COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN IN DE METALEKTRO

Hoger Personeel 2024/2025 (HP-cao)

Cao-partijen

Deze cao is overeengekomen door:

1. FME, ondernemersorganisatie voor de technologische industrie, hierna te noemen de werkgeversorganisatie

en

2. FNV Metaal,
3. CNV,
4. De Unie,
5. VHP2,
   de partijen 2 tot en met 5, gezamenlijk te noemen de vakbonden.

Inleiding

1. In de vorige cao hebben cao-partijen een begin gemaakt met het onderzoek naar de manieren waarop de Basis- en HP-cao samengevoegd kunnen worden. Tijdens de looptijd van deze cao zal dit onderzoek een vervolg krijgen.
2. Om de kwantitatieve en kwalitatieve instroom te stimuleren, worden binnen de Metalektro leerlingen met een leerarbeidsovereenkomst (beroepsbegeleidende leerweg, BBL) opgeleid. Onderdeel van de opleiding is een praktijkdeel. Dat deel moet goed aansluiten op de eisen die in de praktijk aan de leerling zullen worden gesteld. Het spreekt voor zich dat het praktijkdeel niet bedoeld is om schommelingen in het werkaanbod op te vangen.
3. Op ondernemingsniveau kunnen de werkgever en de vakbonden overleg voeren over alle aspecten van de werkgelegenheid.
4. Cao-partijen vinden het belangrijk dat de ondernemingen in de Metalektro beschikken over gekwalificeerde werknemers. Daarom bevelen zij de ondernemingen aan aandacht te besteden aan loopbaanbeleid. Dit kan bijdragen aan een optimale afstemming van de mogelijkheden van de werknemers op de eisen van de onderneming.
5. Partijen adviseren in de onderneming extra aandacht te besteden aan:
   - het ontwikkelen van integraal ouderenbeleid, waaronder onder meer wordt verstaan:
     - problemen van oudere werknemers, in het bijzonder leeftijds-, gezins-, en gezondheidsaspecten;
     - in samenhang daarmee: passende mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en scholing van oudere werknemers, waaronder het gebruik van specifiek cursusaanbod van de Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding (A+O) in de Metalektro;
   - problemen van gehandicapten en buitenlandse werknemers.
6. Cao-partijen zien het verzuim wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid als een blijvend punt van zorg. Zij zijn van mening dat het verzuim dat voortvloeit uit het werk in eerste instantie op ondernemingsniveau moet worden aangepakt. Zij bevelen daartoe aan binnen de onderneming een preventief beleid te ontwikkelen.
7. Cao-partijen bevelen ondernemingen aan om overwerk waar mogelijk te beperken.

8. Cao-partijen zetten zich in voor het bevorderen van de toepassing van arbeidsvoorwaarden à la carte in de onderneming.
9. Cao-partijen bevelen werkgevers en werknemers aan te doen wat in hun vermogen ligt om conflictsituaties over gewetensbezwaren te voorkomen, onder meer door zo spoedig mogelijk nadat de werknemer de gewetensbezwarende situatie kenbaar heeft gemaakt, met elkaar in overleg te treden.
0. Cao-partijen bevelen ondernemingen aan om in overleg met de ondernemingsraad een klachtenregeling op te stellen en daarin op te nemen dat de werknemer zich kan laten bijstaan door een door hem gekozen persoon. Na afhandeling van de klacht binnen de onderneming staat de weg via de vakbonden nog open.
1. Cao-partijen bevelen aan in de onderneming aandacht te besteden aan de milieueffecten van het productieproces en een intern milieuzorgsysteem in te voeren.

1. Arbeidsovereenkomst

1.1 Sollicitatie

1.1.1 Vertrouwelijkheid

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

1.2 Begin van de arbeidsovereenkomst

1.2.1 Over de te maken afspraken

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

1.2.2 Op te nemen gegevens[1]

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

a. de datum van indiensttreding; bij een arbeids-overeenkomst voor bepaalde tijd ook de duur van de overeenkomst;
b. de functie of een omschrijving van de belangrijkste werkzaamheden;
c. de plaats(en) waar de werknemer werkt;
d. de afgesproken beloning, zowel de periodieke als eventuele eenmalige of bijzondere beloningsonderdelen;
e. de salarisgroep en - voor zover de werknemer onder een ondernemingssalarissysteem valt - de indeling binnen die salarisgroep;
f. 4.1.4 a de vakantierechten: voor de werknemer gelden ten minste de volgende bepalingen van de Basis-cao: 4.1.2 a en b, 4.1.3, 4.1.4 a en 4.1.5;
g. de pensioenverzekering die voor de werknemer geldt of gaat gelden en het werkgevers- en werknemersaandeel in de pensioenpremie;
h. de financiële regeling die geldt bij arbeidsongeschiktheid;
i. eventuele afspraken over onkostenvergoedingen en een werkgeversbijdrage in de ziektekostenverzekering;

j. de opzegtermijn voor de werkgever en de werknemer;
k. welke cao geldt.

