 121
1. Veiligheid 121
2. Fusie, sluiting en reorganisatie 122
3. Beroepsprocedure bij indelingsgeschil 124
3A. Procedure bij geschil over dienstrooster 125
3B. Procedure bij geschil over deeltijdpensioen 126
3C. Procedure bij geschil over Vierdaagse werkweek 127
3D. Procedure bij geschil over recht generatiepact 128
4A. Voorbeeld van een aanstellingsbrief 129
Toelichting bij de voorbeeld-aanstellingsbrief 130
4B. Voorbeelden inzake omzetten salarisverhogingen ex artikel 41 in vrije tijd 131
4C. Hoe wordt een gewerkt uur vergoed? 138
4D. Voorbeelden met betrekking tot ruilen ex artikel 30 143
5. Ontslagrecht 145
6. Vervallen 146
6A. Vervallen 146
7. Gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid 147
7A. Doktersbezoek 152
8A. Voorlichting betreffende de arbeidsvoorwaarden van werknemers die onderwijs volgen 153
8B. Arbeidsovereenkomst leerlingen 155
9. Werkgelegenheid 157
10. Reglement Aanvulling arbeidsovereenkomst in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemers-organisatie 159
10A. Procedure dispensatieverzoek 162
10B. Artikel 50 LID 2 zoals deze gold in de CAO 2015 - 2017 164
10C. Reglement generatiepact Metaal en Techniek 165
11. Wetsartikelen 172

11A. Wetsartikelen Arbowet 172
11B. Artikel 27. Wet op de ondernemingsraden (instemmingsrecht OR) 174
11C. Te verstrekken schriftelijke gegevens door de werkgever 176
11D. Vergoeding van schade 178
11E. Minimuminkomen 179
11F. Geen opbouw vakantiedagen indien geen recht op loon 8 uitzonderingen 180
11G. Verjaren van vakantieaanspraken 181
11H. Overlijdensuitkering 182
11I. 183
11J. Loon bij ziekte, zwangerschap en bevalling 184
11K. Wetsartikelen wet arbeid en zorg 187
11L. Opgave door werkgever van (minimum-)loon (-bedrag) 189
11M. Opzegtermijn 190
11N. Ketenregeling 194

BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 77. Werkingssfeer

Deze overeenkomst geldt voor werkgevers in de bedrijfstak en werknemers in de tak van het thermisch en/of akoestisch isolatiebedrijf waaronder wordt verstaan:
het aanbrengen, herstellen, bekleden, afwerken en/of onderhouden (waaronder onder meer preventief) van isolerende materialen
- ter voorkoming of beperking van warmte of koudeverlies,
- tegen vuur, vocht, geluid en/of vibratie,
bij industrieën, aan technische installaties en aan boord van schepen, zoals apparaten, kanalen, leidingen, tanks en dergelijke, voorts in ruimten, zoals koel en vriescellen, ketel en machineruimten, studio`s en dergelijke.

Artikel 78. Stichting Sociaal Fonds Metaal en Techniek

1. Er is een Stichting Sociaal Fonds Metaal en Techniek (SFM).

2. De stichting heeft ten doel het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de Metaal en Techniek. Activiteiten zijn het bevorderen van:
   a. het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten die gericht zijn op optimale werkgelegenheid in de Metaal en Techniek;
   b. het adviseren, geven van voorlichting en informatie over voorschriften, die uit de CAO Metaal en Techniek voortvloeien en/of andere voorschriften die op het terrein van de arbeidsvoorwaarden/ -verhoudingen en/of de vaktechnische ontwikkeling liggen;
   c. het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg, met uitzondering van het CAO overleg, tussen sociale partners ten behoeve van de werkgevers en werknemers in de Metaal en Techniek
   d. het bevorderen van een goede toepassing van de wet- en regelgeving op sociaal-economisch terrein in de Metaal en Techniek;
   e. opleidings-, scholings- en vormingsactiviteiten in het kader van de arbeid ten behoeve van de werknemers en de werkgevers in de Metaal en Techniek;
   f. het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de bevordering van goede arbeidsomstandigheden en medezeggenschap in de Metaal en Techniek;
   g. het (doen) verrichten van en informeren over onderzoek op de hierboven onder a t/m e genoemde terreinen met het oog op het ontwikkelen van beleid;

h. het (doen) verrichten van en informeren over onderzoeken en projecten in het kader van de bevordering van de professionaliteit op het terrein van de arbeid van de Metaal en Techniek;
i. en voorts de werkzaamheden van de stichting in het kader van de uitvoering van de in de statuten, reglementen en CAO genoemde activiteiten.

3. De uitvoering van de in lid 2 omschreven doeleinden wordt nader geregeld in de daartoe nevens deze CAO overeengekomen CAO Werkgeversbijdrage Sociaal Fonds Metaal en Techniek.

Artikel 79. Vervallen

Dit artikel is vervallen.

Artikel 80. Vervallen

Dit artikel is vervallen.

Artikel 81. Procedure bij geschillen

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

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

Artikel 82. Gereedschapsvergoeding voor houtbewerkers

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

Artikel 83. Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Isolatiebedrijf

1. Er is een stichting "Stichting Opleidings en Ontwikkelingsfonds voor het Isolatiebedrijf".

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

3. De uitvoering van voormelde doelomschrijving wordt nader geregeld in de daartoe nevens deze CAO overeengekomen CAO Opleidings en Ontwikkelingsfonds voor het Isolatiebedrijf.

Artikel 84. Arbeidsvoorwaarden leerlingen

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

Artikel 85.
Veiligheidsmaatregelen bij gebruik en verwerking van asbest en/of asbest-houdende materialen

Het slopen van gebouwen, constructies, apparaten en installaties waarin asbest of asbesthoudende produkten dan wel crocidoliet of crocidoliethoudende produkten is respectievelijk zijn verwerkt en het verwijderen van voornoemde stoffen of produkten hieruit, dient, onverminderd het bepaalde in artikel 8, te geschieden met inachtneming van hetgeen terzake wordt bepaald in het Asbestbesluit Arbeidsomstandighedenwet.

Aantekening:
Verwijdering van asbest:
Asbesthoudend materiaal dient op een deskundige manier verwijderd te worden om blootstelling aan asbestvezels te voorkomen. Asbest is een gevaarlijke afvalstof en dient als zodanig ook afgevoerd te worden.

De verplichtingen die op verwijdering van asbest betrekking hebben, staan onder meer aangegeven in de volgende regelgeving:
- Het Asbestbesluit Arbowet (1993)
- Het Asbestverwijderingsbesluit (1993)
- Het Besluit Aanwijzing Gevaarlijke Afvalstoffen (Baga) en bijbehorende bepalingen uit het Hoofdstuk Afvalstoffen van de Wet Milieubeheer (1993).

Op basis van deze regelgeving gelden de volgende verplichtingen:
- Het verwijderen of slopen dient vooraf te worden gemeld aan de Arbeidsinspectie. Voorafgaand aan de feitelijke sloop van een bouwwerk moet een asbestinventarisatie plaatsvinden. Dit inventarisatieonderzoek dient te worden uitgevoerd door een gecertificeerd asbestinventarisatieonderzoeksbureau
- Het verwijderen of slopen dient te worden uitgevoerd door een deskundig bedrijf. Dit is een bedrijf dat gecertificeerd is op grond van de "Beoordelingsrichtlijn asbestverwijderen".
- Het verwijderen of slopen dient te worden uitgevoerd volgens een schriftelijk werkplan.
- Hergebruik van asbest, waaronder het terugplaatsen van verwijderd asbesthoudend materiaal, is niet toegestaan.
- Het geven van voorlichting aan medewerkers over de mogelijke aanwezigheid van asbest, de gevaren hiervan en noodzakelijke veiligheidsinstructies.
- Verwijderd asbest en met asbest verontreinigd afval moeten onmiddellijk worden verzameld en in afgesloten, niet luchtdoorlatend verpakkingsmateriaal of in een afgesloten container worden opgeslagen.

Aldus overeengekomen te Den Haag en aldus getekend:

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

Nederlandse Vereniging van Ondernemers in het Thermisch Isolatiebedrijf (VIB), gevestigd te Nieuwegein

w.g.
drs J.W. Koole
(voorzitter)

w.g.
drs J.A. Vaas
(onderhandelaar)

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

FNV, gevestigd te Utrecht

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

CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht

w.g.
P.S. Fortuin
(voorzitter)

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

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

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

w.g.
R. Castelein
(voorzitter)

BIJLAGEN
Bijlage 1

Veiligheid

Zie artikel 8 CAO

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

Bijlage 2

Fusie, sluiting en reorganisatie

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

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

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

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

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

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

Bijlage 3

Beroepsprocedure bij indelingsgeschil

1. Indien de werknemer van mening is dat de door de werkgever vastgestelde functie-indeling niet juist is, kan hij schriftelijk bezwaar indienen bij de werkgever. De werknemer kan daarbij zijn v.v. inschakelen.

2. De werkgever bevestigt de ontvangst van het bezwaarschrift en neemt het in behandeling.

3. De werkgever deelt zijn standpunt schriftelijk en gemotiveerd mee aan de werknemer.

4. Indien dit standpunt niet leidt tot overeenstemming of wanneer de werkgever niet binnen 2 maanden na het indienen van het bezwaarschrift zijn standpunt schriftelijk heeft kenbaar gemaakt vullen werkgever en werknemer, in overleg, het vragenformulier in dat door de w.v. en v.v. is vastgesteld ten behoeve van het onderzoek naar de functie-inhoud van functies in de Metaal en Techniek. De werknemer kan ook hierbij zijn v.v. inschakelen. Zowel de werkgever als de werknemer dienen dit formulier te ondertekenen. Indien dit formulier uitsluitend door de werknemer is ondertekend zal de Vakraad de werkgever verzoeken mee te werken aan de procedure. De werkgever is gehouden aan dit verzoek van de Vakraad te voldoen. Dit vragenformulier is verkrijgbaar bij de Vakraad.