1.2.3 Eventuele aanvullende afspraken

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

1.3 Voorafgaande uitzendrelaties

1.3.1 Eén arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

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

1.3.2 Voorwaarden

Voor de werknemer geldt 1.3.1 als hij:

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

1.4 Aanpassing van de arbeidsduur

1.4.1 Kortere arbeidsduur

De Wet flexibel werken geeft de werknemer recht op vermindering van zijn arbeidsduur. De cao geeft hem - in afwijking van de wet - dit recht:

a. al vanaf de datum van indiensttreding;
b. ook als de werkgever minder dan 10 werknemers in dienst heeft.

1.4.2 Langere arbeidsduur

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

1.5 Voltijd en deeltijd

1.5.1 Hoofdregel

1.5.2 Uitzonderingen

De evenredigheid bedoeld in 1.5.1 geldt niet bij de cao-bepalingen over:
a. kort verzuim (4.4) en
b. vakbondsverlof (4.6).

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

1.5.3 Meer uren werken

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

Toelichting bij 1.5

• Als de werknemer in deeltijd werkt en in opdracht van de werkgever extra uren werkt, ontvangt hij over deze extra uren tot aan de Basis Jaarlijkse Arbeidsduur:
o vakantie-uren naar evenredigheid;
o vrije roosteruren naar evenredigheid;
o een vakantietoeslag van 8% van de uurverdienste.
• De werkgever stelt hem over deze extra gewerkte uren ook een bedrag ter beschikking ter grootte van het werkgeversdeel van de pensioenpremie.

1.6 Periodiek medisch onderzoek

1.6.1 Aanbeveling

De werkgever wordt aanbevolen in de volgende gevallen een periodiek medisch onderzoek te laten uitvoeren:

a. bij werknemers van 55 jaar en ouder;
b. bij werknemers die specifiek werk doen of onder specifieke omstandigheden werken.

1.7 Einde van de arbeidsovereenkomst

1.7.1 Opzeggen[2]

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

1.7.2 AOW-leeftijd

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

1.7.3 Verrekening vakantiedagen en vrije roosteruren

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

2. Werktijden

2.1 Dienstrooster

2.1.1 Vaststellen dienstrooster

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

2.1.2 Overleg met de vakbonden

a. Als de werkgever in een werktijdregeling de arbeidsduur per dag wil uitbreiden tot meer dan 8,5 uur, overlegt hij daar eerst over met de vakbonden.
b. Het invoeren van een werktijdregeling die niet past binnen de normen van de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet die gold tot 1 november 2007 en de op die wet gebaseerde Arbeidstijdenbesluiten, mag de werkgever alleen doen nadat de vakbonden daarmee hebben ingestemd.

2.2 Tijdelijk vierdaagse werkweek

2.2.1 Inzet beschikbare uren

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

2.2.2 Reden tot weigering

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

Toelichting bij 2.2.1

Voorbeelden van beschikbare vrije uren zijn de seniorendagen en gespaarde vakantiedagen uit afgelopen jaren. Voorbeelden van niet beschikbare vrije uren zijn al vastgestelde uren, de in een rooster (bijvoorbeeld ploegen- dienst) opgenomen uren, collectieve vakantie- en vrije roosteruren, de jaarlijkse individuele aaneengesloten vakantie en urenbanken die met de ondernemingsraad of de vakbonden tot stand zijn gekomen.

2.2.3 Ondernemingsregeling

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

3. Inkomen en gelijke beloning

3.1 Functie-indeling en gelijke beloning / **Functie-indeling en gelijke beloning**

3.1.1 Systemen van functieclassificatie

Systemen van functieclassificatie

a. Voor de functie-indeling kan de werkgever gebruik maken van een systeem van functieclassificatie. Voor zover hij dit doet, gebruikt hij daarvoor het Integraal Systeem van Functiewaardering (ISF) zoals bedoeld in de Basis-cao.
b. De werkgever mag alleen een ander systeem dan ISF gaan gebruiken als de werkgeversorganisatie en de vakbonden daarmee instemmen. Die instemming is ook nodig als de werkgever een toegepast systeem van functieclassificatie wil veranderen of een nieuw systeem wil invoeren.
c. Bij toepassing van ISF houdt de werkgever zich aan de bepalingen over ISF uit de Basis-cao. Voor het hoger personeel gelden hierbij de groepsgrenzen uit de volgende tabel.