5. Het ingevulde en ondertekende vragenformulier dient gezonden te worden naar de Vakraad. Op basis van de bevindingen van de indelingscommissie doet de Vakraad schriftelijk een bindende uitspraak met betrekking tot de functie-indeling.

6. Indien de uitspraak van de Vakraad leidt tot een hogere indeling dan werkt dit terug tot de datum waarop de werknemer zijn bezwaar schriftelijk bij de werkgever heeft ingediend.

Bijlage 3A

Procedure bij geschil over dienstrooster

1. De werknemer die van mening is dat bij het vaststellen van het dienstrooster onvoldoende rekening is gehouden met zijn persoonlijke omstandigheden, dient – eventueel bijgestaan door zijn v.v. - schriftelijk bezwaar in bij de werkgever.

2. De werkgever bevestigt de ontvangst van het bezwaarschrift en deelt – daarbij eventueel bijgestaan door zijn w.v. – binnen twee weken zijn standpunt schriftelijk mee aan de werknemer.

3. Indien deze uitwisseling van standpunten niet tot overeenstemming leidt of wanneer de werkgever zijn standpunt niet binnen twee weken schriftelijk aan de werknemer kenbaar maakt, kan het geschil worden voorgelegd aan de Commissie Dienstroosters van Vakraad. Daarvoor moeten werknemer en werkgever in gezamenlijk overleg zorgen voor een door beide partijen ondertekende schriftelijke weergave van het geschil. Werkgever en werknemer kunnen hierbij (opnieuw) hun w.v. respectievelijk v.v. inschakelen.

4. Indien de werkgever de schriftelijke weergave niet heeft ondertekend, zal Vakraad de werkgever verzoeken om mee te werken aan de procedure. De werkgever is gehouden aan dit verzoek te voldoen.

5. De door beide partijen ondertekende beschrijving van het geschil dient gezonden te worden aan de Vakraad. Op basis van de bevindingen van de commissie die de dienstroosterzaken behandelt, wordt door de Vakraad schriftelijk advies uitgebracht over de wijze waarop in de onderneming met de verschillende belangen zou kunnen worden omgegaan. Dit advies wordt aan beide partijen toegezonden.

Bijlage 3B

Procedure bij geschil over deeltijdpensioen

1. De werknemer die van een geschil heeft met zijn werkgever over de inwilliging van het verzoek tot deeltijdpensioen, dient – eventueel bijgestaan door zijn v.v. - schriftelijk bezwaar in bij de werkgever.

2. De werkgever bevestigt de ontvangst van het bezwaarschrift en deelt – daarbij eventueel bijgestaan door zijn w.v. – binnen twee weken zijn standpunt schriftelijk mee aan de werknemer.

3. Indien deze uitwisseling van standpunten niet tot overeenstemming leidt of wanneer de werkgever zijn standpunt niet binnen twee weken schriftelijk aan de werknemer kenbaar maakt, kan het geschil worden voorgelegd aan de Commissie Deeltijdpensioen van Vakraad. Daarvoor moeten werknemer en werkgever in gezamenlijk overleg zorgen voor een door beide partijen ondertekende schriftelijke weergave van het geschil. Werkgever en werknemer kunnen hierbij (opnieuw) hun w.v. respectievelijk v.v. inschakelen.

4. Indien de werkgever de schriftelijke weergave niet heeft ondertekend, zal Vakraad de werkgever verzoeken om mee te werken aan de procedure. De werkgever is gehouden aan dit verzoek te voldoen.

5. De door beide partijen ondertekende beschrijving van het geschil dient gezonden te worden aan de Vakraad. Op basis van de bevindingen van de commissie die de deeltijdpensioenzaken behandelt, wordt door de Vakraad schriftelijk advies uitgebracht over de wijze waarop in de onderneming met de verschillende belangen zou kunnen worden omgegaan. Dit advies wordt aan beide partijen toegezonden.

Bijlage 3C

Procedure bij geschil over Vierdaagse werkweek

1. De werknemer die een geschil met de werkgever heeft over het vaststellen van zijn vierdaagse werkweek, dient – eventueel bijgestaan door zijn v.v. - schriftelijk bezwaar in bij de werkgever.

2. De werkgever bevestigt de ontvangst van het bezwaarschrift en deelt – daarbij eventueel bijgestaan door zijn w.v. – binnen twee weken zijn standpunt schriftelijk mee aan de werknemer.

3. Indien deze uitwisseling van standpunten niet tot overeenstemming leidt of wanneer de werkgever zijn standpunt niet binnen twee weken schriftelijk aan de werknemer kenbaar maakt, kan het geschil worden voorgelegd aan de Commissie Dienstroosters van Vakraad. Daarvoor moeten werknemer en werkgever in gezamenlijk overleg zorgen voor een door beide partijen ondertekende schriftelijke weergave van het geschil. Werkgever en werknemer kunnen hierbij (opnieuw) hun w.v. respectievelijk v.v. inschakelen.

4. Indien de werkgever de schriftelijke weergave niet heeft ondertekend, zal Vakraad de werkgever verzoeken om mee te werken aan de procedure. De werkgever is gehouden aan dit verzoek te voldoen.

5. De door beide partijen ondertekende beschrijving van het geschil dient gezonden te worden aan de Vakraad. Op basis van de bevindingen van de commissie die de dienstroosterzaken behandelt, wordt door de Vakraad schriftelijk advies uitgebracht over de wijze waarop in de onderneming met de verschillende belangen zou kunnen worden omgegaan. Dit advies wordt aan beide partijen toegezonden.

Bijlage 3D

Procedure bij geschil over Recht Generatiepact 80-90-100

1. De werknemer die een geschil met de werkgever heeft over het recht op generatiepact 80-90-100, dient – eventueel bijgestaan door zijn v.v. - schriftelijk bezwaar in bij de werkgever.

2. De werkgever bevestigt de ontvangst van het bezwaarschrift en deelt – daarbij eventueel bijgestaan door zijn w.v. – binnen twee weken zijn standpunt schriftelijk mee aan de werknemer.

3. Indien deze uitwisseling van standpunten niet tot overeenstemming leidt of wanneer de werkgever zijn standpunt niet binnen twee weken schriftelijk aan de werknemer kenbaar maakt, kan het geschil worden voorgelegd aan de Commissie Generatiepact van de Vakraad. Daarvoor moeten werknemer en werkgever in gezamenlijk overleg zorgen voor een door beide partijen ondertekende schriftelijke weergave van het geschil. Werkgever en werknemer kunnen hierbij (opnieuw) hun w.v. respectievelijk v.v. inschakelen.

4. Indien de werkgever de schriftelijke weergave niet heeft ondertekend, zal de Vakraad de werkgever verzoeken om mee te werken aan de procedure. De werkgever is gehouden aan dit verzoek te voldoen.

5. De door beide partijen ondertekende beschrijving van het geschil dient gezonden te worden aan de Vakraad. Op basis van de bevindingen van de commissie die de generatiepact-zaken behandelt, wordt door de Vakraad schriftelijk advies uitgebracht over de wijze waarop in de onderneming met de verschillende belangen zou kunnen worden omgegaan. Dit advies wordt aan beide partijen toegezonden.

Bijlage 4A

Voorbeeld van een aanstellingsbrief

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

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

zulks onder de volgende voorwaarden:

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

Aldus gedaan en afgegeven te

(firmastempel)

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

voor akkoord getekend
(handtekening werknemer)

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

Toelichting bij de voorbeeld-aanstellingsbrief

1. Hier volledig adres invullen.
2. Het verdient aanbeveling om naast het noemen van de functie een omschrijving, waar mogelijk, te geven van de werkzaamheden.
3. Hier de naam invullen van de CAO zoals vermeld op de omslag van dit boekje.
4. De datum van indiensttreding.
5. Alleen op te nemen wanneer men wil afwijken van de hoofdregel van artikel 12 lid 1.
6. Invullen: onbepaalde tijd (artikel 13) of: bepaalde tijd van ..... tot ..... (artikel 14) of: de duur van ..... (een overeengekomen taak; artikel 14).
7. Invullen van het aantal functiejaren dat bij indiensttreding wordt toegekend.
8. Alleen in te vullen bij werknemers van 21 jaar (tot 1 juli 2019 22 jaar) of ouder. Zie ook de artikelen 10 en 33.
9. Hier in te vullen het bedrag en de periode waarover nl. per maand of per vierwekenperiode en, indien van toepassing, tevens onder toekenning van het aantal functiejaren. In voorkomende gevallen dient het gebruikte begrip salaris te worden onderscheiden in een overeengekomen vast salaris over een maand (of een vierwekenperiode) en overige salarisbestanddelen (b.v. ploegen- en andere toeslagen).
10. In te vullen het gemiddelde aantal uren per dag of per week of per 4 weken of per jaar en het aantal dagen per week.
    Bij wisselende werktijden verwijzen naar het dienstrooster.
    Zie ook artikel 18a lid 1.
11. Zie hoofdstuk VIII, artikel 49 en volgende van de CAO.
12. Hier invullen de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek of een andere regeling.
13. Indien er sprake is van karweiwerkzaamheden dient de regio waarbinnen de werkzaamheden doorgaans plaatsvinden te worden vermeld.
14. Onder de punten l. en volgende kunnen andere arbeidsvoorwaarden worden vermeld, zoals reisvergoeding, overwerk, buitengewoon verlof, werkkleding, gereedschapsvergoeding en studieverlof.

Bijlage 4B

Voorbeelden inzake omzetten salarisverhogingen ex artikel 41 in vrije tijd

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1 oktober 2011

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

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

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

1 februari 2012

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

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

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

N.B.: dit zijn geen limitatieve voorbeelden.