Tabel: Groepsgrenzen hoger personeel bij toepassing ISF	
salarisgroep	**aantal punten ISF**
L	**591** - 645
M	646 - 700
N	701 - 760
O	761 - 820
P	821 - 880

Tabel: Groepsgrenzen hoger personeel bij toepassing ISF	
salarisgroep	**aantal punten ISF**
Q	881 - **940**

3.1.2 Gelijke beloning mannen en vrouwen

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

3.2 Salarisaanpassingen in deze cao-periode

3.2.1 Inkomensgrens

a. 3.2.2 en 3.2.3 gelden alleen als het salaris en de vakantietoeslag van de werknemer samen lager zijn dan een bepaald grensbedrag. Dit is een brutobedrag per jaar, dat geldt als de werknemer in voltijd werkt.
b. Per 1 juni 2024 bedraagt het grensbedrag € 120.526,-. Dit grensbedrag wordt geïndexeerd met de structurele salarisverhogingen uit 3.2.2 en bedraagt per 1 januari 2025 € 124.443,- en per 1 juni 2025 € 128.176,-.
c. Of de werknemer aan dit grensbedrag komt, wordt als volgt berekend:
    - neem het bruto maandsalaris over de maand waarin het salaris volgens de tabel wordt verhoogd, maar reken die verhoging niet mee;
    - vermenigvuldig dit bedrag met 12,96.

Als de uitkomst van deze berekening lager is dan het grensbedrag[3], heeft de werknemer recht op de salarisaanpassingen uit 3.2.2 en de eenmalige uitkering uit 3.2.3.

3.2.2 Salarisverhogingen

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

Tabel: Structurele salarisverhogingen		
datum	structurele verhoging	grensbedrag
1 juni 2024	2,75%	€ 120.526,-
1 januari 2025	3,25%	€ 124.443,-
1 juni 2025	3,00%	€ 128.176,-

3.2.3 Afbouw eenmalige uitkering(en)

a. a. De werkgever houdt in de maanden juni, juli en augustus 2024 € 60 en in de maanden september, oktober, november en december 2024 € 50 (bij een voltijddienstverband) minder pensioenpremie in bij de werknemer. De werkgever neemt de betaling van dit deel van de pensioenpremie over.
b. Als de werknemerspremie lager is dan € 60 respectievelijk € 50 per maand (bij een voltijddienstverband) dan wordt vanaf 1 juni 2024 tot en met 31 december 2024 een bedrag van € 60 respectievelijk € 50 bruto per maand (bij een voltijddienstverband) als een eenmalige uitkering uitbetaald.
c. De korting op de werknemersbijdrage in de pensioenpremie (onder a) of de eenmalige uitkering (onder b) wordt toegekend aan de werknemer die op 1 juni 2024 in dienst is of daarna in dienst komt van de werkgever.
d. Vanaf 1 januari 2025 vervalt deze bijdrage.

3.2.4 Uitzendkrachten

De salarisaanpassingen van 3.2.2 en 3.2.3 gelden ook voor uitzendkrachten. De werkgever moet zich er van vergewissen of deze salarisaanpassingen ook worden toegepast.

3.3 **Toeslagen en vergoedingen /** Toeslagen en vergoedingen

3.3.1 **Vakantietoeslag**

a. **Voor zover de werknemer in de periode vóór 31 december 1984 een vakantietoeslag ontving, ontvangt hij die ook na die tijd.**
b. **De vakantietoeslag bedraagt 8% per jaar en wordt opgebouwd in de periode van 1 juli tot en met 30 juni.**
c. **De uitvoering van deze bepaling leidt niet tot verhoging van aanspraken van de werknemer.**

3.3.2 Thuiswerken - kosten woon/werkverkeer

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

3.4 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

Aanbeveling bij 3.4

Cao-partijen adviseren ondernemingen een plan van aanpak op te stellen voor een integrale aanpak van vermijdbaar ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Dit in overleg met de ondernemingsraad of de commissie Veiligheid, Gezondheid en Welzijn (VGW). Zo'n plan omvat ten minste de volgende elementen:

- de te realiseren verbeteringen in de kwaliteit van de arbeid, met aandacht voor lawaai, gevaarlijke stoffen en ergonomische en sociale arbeidsomstandigheden;
- een gericht verzuimbeleid inclusief sociaal-medische begeleiding;
- een tijdplanning voor de voortgang en evaluatie van het plan.

3.4.1 Loondoorbetaling en aanvulling

a. **Gedurende de eerste 52 weken dat de werknemer arbeidsongeschikt is en geen recht heeft op een Ziektewetuitkering betaalt de werkgever hem een aanvulling op het wettelijk verplichte loon. Deze aanvulling is gelijk aan het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 100% van het volledige Ziektewetdagloon.**[4]

b. **Gedurende de daaropvolgende 52 weken dat de werknemer arbeidsongeschikt is en geen recht heeft op een Ziektewetuitkering betaalt de werkgever hem het wettelijk verplichte loon met een maximum van 70% van het maximum Ziektewetdagloon.**

c. **In afwijking van het bepaalde onder b, moet de werkgever de werknemer gedurende de tweede 52 weken een aanvulling betalen die gelijk is aan het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 80% van het volledige Ziektewetdagloon:**

   - **zolang de werknemer volgens de werkgever en de bedrijfsarts optimaal meewerkt aan zijn herstel en re-integratie;**
   - **als de werknemer volledig arbeidsongeschikt is en de bedrijfsarts bepaalt dat deze geen duurzaam benutbare arbeidsmogelijkheden meer heeft.**

d. **De werkgever kan het onder a genoemde percentage met een aantal procentpunten verminderen, desgewenst verdeeld over verschillende tijdvakken. In dat geval moet hij tegelijkertijd het onder b genoemde percentage met hetzelfde aantal procentpunten vermeerderen, desgewenst weer verdeeld over verschillende tijdvakken. De werkgever doet dit in overleg met de vakbonden en met inachtneming van artikel 7:629 lid 1 BW.**

3.4.2 Afwijkingen

a. **De werkgever maakt geen gebruik van de wettelijke mogelijkheid om met de werknemer af te spreken dat deze bij een ziekmelding een vakantiedag inlevert.**

b. **De werkgever hoeft geen loon en geen aanvulling te betalen over de eerste dag waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, als daarvoor binnen de onderneming een regeling is getroffen. Hierbij gaat het om een regeling ter voorkoming van misbruik. Voor een nieuwe regeling op dit gebied is overeenstemming met de ondernemingsraad nodig.**

c. **De werkgever kan een regeling opstellen waarin staat hoe de werknemer bij ziekte moet handelen. Dit doet hij in overleg met de ondernemingsraad. Als in die regeling sancties zijn opgenomen voor overtreding van de controlevoorschriften, mag de werkgever die sancties opleggen. Hij mag daarbij afwijken van de voorgaande bepalingen van 3.4.**

e. **De werkgever hoeft geen aanvulling te betalen als de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt of als deze rechtens de vrijheid is ontnomen. In deze gevallen hoeft de werkgever evenmin het loon door te betalen over de eerste 2 dagen arbeidsongeschiktheid.**

3.4.3 Ziektewetdagloon

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

3.4.4 Re-integratie bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid

a. **Is de werknemer gedeeltelijk arbeidsgeschikt, dan biedt de werkgever hem zo mogelijk passend werk aan. Is dit niet beschikbaar, dan laat hij dit de werknemer schriftelijk weten. In dat geval biedt hij de werknemer begeleiding aan naar passend werk bij een andere werkgever binnen of buiten de Metalektro. De werknemer verleent hieraan zijn medewerking. Dit neemt niet weg dat de werknemer gebruik kan maken van de wettelijke beroepsmogelijkheden.**
b. **Als de werknemer gedeeltelijk arbeidsgeschikt is en weer gaat werken, betaalt de werkgever hem een aanvulling. Dit gebeurt vanaf het moment dat de werknemer begint met:**

   - **passende of eigen, aangepaste werkzaamheden bij de eigen werkgever of**
   - **passende werkzaamheden met het bijbehorende salaris bij een andere werkgever.**

   Deze aanvulling levert de werknemer - samen met zijn salaris, eventuele andere aanvullingen en/of (arbeidsongeschiktheids)uitkeringen - een bedrag op dat overeenkomt met een percentage van het volledige Ziektewetdagloon. Het eerste jaar is dit 100%; het tweede jaar is dit 90%. De aanvulling duurt maximaal 2 jaar vanaf de datum waarop de werknemer weer is gaan werken.

c. **De werknemer ontvangt de onder b genoemde aanvulling ook als hij - in overleg met de bedrijfsarts - op arbeidstherapeutische basis werkt.**

Aanbeveling bij 3.4.4

Cao-partijen vragen ondernemingen de re-integratie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers binnen de bedrijfstak te bevorderen door:

- te onderzoeken welke functies binnen de onderneming hier geschikt voor zijn of geschikt te maken zijn;