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

vanaf mei 2001
1. 100 + 4,0% = 104,0
2. 100 -/- ((100 / 104,0) x 100) = 3,85
3. 3,85 x 19,76 uur = 76,08 uur

(extra uren verhoging mei 2001: 76,08)

vanaf maart 2002
1. (100+4,0%) + 3,5% = 107,64
2. 100 -/- ((100 / 107,64) x 100) = 7,10
3. 7,10 x 19,76 uur = 140,30 uur

(extra uren verhoging maart 2002: 64,22)

vanaf januari 2003
1. (100+4,0%+3,5%) + 0,5% = 108,18
2. 100 -/- ((100 / 108,18) x 100) = 7,56
3. 7,56 x 19,76 uur = 149,39 uur

(extra uren verhoging januari 2003: 9,09)

vanaf februari 2004
1. (100+4,0%+3,5%+0,5%) + 2,5% = 110,88
2. 100 -/- ((100/ 110,88) x 100) = 9,82
3. 9,82 x 19,76 uur = 194,04 uur

(extra uren verhoging februari 2004: 44,66)

vanaf februari 2005
1. (100+4,0%+3,5%+0,5%+2,5%) + 2,2% = 113,32
2. 100 -/- ((100 / 113,32) x 100) = 11,75
3. 11,75 x 19,76 uur = 232,18 uur

(extra uren verhoging februari 2005: 38,14)

vanaf 1 januari 2006
1. (100+4,0%+3,5%+0,5%+2,5% + 2,2%) + 1% = 114,46
2. 100 -/- ((100 / 114,46) x 100) = 12,63
3. 12,63 x 19,76 uur = 249,57 uur

vanaf 1 januari 2007
1. (100+4,0%+3,5%+0,5%+2,5% + 2,2% + 1%) + 1,25% = 115,89
2. 100 -/- ((100 / 115,89) x 100) = 13,71
3. 13,71 x 19,76 uur = 270,90 uur

vanaf 1 januari 2008
1. (100+4,0%+3,5%+0,5%+2,5% + 2,2% + 1% + 1,25%) + 1% = 117,04
2. 100 -/- ((100 / 117,04) x 100) = 14,56
3. 14,56 x 19,76 uur = 287,70 uur

vanaf 1 april 2008
1. (100+4,0%+3,5%+0,5%+2,5% + 2,2% + 1% + 1,25% + 1%) + 3,5% = 121,14
2. 100 -/- ((100 / 121,14) x 100) = 17,45
3. 17,45 x 19,76 uur = 344,81 uur

vanaf 1 februari 2009
1. (100+4,0%+3,5%+0,5%+2,5% + 2,2% + 1% + 1,25% + 1% + 3,5%) + 3,0% = 124,77
2. 100 -/- ((100 / 124,77) x 100) = 19,85
3. 19,85 x 19,76 uur = 392,24 uur

vanaf 1 februari 2011
1. (100+4,0%+3,5%+0,5%+2,5% + 2,2% + 1% + 1,25% + 1% + 3,5% + 3,0%) + 1,5% = 126,64
2. 100 -/- ((100 / 126,64) x 100) = 21,04
3. 21,04 x 19,76 uur = 415,75 uur

vanaf 1 oktober 2011
1. (100+4,0%+3,5%+0,5%+2,5%+2,2%+1%+1,25%+1%+3,5%+3%+1,5%) + 1% = 127,91
2. 100 -/- ((100/127,91) x 100) = 21,82
3. 21,82 x 19,76 uur = 431,16

vanaf 1 februari 2012
1. 100+4,0%+3,5%+0,5%+2,5%+2,2%+1%+1,25%+1%+3,5%+3%+1,5%+1%) + 1,15% = 129,38
2. 100 -/- ((100/129,38) x 100) = 22,71
3. 22,71 x 19,76 uur = 448,75

vanaf 1 augustus 2012
1. (100+4,0%+3,5%+0,5%+2,5%+2,2%+1%+1,25%+1%+3,5%+3%+1,5%+1%+1,15%) + 1,15% = 130,87
2. 100 -/- ((100/130,87) x 100) = 23,59
3. 23,59 x 19,76 uur = 466,14

vanaf 1 februari 2013
1. (100+4,0%+3,5%+0,5%+2,5%+2,2%+1%+1,25%+1%+3,5%+3%+1,5%+1%+1,15%+ 1,15%) + 1,15% = 132,38
2. 100 -/- ((100/132,38) x 100) = 24,46
3. 24,46 x 19,76 uur = 483,33

Vanaf 1 oktober 2014
1. 100+4,0%+3,5%+0,5%+2,5%+2,2%+1%+1,25%+1%+3,5%+3%+1,5%+1+1,15%+1,15+1,15%) + 1,5% = 134,37
2. 100 -/- ((100/134,37) x 100) = 25,58
3. 25,58 x 19,76 uur = 505,46

Vanaf 1 december 2015
1. (100+4,0%+3,5%+0,5%+2,5%+2,2%+1%+1,25%+1%+3,5%+3%+1,5%+1%+1,15%+1,15%+1,15% + 1,5%) + 1,75% = 136,72
2. 100 -/- ((100/136,72) x 100) = 26,86
3. 26,86 x 19,76 uur = 530,75

Vanaf 1 juli 2016

1. (100+4,0%+3,5%+0,5%+2,5%+2,2%+1%+1,25%+1%+3,5%+3%+1,5%+1%+1,15%+1,15%+1,15% + 1,5% + 1,75%) + 1,75% = 139,11
2. 100 -/- ((100/139,11) x 100) = 28,11
3. 28,11 x 19,76 uur = 555,46

Vanaf 1 januari 2017

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

Vanaf 1 augustus 2017

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

Vanaf 1 januari 2018

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

Vanaf 1 juli 2018

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

Vanaf 1 januari 2019

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

Vanaf 1 december 2019

1. (100+4,0%+3,5%+0,5%+2,5%+2,2%+1%+1,25%+1%+3,5%+3%+1,5%+1%+1,15%+ 1,15%+1,15% + 1,5%+ 1,75%+1,75%+0,55%+1,75%+0,35%+1,75%+0,31%) + 3,50% = 150,88
2. 100 -/- ((100/150,88) x 100) = 33,72
3. 33,72 x 19,76 uur = 666,31

totaal aantal verkregen
uren vrije tijd: 666,31

Vanaf 1 juli 2020

1. (100+4,0%+3,5%+0,5%+2,5%+2,2%+1%+1,25%+1%+3,5%+3%+1,5%+1%+1,15%+1,15%+1,15% + 1,5%+ 1,75%+1,75%+0,55%+1,75%+0,35%+1,75%+0,31%+3,5%) + 3,50% = 156,16
2. 100 -/- ((100/156,16) x 100) = 35,96
3. 35,96 x 19,76 uur = 710,57

totaal aantal verkregen
uren vrije tijd: 710,57

Vanaf 1 maart 2021

1. (100+4,0%+3,5%+0,5%+2,5%+2,2%+1%+1,25%+1%+3,5%+3%+1,5%+1%+1,15%+1,15%+1,15% + 1,5%+ 1,75% + 1,75% + 0,55% + 1,75% + 0,35% + 1,75% + 0,31% + 3,5% + 3,5%) + 0,93% = 157,61
2. 100 -/- ((100/157,61) x 100) = 36,55
3. 36,55 x 19,76 uur = 722,23

totaal aantal verkregen
uren vrije tijd: 722,23

Bijlage 4C

Hoe wordt een gewerkt uur vergoed?

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

Vragenschema:

1. **Valt het gewerkte uur binnen een ploegendienst volgens artikel 20?**
   Nee: Door naar vraag 2
   Ja: Ploegentoeslagregeling volgens artikel 45 en *geen* dagvenstertoeslag

2. **Valt het gewerkte uur, met inachtneming van artikel 18, binnen het dienstrooster volgens artikel 17 lid 3?**
   Nee: Door naar vraag 3
   Ja: Door naar vraag 5a

3. **Is het gewerkte uur te beschouwen als een verschoven uur volgens artikel 17 lid 6?**
   Nee: Door naar vraag 4
   Ja: Door naar vraag 5b

4. **Is het gewerkte uur een reisuur volgens artikel 44?**
   Nee: Overwerktoeslag volgens artikel 42 en *geen* dagvenstertoeslag.
   Ja: Betaling volgens artikel 44 en *geen* dagvenstertoeslag.

5a. **Valt het gewerkte uur binnen het dagvenster (zie artikel 17 lid 2)?**
   Nee: Dagvenstertoeslagregeling volgens artikel 42a.
   Ja: Geen dagvenstertoeslag.

5b. **Valt het gewerkte uur binnen het dagvenster (zie artikel 17 lid 2)?**
   Nee: Dagvenstertoeslagregeling volgens artikel 42a.
   Ja: Betaling volgens artikel 43 en *geen* dagvenstertoeslag.

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

Voorbeeld 1: dienstrooster (waarin pauzes) en overwerk

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

Voorbeeld 2: dienstrooster (waarin pauzes) buiten dagvenster

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

Voorbeeld 3: ploegendienst (waarin pauzes) buiten dagvenster

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

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

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

Bijlage 4D

Voorbeelden met betrekking tot ruilen ex artikel 30

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In een van de maanden in het jaar waarop de ruilafspraak van toepassing is, werken werknemer C en D allebei 5 dagen 2 uur over, aansluitend op hun dienstrooster.
De overwerktoeslag die deze werknemers ontvangen bedraagt 38 x € 650,00 gedeeld door 19 maal 0,78% maal 10= € 101,40.

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

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

Bijlage 5

5. Ontslagrecht

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

Aan een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd kan wettelijk op verschillende manieren een einde komen. n.l.:
- tijdens de proeftijd;
- na de proeftijd door opzegging met inachtneming van de opzegtermijnen zoals bepaald in artikel 16 CAO en artikel 7:672 BW.;
- met wederzijds goedvinden;
- bij ontslag wegens een dringende reden (zgn. ontslag op staande voet);
- door het overlijden van de werknemer;
- door ontbinding door de rechter.

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

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

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

Bijlage 6

Dit artikel is vervallen.

Bijlage 6A

Dit artikel is vervallen.