- te onderzoeken welke functies binnen de onderneming hier geschikt voor zijn of geschikt te maken zijn;

3.4.5 Gedifferentieerde WGA-premie: verhaalmogelijkheid

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

3.4.6 WGA-hiaatverzekering

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

3.4.7 WIA-bodemverzekering [5]

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

Toelichting bij 3.4.7

Sinds 1 januari 2009 wordt in de bedrijfstak een WIA-bodemverzekering aangeboden. De werknemer kan er voor kiezen daar aan deel te nemen. Deze verzekering dekt het financiële risico bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 15% tot 35%. De periodieke uitkering bedraagt 100% van het Ziektewetdagloon tot aan het maximum Ziektewetdagloon, vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage gedurende een bepaalde periode.

3.5 Inkomen bij werkloosheid tijdens dienstverband

3.5.1 Tijdens de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst

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

3.5.2 Regeling onwerkbaar weer

a. De hoofdlijnen

- Het is onwerkbaar weer als de werknemer niet kan werken tijdens of vanwege:
  - vorst, ijzel of sneeuw,
  - overvloedige regenval of
  - andere bijzondere natuurlijke omstandigheden, waaronder storm, zoals bedoeld onder b.
- Bij onwerkbaar weer komt een aantal dagen voor het risico van de werkgever. Alleen over die dagen betaalt hij het salaris van de werknemer door. Dit geldt in afwijking van artikel 7:628 BW. Zijn er meer dagen met onwerkbaar weer, dan kan de werknemer in aanmerking komen voor een WW-uitkering (zie c).

b. Soorten onwerkbaar weer

- <u>Vorst, ijzel of sneeuw:</u> een vorst-, ijzel- of sneeuwdag is een werkdag:
  - in een winterseizoen (de periode van 1 november tot en met 31 maart van het daarop volgende jaar),
  - waarop niet wordt gewerkt vanwege vorst, ijzel of sneeuw en
  - die voldoet aan ten minste één van de volgende normen:
    - Vorst of sneeuw: de door het KNMI gemeten temperatuur is tussen 00.00 en 07.00 uur lager geweest dan -3° Celsius.
    - IJzel: volgens het KNMI is sprake van ijzel.
- <u>Overvloedige regenval:</u> een dag met overvloedige regenval is een werkdag:
  - in één kalenderjaar
  - waarop niet wordt gewerkt vanwege een door het KNMI gemeten regenval van ten minste 300 minuten tussen 7.00 en 19.00 uur.
- <u>Andere buitengewone natuurlijke omstanAndedigheden waaronder stormdagen:</u> een dag waarop het KNMI een waarschuwing voor code rood heeft uitgegeven.

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

c. Risico werkgever en doorbetaling salaris

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

Toelichting bij 3.5.2

- Bij onwerkbaar weer meldt de werkgever de werknemer vóór 10.00 uur dat hij die dag niet naar het werk hoeft te komen. Is de werknemer daar al, dan stuurt de werkgever hem vóór 10.00 uur naar huis. Deze meldingsplicht geldt niet bij onwerkbaar weer door overvloedige regenval.
- Onwerkbaar weer is geen reden voor ontslag.
- De werkgever meldt iedere dag onwerkbaar weer bij het UWV. Dit doet hij volgens de uitvoeringsvoorschriften van het UWV.
- Op een bij het UWV gemelde dag mag de werknemer geen (vervangend) werk doen.
- De werkgever houdt zich aan alle (uitvoerings)voorschriften van de Regeling onwerkbaar weer van het UWV en de cao. Op de naleving daarvan wordt gecontroleerd. Bij misbruik en/of oneigenlijk gebruik volgen sancties.
- Voor meer informatie, zie ook Handreiking SZW: www.rijksoverheid.nl/documenten/richtlijnen/2020/09/18/cao-bepaling-regeling-onwerkbaar-weer

3.5.3 Tijdelijke werktijdverkorting

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

Aanbeveling bij 3.5.3

3.5.4 WW-uitkering

a. Heeft de werknemer recht op een WW-uitkering, omdat de werkgever op grond van het bepaalde onder 3.5.1, 3.5.2 of 3.5.3 niet of niet langer verplicht is salaris te betalen, dan vult de werkgever deze uitkering aan tot het bedrag van dit salaris.
b. Als de werknemer in de situaties bedoeld onder 3.5.2 of 3.5.3 geen recht heeft op een WW-uitkering, omdat hij niet voldoet aan de voorwaarden van 'de artikelen 15 t/m 21 van de Werkloosheidswet, betaalt de werkgever het salaris door.