Bijlage 7

Gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid

Ingevolge de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (WULBZ) en de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (VLZ) behoudt de werknemer voor een tijdvak van honderd en vier (104) weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimum, indien die werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling was verhinderd.
In deze CAO is afgesproken dat de werkgever het salaris doorbetaalt met inachtneming van het in artikel 67 van deze CAO bepaalde.

Tijdige ziekmelding

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

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

Thuisblijven

De werknemer dient thuis te blijven tot de eerste controle heeft plaatsgehad. Na het eerste bezoek mag de werknemer - als daartegen geen medische bezwaren bestaan buitenshuis gaan maar dient **de eerste drie weken** wel thuis te zijn:

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

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

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

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

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

Bezoek moet mogelijk zijn

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

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

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

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

Het juiste adres

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

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

Op het spreekuur komen

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

Als de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft (bijvoorbeeld bedlegerigheid), dan behoort de werknemer dit terstond mee te delen. (Op de oproepkaart is vermeld hoe de werknemer dit kan doen). Vanzelfsprekend dient de werknemer dan, behalve voor bezoek aan de behandelend arts, of in geval van werkhervatting, zijn woning tot het eerstvolgende bezoek van de bedrijfsarts niet te verlaten, teneinde aan laatstgenoemde de gelegenheid te geven de werknemer thuis aan te treffen, wanneer hij de werknemer komt bezoeken.

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

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

Genezing niet belemmeren

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

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

Het verrichten van werkzaamheden

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

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

Hervatten bij herstel

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

Informatie

Met inachtneming van de Arbowet dient een werkgever een gecertificeerde Arbodienst in te schakelen voor onder andere individuele ziekteverzuimbegeleiding en een arbeidsgezondheidsdeskundig spreekuur. Deze Arbodienst zal onder andere een bedrijfsarts of verzekeringsdeskundige in dienst hebben die de werkgever onder meer zal bijstaan met een werkhervattingsadvies en advisering omtrent verdere reïntegratiemogelijkheden.
De werknemer stelt, desgevraagd door de arts van de Arbodienst, die arts op de hoogte van de aard van de ziekte en verstrekt hem desgevraagd verdere informatie die noodzakelijk is voor het werkhervattingsadvies en de individu-

ele ziekteverzuimbegeleiding. De Arbodienst mag niet zonder uitdrukkelijke toestemming van de werknemer gegevens van medische aard betreffende die werknemer, aan de werkgever verstrekken.
De werknemer is voorts niet verplicht gegevens betreffende de aard van zijn ziekte aan de werkgever te verstrekken, tenzij er sprake is van zwangerschap.

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

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

Bijlage 7A

Doktersbezoek

Onder doktersbezoek wordt verstaan een bezoek aan de huisarts, de tandarts, een specialist of een therapeut waarnaar is verwezen.
De werknemer zal trachten doktersbezoek buiten werktijd te laten plaatsvinden.
Als dat niet mogelijk blijkt te zijn zal de werknemer na overleg met de werkgever zoveel mogelijk het doktersbezoek aan het begin of aan het einde van de werkdag plannen.
Werkgever zal het salaris doorbetalen over de tijd die voor het doktersbezoek, binnen de dagelijkse werktijd, nodig is tot een maximum van twee uur. Voor een bezoek aan een specialist geldt een maximum van vier uur. Voor of na het doktersbezoek dient de medewerker de overige uren te werken.
Op verzoek van de werkgever zal de werknemer schriftelijk moeten kunnen aantonen dat het doktersbezoek etc. daadwerkelijk heeft plaatsgevonden.
Het maximale aantal te vergoeden uren zal niet meer dan acht bedragen op jaarbasis. In bijzondere gevallen kan in overleg met de werkgever hiervan worden afgeweken.
Vóór 1 april 2003 bestaande regelingen blijven gehandhaafd.

Bijlage 8A

Voorlichting betreffende de arbeidsvoorwaarden van werknemers die onderwijs volgen

1. De CAO (artikel 71 en 72) maakt onderscheid tussen
   - de werknemer die, op grond van de leerplichtwet, verplicht is onderwijs te volgen; dit is de kwalificatieplichtige werknemer.
   - de werknemer die vrijwillig onderwijs volgt.

2. De kwalificatieplichtige werknemer voldoet aan zijn verplichting door onderwijs te volgen op
   - een Regionaal OpleidingsCentrum (ROC)
   - een avondschool. (Wanneer des avonds school wordt gegaan, dient overdag vervangend vrijaf te worden gegeven gelijk aan het aantal gevolgde schooluren tot ten hoogste twee dagen per week.)

   Indien de jeugdige werknemer kwalificatieplichtig is, omvat de werkweek het aantal dagen ten aanzien waarvan geen verplichting tot onderwijs geldt.

3. De werknemer die vrijwillig onderwijs wenst te ontvangen, heeft de keuze gedurende één dag per week
   - de primaire en/of voortgezette vakopleiding te volgen;
   - een opleiding die van belang is voor zijn (te vervullen) functie dan wel een vormingscursus te volgen, zolang hij de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt.

   Indien de werknemer vrijwillig onderwijs gaat volgen, dient in overleg tussen de werkgever en de werknemer vooraf bepaald en in de aanstellingsbrief vastgesteld te worden hoeveel uren per week de werknemer gemiddeld werkt. Werkgever en werknemer kunnen derhalve een vijfdaagse of een kortere werkweek overeenkomen.

4. Indien tussen werkgever en werknemer een werkweek van gemiddeld 38 uren is overeengekomen dan geldt:
   - dat de werknemer ten minste moet ontvangen het salaris dat hem op grond van artikel 31 lid 1 in samenhang met artikel 33a, 33b, 33c of 33d toekomt (derhalve doorbetaling van salaris over de dagen waarop onderwijs wordt gevolgd);
   - dat de werknemer op de dagen waarop geen onderwijs wordt gegeven (schoolvakantiedagen) werkzaam dient te zijn in de onderneming;
   - dat de werknemer aanspraak heeft op vakantiedagen overeenkomstig het bepaalde in artikel 49 e.v.

5. Indien tussen werkgever en werknemer een kortere gemiddelde werkweek dan 38 uren is overeengekomen (vrijwillig onderwijs) dan wel van toepassing is (verplicht onderwijs), dan geldt:
   - dat de werknemer ten minste moet ontvangen een evenredig deel van het deel salaris dat hem op grond van artikel 33a, 33b, 33c of 33d toekomt;
   - dat de werknemer niet verplicht is in de onderneming werkzaam te zijn gedurende schoolvakantiedagen;
   - dat de werknemer aanspraak heeft op vakantie waarvan de duur bedraagt een evenredig deel van de rechten genoemd in artikel 49 e.v.

6. Uit het vorenstaande volgt dat voor werknemers die kwalificatieplichtig zijn kan worden gekozen tussen een werkweek van gemiddeld 38 uren en een kortere werkweek dan gemiddeld 38 uren. Bij een werkweek van gemiddeld 38 uren moet de werknemer tijdens de schoolvakantie volgens zijn dienstrooster werken; bij een werkweek van gemiddeld minder dan 38 uren per week heeft de werknemer tijdens de schoolvakantie vrij op de dagen waarop hij anders les zou hebben gehad.

Bijlage 8B

Arbeidsovereenkomst leerlingen

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

Artikel 1

1. De arbeidsovereenkomst, waarvan de eerste twee maanden als proeftijd zullen gelden, vangt aan op ....., en wordt aangegaan voor de duur van de tegelijkertijd dan wel *voor* 1 oktober*) van dit jaar afgesloten (voortgezette) beroepspraktijkvormingsovereenkomst in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg zoals bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op 1 oktober*) van dit jaar, indien geen (voortgezette) beroepspraktijkvormingsovereenkomst is afgesloten, danwel tegen het einde van de dag waarop de (voortgezette) beroepspraktijkvormingsovereenkomst rechtmatig is beëindigd.

2. Ongeacht andere mogelijkheden van tussentijdse beëindiging kan deze overeenkomst tussentijds na verkregen toestemming van het UWV worden opgezegd en beëindigd.

3. De arbeidsovereenkomst wordt niet geacht te zijn beëindigd indien de werknemer in overleg met de werkgever een aansluitende beroepspraktijkvormingsovereenkomst heeft afgesloten.

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

Artikel 2

Partijen zullen naar beste vermogen alle verplichtingen nakomen, welke voor hen voortvloeien uit deze overeenkomst.
Daarnaast zal de werknemer naar beste vermogen de verplichtingen uit de leerovereenkomst nakomen en redelijkerwijs alles doen om de opleiding met goed gevolg te kunnen afsluiten.

Artikel 3
De werktijd bedraagt gemiddeld ..... uren per 2 weken.

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

Artikel 5
Voor zover niet uitdrukkelijk van het tegendeel blijkt, is op deze arbeidsovereenkomst de collectieve arbeidsovereenkomst voor de in artikel 77 bedoelde bedrijfstak van toepassing.

Aldus gedaan en afgegeven te
(firmastempel)

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

Voor akkoord getekend
(handtekening werknemer)

Voor akkoord getekend
(ouder/voogd)

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

Bijlage 9

Werkgelegenheid

1. Partijen zijn van mening, dat handhaving en zo mogelijk uitbreiding van de werkgelegenheid in de Metaal en Techniek een belangrijke zaak is.

2. Handhaving en uitbreiding van de werkgelegenheid moet niet alleen in kwantitatieve zin worden opgevat, maar ook in kwalitatieve zin.

3. Onder werkgelegenheid in kwalitatieve zin wordt mede verstaan werkgelegenheid voor gehandicapten en andere kwetsbare groepen, zoals daar zijn: jeugdigen, vrouwen, oudere werknemers, langdurig werklozen, enz. Daarbij zal ook aandacht worden besteed aan de arbeidsplaatsen en de werkomgeving.
   Bezwarende omstandigheden zullen zoveel mogelijk voorkomen moeten worden.
   Aandacht zal worden besteed aan gezondheid, veiligheid, gevaar, lawaai, zwaarte van de arbeid, enz.

4. Van even grote waarde achten partijen het, dat de bestaande en toekomstige arbeidsplaatsen op passende wijze worden bezet door daarvoor geschikte werknemers. Het is daarom, dat de partijen een groot belang hechten aan het bestaan van een goede vakopleiding, her, om en bijscholing, een voor alle partijen bevredigende opvang van de gevolgen van het natuurlijk verloop, enz.

5. Om aan het in de punten 1 tot en met 4 gestelde meer concrete vorm te kunnen geven, zullen partijen tweemaal per jaar bijeenkomen, teneinde de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de Metaal en Techniek in relatie tot de algemene economische ontwikkeling, waaronder investeringen, welke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid, te bespreken.

6. De in punt 5 bedoelde bijeenkomsten zullen zijn vergaderingen van het Algemeen Bestuur van de Vakraad.
   Deze bijeenkomsten zullen mede tot doel hebben een beter inzicht te verkrijgen in te verwachten ontwikkelingen, opdat tijdig de nodige maatregelen genomen kunnen worden. Daartoe zullen geconstateerde ontwikkelingen en verwachtingen onderwerp van bespreking moeten zijn.

7. In het kader van en ter ondersteuning van het overleg in de Vakraad dienen de Bedrijfsraden zich ondermeer te richten op:
   a. het verkrijgen van meer inzichten in de economische en werkgelegenheidsontwikkeling in de eigen branche;

b. het verschaffen van inzicht aan de Vakraad omtrent produktiviteit, produktiviteitsontwikkeling, werkgelegenheid, opleiding, waaronder scholing en her, om en bijscholing, veiligheid en veiligheidsverbetering, het scheppen van werkgelegenheid voor jeugdige werknemers en voor kwetsbare groepen, de ontwikkeling van de branche;
c. het opstellen van een prognose over de te verwachten ontwikkeling in de branche, met name voor wat betreft de behoefte aan arbeidskrachten, aanwezige en gevraagde functieniveaus, onderlinge vervangbaarheid (ook ten opzichte van andere branches).

8. De voor het overleg benodigde gegevens zullen door de Vakraad of door de bedrijfsraden, daartoe gemachtigd door de Vakraad, worden opgevraagd bij bestaande instituten. Hierbij denken partijen zowel aan instituten, zoals opleidingsorganen, fondsen en uitvoeringsorganen, als aan instituten met een ruimer bereik, zoals het UWV, het Economisch Instituut voor het Midden en Kleinbedrijf, het Centraal Bureau voor de Statistiek en het Centraal Planbureau.
   Zonodig zullen in gezamenlijk overleg aanvullende gegevens via andere wegen worden verzameld.

9. In het periodiek overleg in de Vakraad kunnen de hierna volgende punten aan de orde komen, waarbij partijen prioriteit zullen geven aan de punten a, b en f.
   a. de vakopleidingen in al hun facetten
   b. her, om en bijscholing
   c. het mobiliteitsvraagstuk
   d. vacaturemelding bij UWV
   e. gevolgen van het natuurlijk verloop
   f. passende arbeid
   g. verbetering arbeidsomstandigheden
   h. beperking ziekteverzuim
   i. bestrijding van beunhazerij
   j. problemen rond de ontslagverlening

Bijlage 10

Reglement Aanvulling arbeidsovereenkomst in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie

Artikel 1
De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon in de maand december ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een kostenvergoeding gelijk aan de voormelde betaalde lidmaatschapskosten, zoals nader bepaalt in dit reglement.

Artikel 2
1. De werknemer dient schriftelijk kenbaar te maken dat hij van de in artikel 1 bedoelde ruilmogelijkheid gebruik wil maken. Daartoe dient de werknemer uiterlijk op 15 november van het betreffende kalenderjaar het formulier "Aanvulling arbeidsovereenkomst" volledig in te vullen, te ondertekenen en aan de werkgever te overleggen.

2. De werknemer dient via het in lid 1 bedoelde formulier schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap in het betreffende kalenderjaar. Tevens dient de werknemer bij het in lid 1 bedoelde formulier de originele verklaring van de werknemersorganisatie bij te voegen. Overschrijding van de in lid 1 genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.

3. De in artikel 1 bedoelde kostenvergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving in combinatie met de originele verklaring van de werknemersorganisatie.

4. Indien door de werknemer is voldaan aan de in lid 1 en lid 2 gestelde voorwaarden wordt de in artikel 1 bedoelde kostenvergoeding door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de salarisbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar of de laatste vierwekenbetaling van dat kalenderjaar.

Artikel 3
Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4
Indien bij controle door de belastingdienst of de uitvoeringsinstantie voor de werknemersverzekeringen blijkt dat de belasting en premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer indien de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten.

Aanvulling arbeidsovereenkomst, vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie

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

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

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

   etc. in die betekenis dat het (lagere) brutoloon van december tot nieuwe berekeningsgrondslagen leidt;
i. overlegt als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het onder d) bedoelde Reglement.

Datum: .....

Handtekening: .....

Bijlage 10A

Procedure dispensatieverzoek

A. Het dispensatieverzoek dient schriftelijk te worden ingediend bij de Vakraad, postbus 93235. 2509 AE DEN HAAG.

B. Uit het dispensatieverzoek moet zondermeer blijken van welk(e) artikel(en) dispensatie wordt gevraagd.

C. Het dispensatieverzoek moet voorts voorzien zijn van:
- een weergave van de reden(en) waarom dispensatie wordt gevraagd;
- een onderbouwing van het dispensatieverzoek, waarmee de noodzaak voor dispensatie wordt aangetoond (zie ook D);
- documenten waaruit blijkt wat het standpunt is van de werknemers of de werknemersvertegenwoordiging ten aanzien van het dispensatieverzoek (bijvoorbeeld verslagen van overleg).
- de periode waarvoor dispensatie wordt gevraagd.

D. Indien de bedrijfseconomische situatie als grond voor het dispensatieverzoek wordt genoemd, moet het verzoek voorzien zijn van:
- accountantsverklaringen met betrekking tot de bedrijfseconomische situatie;
- een plan voor verbetering van de bedrijfseconomische situatie in de (nabije) toekomst;
- eventueel een afschrift van een schrijven van de arbeidsinspectie waaruit duidelijk wordt dat dispensatie noodzakelijk is voor het verlenen van (tijdelijke) werktijdverkorting.

E. De Vakraad stuurt de verzoeker een ontvangstbevestiging en vermeldt daarbij tevens wanneer de Vakraad het verzoek behandelt.

F. In beginsel behandelt de Vakraad het verzoek in de eerstvolgende reguliere vergadering van de Vakraad indien tussen het moment van ontvangst van het verzoek en die reguliere vergadering tenminste 10 werkdagen zitten.

G. Indien de Vakraad het nodig acht, kan worden gevraagd naar een nadere schriftelijke reactie.

H. De Vakraad kan eventueel besluiten tot een hoorzitting. Verzoeker kan zich dan, op eigen kosten, laten bijstaan door deskundigen evenals zich, op eigen kosten, laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Een deskundige of gemachtigde dient uiterlijk vijf werkdagen voor de hoorzitting te zijn aangemeld.

I. De Vakraad neemt binnen 12 weken netto, te rekenen vanaf de datum nadat het verzoek is ontvangen, schriftelijk en gemotiveerd een besluit. 12 weken netto wil zeggen zonder hoorzitting en/of nadere schriftelijke vragen. In onvoorziene gevallen kan de Vakraad de termijn 2x4 weken verlengen. De Vakraad zal dit dan schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken.

J. Indien de Vakraad van mening is dat het geen verzoek betreft als bedoeld in artikel 75 lid 1 CAO, wordt het verzoek niet in behandeling genomen.

Bijlage 10B

Artikel 50 LID 2 zoals deze gold in de cao 2015 - 2017

Bestaande afspraken op bedrijfs- of individueel niveau die leiden tot vakantieaanspraken die het aantal in deze CAO aangegeven aantal vakantie-uren te boven gaan worden door de in deze CAO gewijzigde beschrijving van vakantieaanspraken in uren niet aangetast en worden vanaf 1 januari 2017 verhoogd met 8 vakantie-uren (in de regel een vakantiedag).

Bijlage 10C

Reglement generatiepact Metaal en Techniek

Definities

Artikel 1

Aanvulling Arbeidsovereenkomst:
- De bij dit reglement bijhorende bijlage 1 waar de afspraken rond toepassing generatiepact worden vastgelegd.

Bedrijfstak:
De bedrijfstakken behorende tot de Metaal en Techniek, zoals omschreven in artikel 3 en de artikelen 77 van de CAO('s) voor:
- het carrosseriebedrijf;
- de goud- en zilvernijverheid;
- het isolatiebedrijf;
- het metaalbewerkingsbedrijf;
- het technisch installatiebedrijf.

CAO:
De Collectieve Arbeidsovereenkomsten in de bedrijfstak.

Feitelijk Salaris:
Het percentage van het Oorspronkelijk salaris dat de werknemer gaat verdienen na ingang van een Variant.

Oorspronkelijke Arbeidsduur:
- De arbeidsduur zoals deze gold voor het toepassen van een van de Varianten.

Oorspronkelijk Salaris:
- Het voor de Werknemer geldend salaris zoals deze gold voor het toepassen van een van de Varianten.

Pensioenopbouw:
- De opbouw van het pensioen bij PMT en het daarbij behorend premie-percentage.

Varianten:
- 60% Oorspronkelijke Arbeidsduur-80% Oorspronkelijk Salaris-100% Pensioen-opbouw (60-80-100).

- 70% Oorspronkelijke Arbeidsduur-85% Oorspronkelijk Salaris-100% Pensioenopbouw (70-85-100).
- 80% Oorspronkelijke Arbeidsduur-90% Oorspronkelijk Salaris-100% Pensioenopbouw (80-90-100).

Werkgever:
Een werkgever in de Metaal en Techniek als gedefinieerd in artikel 4a van de CAO van de bedrijfstak.