Cao-partijen adviseren de werkgever om voorafgaand aan de invoering van een tijdelijke werktijdverkorting op basis van artikel 8 BBA overleg te plegen met de werkgeversorganisatie, de vakbonden en de ondernemingsraad.

3.6 Pensioen

3.6.1 Verplichte deelname

De werknemer neemt verplicht deel in de pensioen-regeling van de Stichting PME pensioenfonds (PME), tenzij PME de werkgever van deze verplichting heeft vrijgesteld.

3.6.2 Eigen pensioenregeling

De werkgever die aan het bestuur van de Stichting PME pensioenfonds (PME) vrijstelling heeft gevraagd van deelname aan de in de Metalektro verplicht gestelde pensioenregeling en aan wie deze vrijstelling is verleend, is verplicht om vóór 1 januari 2008 een regeling te treffen en vervolgens in stand te houden die dezelfde voorwaardelijke extra pensioenaanspraken toekent als die in artikel 1.1.33 “Overgangsregeling VPL PME” van het op 1 januari 2015 geldende pensioenreglement van PME, overeenkomstig de regeling die cao-partijen hebben vastgelegd in de Overeenkomst inzake VPL met betrekking tot de bedrijfstak Metalektro, worden toegekend aan deelnemers geboren in de periode 1950 tot en met 1972. In deze door de werkgever te treffen regeling wordt tevens bepaald, dat bij individuele en collectieve verandering van dienstbetrekking binnen de Metalektro geen verlies van voorwaardelijke extra pensioenaanspraken zal optreden, echter uitsluitend indien en voor zoverin de regeling van de nieuwe werkgever deze aanspraken nog niet (vervroegd) zijn ingekocht en derhalve onvoorwaardelijk zijn geworden.

De financiering van deze overgangsregeling kan plaatsvinden uit een vast te stellen premie. De bijdrage van de werknemer aan deze premie bedraagt maximaal 50% van het verschil tussen deze premie en de voor PME in 2020 voor het laatst vastgestelde premie voor het voorwaardelijk extra pensioen.

3.7 Uitkering bij overlijden

3.7.1 Overlijdensuitkering

3.7.2 Berekening uitkeringsbedrag

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

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

3.7.3 Uitbetaling

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

Toelichting bij 3.7

Heeft de werknemer een arbeidsovereenkomst van voor 31 december 1970, waarin op dit punt gunstiger afspraken staan, dan hebben zijn nabestaanden daar recht op.

4. Feestdagen, roostervrij, verzuim en verlof

4.1 Feestdagen

4.1.1 Vrijaf met behoud van salaris

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

4.2 Vrije roosteruren

4.2.1 Het aantal vrije roosteruren

a. De werknemer bouwt vrije roosteruren op naar evenredigheid van de duur van zijn dienstverband gedurende het kalenderjaar. Bij een aantal te werken uren dat gelijk is aan de BJA bedraagt het aantal vrije roosteruren 104.
b. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever besluiten voor een kalenderjaar minder of geen vrije roosteruren vast te stellen. Dit kan hij doen voor de hele onderneming, voor één of meer afdelingen, of voor één of meer groepen werknemers.
c. Als de werkgever van deze mogelijkheid gebruik maakt, verhoogt hij het feitelijke salaris van de werknemer over dat kalenderjaar met 0,383% voor elke 8 vrije roosteruren die deze minder krijgt dan 104 uren per kalenderjaar.

4.2.2 De vaststelling van vrije roosteruren

a. Bij deeltijdarbeid zal het aantal vrije roosteruren naar evenredigheid van het aantal door de werknemer te werken uren op kalenderjaarbasis ten opzichte van de BJA worden vastgesteld.
b. De werkgever wijst vrije roosteruren aan in de vorm van halve diensten volgens het dienstrooster. Hij kan hiervan afwijken op grond van bedrijfseconomische, organisatorische en/of arbeidsmarkttechnische redenen.
c. De werkgever stelt - na overleg met de werknemer - de vrije roosteruren van de werknemer vast.
d. De werkgever informeert de werknemer over de voor hem geldende vrije roosteruren. Dit doet hij ten minste 14 kalenderdagen voordat het dienstrooster van de werknemer ingaat. Hij kan hier met de ondernemingsraad een andere termijn voor afspreken.