Werknemer:
Een werknemer als bedoeld in artikel 2 CAO.

Algemene Bepalingen

Artikel 2
1. De Werknemer van 62 jaar of ouder kan de werkgever verzoeken een, naar keuze van de Werknemer, Variant toe te passen.

2. De Werkgever kan dit verzoek inwilligen of afwijzen.

3. Indien het verzoek wordt ingewilligd zal dit in de Aanvulling Arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.

Artikel 2a Dit artikel treedt in werking op 1 januari 2020
1. De Werknemer van 60 jaar of ouder heeft het recht op de Variant 80-90-100 met inachtneming van het hiernavolgende:
   a. De werknemer dient vóór de datum ingang van zijn generatiepact tenminste 1 jaar bij de werkgever in dienst te zijn;
   b. Mocht de werknemer gebruik willen maken van het generatiepact dan dient hij dat tenminste zes maanden vóór de ingang van zijn generatiepact aan de werkgever kenbaar te maken;
   c. Indien naar de mening van de werkgever zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich tegen toepassing van het generatiepact verzetten, moet de werkgever dit aan de werknemer mededelen. De werkgever moet dit dan doen binnen 4 weken na het kenbaar maken door de werknemer;
   d. Indien de werknemer een verlofstuwmeer heeft van meer dan 296 uren moet de werknemer dat meerdere opnemen binnen een half jaar voorafgaand aan datum gebruikmaken van het generatiepact;
   e. Een verlofstuwmeer is het aantal verlofuren dat de werknemer nog heeft staan aan vakantieuren (met uitzondering van de ADV-uren, de gekochte uren volgens artikel 30 en de uren welke volgens artikel 42 lid 5a sub 3 in overleg met de werkgever in tijd zijn vergoed) uit voorafgaand(e) kalenderja(a)r(en), buiten de reguliere uren die de werknemer toekomt in het kalenderjaar van ingang generatiepact;
   f. Indien de werknemer op de datum ingang generatiepact ondanks sub

D nog steeds een verlofstuwmeer heeft van meer dan 296 uren gaat het generatiepact toch in (en blijft hij de meerdere uren behouden) tenzij de werkgever kan aantonen dat de werknemer niet heeft meegewerkt om de meerdere uren op te nemen.

2. Indien een geschil over het vorenstaande ontstaat kan door de werkgever en/of werknemer aan de Vakraad om advies worden gevraagd. Zie voor de procedure bijlage 3D.

3. Met uitzondering van artikel 2 zijn alle overige artikelen van dit reglement ook van toepassing op artikel 2a.

4. Het ingegane generatiepact zal in de Aanvulling Arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.

Artikel 3
1. Gebruikmaking van een Variant kan alleen indien de Werknemer tenminste 22,8 arbeidsuren per week werkzaam blijft.

2. Bij gebruikmaking van een Variant is artikel 51 cao (Extra vakantierechten voor oudere werknemers) niet langer van toepassing.

3. Bij gebruikmaking van een Variant mag de werknemer geen nieuwe of uitbreiding van betaalde nevenwerkzaamheden verrichten.

4. Gebruikmaking van een Variant vervalt per de datum dat er een (deeltijd-) pensioenuitkering plaatsvindt.

Pensioen

Artikel 4
1. Bij gebruikmaking van een Variant is de Werkgever gehouden het Feitelijk Salaris aan de administrateur van de bedrijfstakregelingen Metaal en Techniek door te geven.

2. In geval van betaling van de pensioenpremie aan PMT, blijft de Werkgever het recht houden de gebruikelijke inhouding van het Oorspronkelijk Salaris voort te zetten.

Opgave aan administrateur bedrijfstakregelingen Metaal en Techniek

Artikel 5
1. De Werkgever geeft het Feitelijk Salaris met de cao-verhogingen van artikel 41 CAO, en de gebruikelijke grondslag gevende elementen door aan de administrateur van de bedrijfstakregelingen Metaal en Techniek.

2. De administrateur zal vervolgens dat Feitelijk Salaris met de bijbehorende gebruikelijke elementen omzetten naar een 100% salaris welk 100% salaris de grondslag vormt voor de hoogte van de pensioenpremie en de opbouw van pensioen.

Vergoedingen

Artikel 6

1. Bij gebruikmaking van een Variant geldt dat tijd voor tijd wordt vergoed waarbij bepalend is het percentage van de Oorspronkelijke Arbeidsduur. Voorbeeld: bij gebruikmaking van bijvoorbeeld de variant 70-85-100 wordt de opbouw van de vakantiedag gebaseerd op 70%.

2. Bij gebruikmaking van een Variant geldt dat geld voor geld wordt vergoed waarbij bepalend is het percentage van het Oorspronkelijk Salaris.
   Voorbeeld: de vakantiebijslag wordt bij gebruikmaking van de Variant 80-90-100 berekend over 90% van het Oorspronkelijk salaris.

3. Bij gebruikmaking van een Variant en er sprake is van tijd voor geld, geldt de volgende formule:
   38 (totaal aantal arbeidsuren gemiddeld per week over een jaar) maal het feitelijk salaris maal het percentage tijd (bv een overuur) en dit dan gedeeld door (38 x het percentage nieuwe salaris (dus 80%, 85% of 90%)).
   Voorbeeld: gekozen Variant is 60-80-100, het feitelijk salaris bedraagt € 2.000 en er is sprake van een overuur ad 0,78%:
   38 maal 2.000 maal 0,78% gedeeld door (38 maal 80%) maakt een uitbetaling van € 19,50.

4. Voor vakantiedagen geldt dat dagen (uren) blijven dagen (uren) en opgebouwde en op te bouwen vakantiedagen worden uitbetaald, indien en voor zover van toepassing, tegen het uurtarief van het Oorspronkelijk Salaris verhoogd met de cao-verhogingen van artikel 41 en/of eventueel indien van toepassing artikel 33 cao (toepassing salaristabellen) na gebruikmaking van een Variant.

Overige

Artikel 7

In geval van tijdens gebruikmaking van een Variant de Werknemer arbeidsongeschikt raakt, zal de pensioenopbouw na twee jaar arbeidsongeschiktheid of na afloop van de loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid premievrij plaatsvinden gebaseerd op 100% van het salaris als bedoeld in artikel 5 lid 2.

Looptijd

Artikel 8

1. Dit reglement treedt in werking op 1 juni 2019 en eindigt op 30 september 2021.

2. Gebruikmaking van een Variant tijdens de looptijd van dit reglement blijft in stand ook na afloop van dit reglement totdat het eindigt als bedoeld in artikel 3 lid 4 hiervoor bedoeld of door overlijden van de Werknemer of in overleg met werkgever en werknemer. De regels van dit reglement blijven in dat geval onverkort van toepassing tot het moment van eindiging als in de voorgaande zin bedoeld.

Bijlage 1 bij bijlage 10C

Aanvulling arbeidsovereenkomst inzake deelname Generatiepact Metaal en Techniek

De ondergetekenden:

1. Werkgever, gevestigd aan ..... te ....., verder te noemen werkgever,

en

2. Werknemer wonende aan de ..... te ....., verder te noemen werknemer,

in aanmerking nemende dat:

Werknemer sinds ..... op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaam is voor gemiddeld 38 uur per week met een maandsalaris/4 wekensalaris van € ..... Dit huidige maandsalaris is het Oorspronkelijk Salaris.

Werkgever en werknemer hebben besloten om deel te nemen aan het Generatiepact Metaal en Techniek. Dit houdt in dat werknemer 80/70/60%* gaat werken, 90/85/80%* van het Oorspronkelijke Salaris betaald krijgt en er 100% pensioenpremie wordt betaald.

Werkgever en werknemer verklaren hiermee dat zij op ..... 20.. te ..... het volgende in aanvulling op de bestaande arbeidsovereenkomst van ..... zijn overeengekomen:

- Werknemer zal per ..... 20.. werkzaam zijn voor gemiddeld ..... uur per week;

- Het salaris van de werknemer voor dat aantal overeengekomen uren zal € ..... bruto bedragen per maand/ 4 weken, zijnde 90/85/80%* van het Oorspronkelijke Salaris.

- Werkgever zal aan de uitvoerder van de pensioenregeling het Oorspronkelijk Salaris opgegeven, verhoogd met de na ..... (datum van eerste gedachtestreepje invullen) toegekende CAO-verhogingen en/of eventuele functiejaren van artikel 33 CAO.

- De werknemer heeft recht op ADV naar rato van het feitelijk aantal gewerkte uren **of** de ADV wordt geacht in het salaris te zijn begrepen.

- Alle overige arbeidsvoorwaarden blijven onverkort van kracht onder toepassing van het Reglement Generatiepact die aan deze Aanvulling is gehecht.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend,

Plaats: .....

Datum: .....

Voor akkoord werkgever

.....

Voor akkoord werknemer

.....

* doorhalen wat niet van toepassing is. De volgende varianten zijn mogelijk (zie ook Reglement Generatiepact Metaal en Techniek:
- 60% Oorspronkelijke Arbeidsduur-80% Oorspronkelijk Salaris-100% Pensioenopbouw (60-80-100)
- 70% Oorspronkelijke Arbeidsduur-85% Oorspronkelijk Salaris-100% Pensioenopbouw (70-85-100)
- 80% Oorspronkelijke Arbeidsduur-90% Oorspronkelijk Salaris-100% Pensioenopbouw (80-90-100))

Bijlage 11 Wetsartikelen

11A

Wetsartikelen Arbowet

Artikel 11
De werknemer is verplicht om in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar vermogen zorg te dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van de andere betrokken personen. Met name is hij verplicht om:

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

Artikel 29. Werkonderbreking

1. Een werknemer is bevoegd het werk te onderbreken en de onderbreking voort te zetten, indien en zolang naar zijn redelijk oordeel ernstig gevaar voor personen als bedoeld in artikel 28 aanwezig is en naar zijn redelijk oordeel het gevaar zo onmiddellijk dreigt dat een toezichthouder niet tijdig kan optreden. Voor de duur van de onderbreking behoudt de werknemer zijn aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon. De werknemer mag als gevolg van de werkonderbreking niet worden benadeeld in zijn positie in het bedrijf of in de inrichting.

2. Degene die stelt dat de werknemer de aanwezigheid van onmiddellijk dreigend gevaar als bedoeld in het eerste lid op grond van de feiten waarop hij zich beroept, niet naar zijn redelijk oordeel mocht aannemen, moet dit bewijzen.

3. Indien de onderbreking van het werk geschiedt buiten weten van de werkgever onderscheidenlijk de bij de arbeid betrokken leidinggevende persoon, moet de werknemer de onderbreking terstond bij deze melden.

4. De onderbreking van het werk wordt zo spoedig mogelijk ter kennis gebracht van de daartoe aangewezen toezichthouder, die een bevel geeft krachtens artikel 28, eerste lid, of verklaart, zo nodig onder het stellen van een eis als bedoeld in artikel 27, dat de arbeid kan worden verricht. Door de beschikking van de daartoe aangewezen toezichthouder eindigt de bevoegdheid van de werknemer de werkonderbreking voort te zetten.

11B

Artikel 27. Wet op de ondernemingsraden (instemmingsrecht OR)

Zie artikel 10 lid 5 CAO

Artikel 27

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

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

2. De ondernemer legt het te nemen besluit schriftelijk aan de ondernemingsraad voor. Hij verstrekt daarbij een overzicht van de beweegredenen voor het besluit, alsmede van de gevolgen die het besluit naar te verwachten valt voor de in de onderneming werkzame personen zal hebben. De ondernemingsraad beslist niet dan nadat over de betrokken aangelegenheid ten minste éénmaal overleg is gepleegd in een overlegvergadering. Na het overleg deelt de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk schriftelijk en met redenen omkleed zijn beslissing aan de ondernemer mee. Na de beslissing van de ondernemingsraad deelt de ondernemer zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de ondernemingsraad mee welk besluit hij heeft genomen en met ingang van welke datum hij dat besluit zal uitvoeren.

3. De in het eerste lid bedoelde instemming is niet vereist, voor zover de betrokken aangelegenheid voor de onderneming reeds inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan. Instemming is eveneens niet vereist voor zover ter zake van een aangelegenheid als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, sprake is van verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet.

4. Heeft de ondernemer voor het voorgenomen besluit geen instemming van de ondernemingsraad verkregen, dan kan hij de kantonrechter toestemming vragen om het besluit te nemen. De kantonrechter geeft slechts toestemming, indien de beslissing van de ondernemingsraad om geen instemming te geven onredelijk is, of het voorgenomen besluit van de ondernemer gevergd wordt door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen.

5. Een besluit als bedoeld in het eerste lid, genomen zonder de instemming van de ondernemingsraad of de toestemming van de kantonrechter, is nietig, indien de ondernemingsraad tegenover de ondernemer schriftelijk een beroep op de nietigheid heeft gedaan. De ondernemingsraad kan slechts een beroep op de nietigheid doen binnen een maand nadat hetzij de ondernemer hem zijn besluit overeenkomstig de laatste volzin van het tweede lid heeft meegedeeld, hetzij - bij gebreke van deze mededeling - de ondernemingsraad is gebleken dat de ondernemer uitvoering of toepassing geeft aan zijn besluit.

6. De ondernemingsraad kan de kantonrechter verzoeken de ondernemer te verplichten zich te onthouden van handelingen die strekken tot uitvoering of toepassing van een nietig besluit als bedoeld in het vijfde lid. De ondernemer kan de kantonrechter verzoeken te verklaren dat de ondernemingsraad ten onrechte een beroep heeft gedaan op nietigheid als bedoeld in het vijfde lid.

7. Onder regelingen op grond van een pensioenovereenkomst als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, worden mede verstaan regelingen opgenomen in een uitvoeringsovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet of een uitvoeringsreglement als bedoeld in onderdeel b van de definitie van uitvoeringsreglement in artikel 1 van de Pensioenwet, die van invloed zijn op de pensioenovereenkomst waaronder in ieder geval worden begrepen: regelingen over de wijze waarop de verschuldigde premie wordt vastgesteld, de maatstaven voor en de voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt en de keuze voor onderbrenging bij een bepaalde pensioenuitvoerder, pensioeninstelling uit een andere lidstaat of verzekeraar met zetel buiten Nederland als bedoeld in artikel 23, eerste lid, van de Pensioenwet.

11C

Te verstrekken schriftelijke gegevens door de werkgever

Zie artikel 11 CAO

Artikel 7:655 BW

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
   a. naam en woonplaats van partijen;
   b. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
   c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
   d. het tijdstip van indiensttreding;
   e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
   f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
   g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
   h. het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
   i. de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
   j. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
   k. indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
   l. de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan;
   m. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.

2. Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen a tot en met j, zijn vermeld in een schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst of in de opgave, bedoeld in artikel 626, kan vermelding achterwege blijven. Voor zover de gegevens, bedoeld in het eerste lid, onderdelen f tot en met i, zijn vermeld in een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze overeenkomst of regeling.

3. De werkgever verstrekt de opgave binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden of zo veel eerder als de overeenkomst eindigt. De gegevens, bedoeld in lid 1, onderdeel k, worden verstrekt voor het vertrek. De opgave wordt door de werkgever ondertekend. Indien de opgave elektronisch wordt verstrekt, is deze voorzien van een gekwalificeerde handtekening als bedoeld in artikel 3, onderdeel 12, van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van richtlijn 1999/93/EG (PbEU 2014, L 257). Wijziging in de gegevens wordt binnen een maand nadat de wijziging van kracht is geworden, aan de werknemer schriftelijk of elektronisch medegedeeld, tenzij deze voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift, collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

4. Indien de overeenkomst betreft het doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend verrichten van huishoudelijke of persoonlijke diensten ten behoeve van een natuurlijk persoon, behoeft de werkgever slechts op verlangen van de werknemer de gegevens te verstrekken.

5. De werkgever die weigert de opgave te verstrekken of daarin onjuiste mededelingen opneemt, is jegens de werknemer aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.

6. De leden 1 tot en met 5 zijn van overeenkomstige toepassing op een overeenkomst die de voorwaarden regelt van een of meer arbeidsovereenkomsten die partijen zullen sluiten indien na oproep arbeid wordt verricht, en op het aangaan van een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst, al dan niet gevolgd door andere soortgelijke overeenkomsten, waarbij de ene partij, natuurlijk persoon, zich verbindt voor de andere partij tegen beloning arbeid te verrichten, tenzij deze overeenkomst wordt aangegaan in beroep of bedrijf. Op de in dit lid bedoelde overeenkomsten is artikel 654 van overeenkomstige toepassing.

7. Indien lid 6 van toepassing is, wordt in de opgave, bedoeld in lid 1, tevens vermeld welke overeenkomst is aangegaan.

8. De werkgever verstrekt de elektronische opgave op zodanige wijze dat deze door de werknemer kan worden opgeslagen en voor hem toegankelijk is ten behoeve van latere kennisneming.

9. Voor het verstrekken van een elektronische opgave is uitdrukkelijke instemming van de werknemer vereist.

10. Een beding in strijd met dit artikel is nietig.

11D

Vergoeding van schade

Zie artikel 25 CAO

Artikel 7:661 BW

1. De werknemer die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet jegens de werkgever aansprakelijk, tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de overeenkomst, anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald.

2. Afwijking van lid 1 en van artikel 170 lid 3 van Boek 6 ten nadele van de werknemer is slechts mogelijk bij schriftelijke overeenkomst en slechts voor zover de werknemer te dier zake verzekerd is.

11E

Minimuminkomen

Artikel 6. Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag

1. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde worden onder loon verstaan de geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking, met uitzondering van:
   a. vakantiebijslagen;
   b. winstuitkeringen;
   c. uitkeringen bij bijzondere gelegenheden;
   d. uitkeringen ingevolge aanspraken om na verloop van tijd of onder een voorwaarde één of meer uitkeringen te ontvangen;
   e. vergoedingen voor zover zij geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten, die de werknemer in verband met zijn dienstbetrekking heeft te maken, waaronder in ieder geval worden begrepen kosten voor reizen, huisvesting of voeding, die de werknemer in verband met zijn dienstbetrekking heeft te maken, ook in verband met het verrichten van arbeid in een ander land dan waar de werknemer gewoonlijk arbeid verricht of verblijft;
   f. bijzondere vergoedingen voor kostwinners en gezinshoofden;
   g. uitkeringen ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32, eerste lid, van de Wet op de loonbelasting 1964.
   h. eindejaarsuitkeringen;
   i. een werkgeversbijdrage in de premie voor de ziektekostenverzekering van een persoon, bedoeld in artikel 2, tweede lid, onderdeel a, van de Zorgverzekeringswet.

2. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen andere uitzonderingen dan de in het eerste lid genoemde worden gesteld.

3. Onze Minister kan regelen stellen naar welke wordt beoordeeld welke inkomsten moeten worden aangemerkt als uitkeringen of vergoedingen als bedoeld in het eerste lid, onder b tot en met h.

Aantekening:
Het minimumloon voor werknemers van 23 jaar en ouder bedraagt per 1 januari 2017 € 1.551,60 per maand, respectievelijk € 1.432.20 per vierwekenperiode. Indien deze wettelijke bedragen wijzigen, gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Als gevolg van de wijziging Wet Minimumloon is de leeftijd voor het Wettelijk Minimumloon per 1 juli 2017 verlaagd van 23 naar 22 jaar. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

11F

Geen opbouw vakantiedagen indien geen recht op loon 8 uitzonderingen

Zie artikel 53 CAO

Artikel 7:635 BW

1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
   a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
   b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;
   c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
   d. hij, anders dan ten gevolge van de omstandigheden, bedoeld in de leden 2 en 3, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
   e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet;
   f. hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet.