Toelichting bij 4.2.1 c

Over deze tijdelijke salarisverhoging ontvangt de werknemer vakantietoeslag en - indien van toepassing - ploegentoeslag. Bovendien moet er pensioenpremie over worden betaald.

d. De werkgever informeert de werknemer uiterlijk in de maand november over een eventueel lager aantal vrije roosteruren in het volgende kalenderjaar. De werknemer behoudt zijn recht op 104 vrije roosteruren als hij de werkgever binnen 3 weken na deze kennisgeving schriftelijk laat weten dat hij niet met de verlaging akkoord gaat.

e. De werkgever kan - na overleg met de ondernemingsraad - 24 vrije roosteruren aanwijzen voor (bijna) alle werknemers. Het aanwijzen van méér vrije roosteruren doet hij alleen na instemming van de ondernemingsraad. Daaraan voorafgaand raadpleegt de ondernemingsraad de medewerkers. Het raadplegen van de medewerkers is niet verplicht als het gaat om een collectieve aaneengesloten vakantie.

f. De instemming van de ondernemingsraad is nodig als de werkgever verandering wil brengen in de binnen de onderneming gebruikelijke vorm waarin de vrije roosteruren worden aangewezen of de gebruikelijke verdeling van die uren over het jaar. Dit geldt ook als deze verandering voor een afdeling van de onderneming is bedoeld.

g. De onder c, d en e genoemde instemming van de ondernemingsraad is niet nodig als de werknemer moet werken buiten het eigen bedrijf, maar hij op die werkplek niet kan werken vanwege een daar geldend collectief vrijaf. Voor dergelijke situaties gebruikt de werkgever eerst de 24 vrije roosteruren, genoemd onder d.

h. In andere situaties dan bedoeld bij e en f kan de werkgever alleen na overleg met de werknemer afwijken van de aanwijzing van vrije roosteruren in de vorm van halve roosterdiensten.

Toelichting bij 4.2

Bij arbeidsongeschiktheid tijdens vastgestelde vrije roosteruren heeft de werknemer geen recht op vervangende vrije tijd.

4.2.3 Compensatie voor niet opgenomen vrije roosteruren

a. Voor vrije roosteruren die de werknemer niet heeft opgenomen, geeft de werkgever hem een zelfde aantal uren vrij. In plaats daarvan kan de werkgever de niet opgenomen uren ook uitbetalen. Dit laatste doet hij in overleg met de werknemer.

b. Bij een compensatie in vrije uren bepaalt de werkgever wanneer de werknemer deze uren kan opnemen. Dit doet hij na overleg met de werknemer. Hierbij geldt als uitgangspunt, dat ze worden opgenomen:

- op tijdstippen waarop de bedrijfssituatie dit toelaat en
- waarop de werknemer volgens het dienstrooster zou moeten werken;
- in de vorm van ten minste halve roosterdiensten en
- bij voorkeur binnen het kwartaal waarin de vrije roosteruren zijn opgebouwd.

c. Vrije roosteruren die de werknemer aan het eind van het kalenderjaar nog niet heeft opgenomen en die niet zijn gecompenseerd, neemt de werknemer mee naar het volgende kalenderjaar. In dat jaar kan de werknemer ze als compenserende vrije uren opnemen. De werkgever kan er ook voor kiezen de resterende uren aan het eind van het kalenderjaar voor de helft uit te betalen. Dit doet hij in overleg met de werknemer. De andere helft kan de werknemer dan in het volgende kalenderjaar als compenserende vrije uren opnemen.

4.3 Ander gebruik vakantie, vrije roosteruren en overuren

4.3.1 Tijdspaarregeling

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

4.3.2 Individueel tijdsparen

a. De werknemer heeft het recht om na overleg met de werkgever maximaal 12 dagdelen vrije roostertijd om te zetten in geld en in te zetten voor de (vroeg)pensioenvoorziening.
b. Dit recht geldt niet, of wordt beperkt tot minder dan 12 dagdelen vrije roostertijd voor zover:
    - de werkgever conform 4.2.2 d - ook voor de werknemer - meer dan 14 dagdelen vrije roostertijd collectief heeft aangewezen;
    - de werkgever conform 4.2.2 e - ook voor de werknemer - meer dan 14 dagdelen vrije roostertijd anders inzet dan in de vorm van halve diensten in het dienstrooster;
    - het - ondanks het voorgaande onder b - redelijkerwijs niet van de werkgever gevergd kan worden dat hij de werknemer dit recht toekent. Is de werkgever van mening dat dit het geval is, dan deelt hij dit de werknemer schriftelijk en gemotiveerd mee.