2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.

3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.

4. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

5. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

11G

Verjaren van vakantieaanspraken

Zie artikel 58 CAO

Artikel 7:640a BW
De aanspraak op het minimum, bedoeld in **artikel 634**, vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Bij schriftelijke overeenkomst kan ten gunste van de werknemer worden afgeweken van de termijn van zes maanden, bedoeld in de eerste zin.

Artikel 7:642 BW
Onverminderd **artikel 640a** verjaart een rechtsvordering tot toekenning van vakantie door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

11H

Overlijdensuitkering

Artikel 7:674 BW

(…)

3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.

5. Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

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

Bijlage 11I

Artikel 7:639 BW

1. De werknemer behoudt gedurende zijn vakantie recht op loon.

11J

Loon bij ziekte, zwangerschap en bevalling

Artikel 7:629 BW

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.

2. In afwijking van lid 1 geldt het in dat lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die:
   a. doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat; of
   b. de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.

   Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in onderdeel b bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in dit lid genoemde termijn, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.

3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
   a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
   b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
   c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
   d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
   e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;

f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.

4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.

5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.

6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.

7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.

9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.

10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
    a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
    b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
    c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
    d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

13. Voor de toepassing van lid 2, aanhef en onderdeel a, wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

11K

Wetsartikelen wet arbeid en zorg

Zie artikel 66a CAO

Onderstaand zijn enige artikelen uit de Wet arbeid en zorg opgenomen.

Artikel 3:1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.

2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, of vanaf tien weken voor die dag indien het een zwangerschap van meer dan één kind betreft, zoals aangegeven in een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling of uiterlijk acht weken voor die dag indien het een zwangerschap van meer dan één kind betreft.

3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen of, indien het een zwangerschap van meer dan een kind betreft, minder dan tien weken heeft bedragen.

4. Voor de toepassing van het derde lid worden dagen waarover de vrouwelijke werknemer op grond van artikel 29a, tweede lid, van de Ziektewet ziekengeld heeft genoten in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.

5. Als een kind tijdens het bevallingsverlof vanwege zijn medische toestand in een ziekenhuis is opgenomen, wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal opnamedagen, te rekenen vanaf de achtste dag van opname tot en met de laatste dag van het bevallingsverlof tot een maximum van tien weken. De in de eerste zin bedoelde verlenging van het bevallingsverlof is uitsluitend van toepassing voor zover de ziekenhuisopname langer duurt dan het aantal dagen waarmee het bevallingsverlof als gevolg van de werkelijke datum van bevalling op grond van het derde lid wordt verlengd.

6. In afwijking van het derde lid kan de vrouwelijke werknemer de werkgever verzoeken het bevallingsverlof op te delen na 6 weken waarop het recht op dat verlof is ingegaan. De vrouwelijke werknemer kan dit deel van het verlof opnemen gedurende het tijdvak van 30 weken, welk tijdvak aanvangt de dag nadat het bevallingsverlof is opgedeeld. Het verzoek wordt gedaan uiterlijk drie weken nadat het verlof is ingegaan.

7. De omvang van het bevallingsverlof dat is opgedeeld en dat later wordt opgenomen is gelijk aan de arbeidsduur per week ten tijde van het bevallingsverlof dat volgt na de werkelijke datum van de bevalling.

8. De werkgever stemt uiterlijk twee weken nadat het verzoek, bedoeld in het zesde lid, is gedaan in met het verzoek, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

9. Ingeval van toepassing van het vijfde lid, ziet het verzoek, bedoeld in het zesde lid, op de periode na afloop van de verlenging, bedoeld in het vijfde lid.

Artikel 3:3 Meldingsverplichting

1. De vrouwelijke werknemer meldt aan de werkgever:
   a. de dag met ingang waarvan zij het zwangerschapsverlof opneemt uiterlijk drie weken voor die dag;
   b. haar bevalling uiterlijk op de tweede dag volgend op die van de bevalling.

2. De werknemer die op grond van artikel 3:1 of 3:1a verlof geniet meldt de werkgever de dag waarop het kind vanwege zijn medische toestand tijdens het voornoemde verlof in het ziekenhuis is opgenomen alsmede wanneer de opname is beëindigd. Uiterlijk op de laatste dag van het in de eerste zin bedoelde verlof geeft het ziekenhuis op verzoek van de werknemer een verklaring af, waarin de gehele duur van de opname van het kind in het ziekenhuis tijdens het verlof staat vermeld. De werknemer verstrekt deze verklaring onverwijld aan de werkgever.

3. De werknemer meldt aan de werkgever het opnemen van het verlof in verband met adoptie zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof onder opgave van de omvang van het verlof. Bij de melding worden documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.

11L

Opgave door werkgever van (minimum-)loon (-bedrag)

Artikel 7:626 BW

1. De werkgever is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van het loonbedrag, van de gespecificeerde bedragen waaruit dit is samengesteld, van de gespecificeerde bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden, alsmede van het bedrag van het loon waarop een persoon van de leeftijd van de werknemer over de termijn waarover het loon is berekend ingevolge het bepaalde bij of krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag recht heeft, tenzij zich ten opzichte van de vorige voldoening in geen van deze bedragen een wijziging heeft voorgedaan.

2. De opgave vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer, de termijn waarover het loon is berekend, alsmede de overeengekomen arbeidsduur.

3. De werkgever verstrekt de elektronische opgave op zodanige wijze dat deze door de werknemer kan worden opgeslagen en voor hem toegankelijk is ten behoeve van latere kennisneming.

4. Voor het verstrekken van een elektronische opgave is uitdrukkelijke instemming van de werknemer vereist.

5. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

11M

Opzegtermijn

Artikel 7:672BW

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.

2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
   a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
   b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
   c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
   d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

3. In afwijking van lid 2 bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging één maand indien de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.

4. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

5. Indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, lid 1 of lid 2, is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met de duur van de periode die aanvangt op de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en eindigt op de datum van dagtekening van de beslissing op het verzoek om toestemming, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.

6. De termijn, bedoeld in lid 2 of lid 3, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.

7. Van de termijn, bedoeld in lid 4, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.

8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 7, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.

9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682 of artikel 683.

10. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.

11. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in het lid 10, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding niet minder kan bedragen dan het in geld vastgestelde loon over de opzegtermijn, bedoeld in lid 2, noch minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

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

Artikel 16c. CAO zoals dit artikel op 1 januari 1999 gold
Met ingang van de datum van inwerkingtreding van de wet Flexibiliteit en Zekerheid, vervallen de artikelen 16a en 16b en gelden de volgende opzeggingstermijnen:

1. De werknemer dient een opzeggingstermijn in acht te nemen van één maand.

2. De werkgever dient de volgende opzeggingstermijnen in acht te nemen:
   a. één maand, indien de dienstbetrekking korter dan vijf jaar heeft geduurd;
   b. twee maanden, indien de dienstbetrekking vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd;
   c. drie maanden, indien de dienstbetrekking tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd;
   d. vier maanden, indien de dienstbetrekking vijftien jaar of langer heeft geduurd.

(.....)

4. Met inachtneming van het bepaalde in de leden 1, 2 en 3 geschiedt de opzegging zodanig dat het dienstverband afloopt op het einde van de betalingsperiode als bedoeld in artikel 31 lid 1.

Aantekeningen:
1. Ingevolge het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen is opzegging door de werkgever eerst toegestaan na verkregen vergunning van de Regionale Directeur voor de Arbeidsvoorziening. Deze verplichting geldt niet voor de werknemer.
2. Voor de dienstbetrekking aangegaan voor een bepaalde tijd of voor de duur van een overeengekomen taak, wordt verwezen naar artikel 14.

(.....)

4. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en voor wie op 1 januari 1999 een langere opzegtermijn volgens artikel 16a of 16b gold dan volgens artikel 16c, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

5. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer arbeidsongeschikt is, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaren onafgebroken heeft geduurd.

Aantekeningen:
1. Lid 5 is niet van toepassing in geval van beëindiging van de dienstbetrekking binnen de proeftijd.
2. Bij opzegging van de dienstbetrekking met een werknemer die 2 jaar of langer arbeidsongeschikt is, gelden de aanwijzingen op grond van het Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ter uitvoering van artikel 6, derde en vierde lid, BBA 1945, van 14 januari 1993, Stcrt 1993, 11.

(....)

6. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat een meerderjarige werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten omdat hij zonder het oogmerk om de krijgsdienst of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten een verplichting nakomt, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan, ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde.

Aantekeningen:
1. Het begrip "meerderjarigheid" is gebruikt in de betekenis van het Burgerlijk Wetboek. Derhalve wordt als meerderjarig beschouwd:
   a. de werknemer die de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt;
   b. de werknemer die de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en gehuwd is (geweest).
2. Zie ook de aantekeningen onder lid 4.

7. Het in het vorige lid gestelde geldt ten aanzien van de minderjarige werknemer indien het dienstverband op het moment waarop de verhindering aanvangt, ten minste een jaar heeft geduurd.

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

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

11N

Ketenregeling

Zie artikel 13 CAO

Artikel 7:668a BW

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
   a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
   b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

3. Lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.

4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.

5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:
   a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of
   b. uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.

6. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan van lid 2 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

7. Bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten nadele van de bestuurder van een rechtspersoon worden afgeweken van de periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a.

8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.

9. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan voor daarin aangewezen arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer dit artikel geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard.

10. Dit artikel is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.

11. Dit artikel is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen.

12. De periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd tot ten hoogste 48 maanden, en het aantal, bedoeld in lid 1, onderdeel b, bedraagt ten hoogste zes, indien het betreft een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt. Voor de vaststelling of de in dit lid bedoelde periode of het bedoelde aantal arbeidsovereenkomsten is overschreden worden alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd.

13. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kunnen de tussenpozen, bedoeld in lid 1, onderdelen a en b, worden verkort tot ten hoogste drie maanden, voor bij die overeenkomst of regeling aangewezen functies, die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.