4.3.3 Dagen kopen, sparen en verkopen

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

4.3.4 Verlofsparen

a. Cao-partijen willen verlofsparen via fondsvorming op sectorniveau mogelijk maken. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:
    - het fonds is een ‘extern’ (sectoraal) fonds;
    - werknemers kunnen daartoe het saldo van beschikbare vrije uren van het voorgaande kalenderjaar in geld omzetten en bij het fonds inleggen;
    - het gaat om nieuw op te bouwen uren;
    - na ingang van de regeling kan van het saldo dat al voor 1 januari 2021 is opgebouwd jaarlijks tot maximaal 25% worden ingezet voor de verlofspaarregeling;
    - wettelijke vakantiedagen zijn uitgesloten van sparen.

b. Cao-partijen zullen deze regeling nader uitwerken.
c. Vanaf een door cao-partijen te bepalen moment kan de werknemer via dit fonds beschikbare vrije uren van het voorgaande kalenderjaar sparen tot maximaal 100 weken.

4.3.5 Levensloopregeling en verlof

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

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

Toelichting bij 4.3.5

Het gaat hier bijvoorbeeld over onbetaald verlof voor de zorg voor hulpbehoevende ouders, studie of een sabbatical leave. Het gaat hier niet over verlofvormen die zijn geregeld in de Wet Arbeid en Zorg: zwangerschaps- en bevallingsverlof, geboorteverlof, adoptieverlof, calamiteitenverlof, kortverzuimverlof, kortdurend zorgverlof en ouderschapsverlof.

4.4 Kort verzuim

4.4.1 De regeling

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

Tabel: Kort verzuim	
aard van de omstandigheden	**doorbetaling salaris gedurende**
Huwelijk e.d.	
de werknemer gaat in ondertrouw	een redelijke tijd, max. 1 dag
hij sluit een huwelijk of notariële samenlevingsovereenkomst dan wel	2 dagen

Tabel: Kort verzuim	
aard van de omstandigheden	**doorbetaling salaris gedurende**
partnerschapsregistratie	
het huwelijk van zijn (stief)kind	1 dag
het huwelijk van zijn (stief)broer, (stief)zus of kleinkind	in totaal max. 1 dag per kalenderjaar*
zijn 25- of 40-jarig huwelijksjubileum	1 dag
Geboorte en adoptie	
de bevalling van zijn levenspartner**	1 dag
de adoptie van een kind***	1 dag
Overlijden	
de levenspartner	4 dagen
een inwonend kind	4 dagen
een niet-inwonend kind	2 dagen
een van zijn ouders	2 dagen
Overlijden of bijwonen begrafenis	
de levenspartner van zijn (stief)kind	1 dag
zijn kleinkind	1 dag
een ouder van zijn levenspartner	1 dag
een grootouder van hem of zijn levenspartner	1 dag
zijn (stief)broer of (stief)zus	1 dag
de levenspartner van zijn (stief)broer of (stief)zus	1 dag
de (stief) of (stief)broer van zijn levenspartner	1 dag
Vakexamen	
het afleggen van een vakexamen voor een erkend diploma, als dit in het belang is van zijn bedrijf	een redelijke tijd, max. 1 dag

Tabel: Kort verzuim	
aard van de omstandigheden	**doorbetaling salaris gedurende**
Overige situaties	
een bij wettelijk voorschrift of door de overheid opgelegde verplichting die hij persoonlijk moet uitvoeren, voor zover daar geen financiële vergoeding tegenover staat	een redelijke tijd, max. 1 dag
zijn keuring voor de militaire dienst	1 dag
de priesterwijding van zijn kind, (stief)broer of (stief)zus	in totaal max. 1 dag per kalenderjaar*
de aflegging van een kloostergelofte door zijn kind, (stief)broer of (stief)zus	in totaal max. 1 dag per kalenderjaar*

* Voor deze omstandigheden heeft de werknemer recht op in totaal 1 dag kort verzuim per jaar.
** Hiernaast heeft de werknemer een wettelijk recht op geboorteverlof.
*** In aanvulling op de wettelijke verlofrechten van de werknemer.

4.4.2 Levenspartner

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

4.4.3 Afwijkende afspraken

Over eventuele afwijkingen van de tabel op de volgende pagina - bijvoorbeeld op grond van regionale of plaatselijke gebruiken - wordt in de onderneming overleg gepleegd.

4.4.4 Verzuim om medische redenen

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

4.5 Bijzonder verzuim

4.5.1 Gevolgen voor de BJA

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

Tabel: Bijzonder verzuim en de BJA van de werknemer	
vormen van bijzonder verzuim die als gewerkte uren gelden voor de BJA	**cao-bepaling**
vrijaf als compensatie voor niet opgenomen vrije roosteruren	4.2.3
werkloosheid tijdens dienstverband	3.5
extra vakantie wegens:	
- langdurig dienstverband	1.2.2 f
- overgangsregeling senioren	1.2.2 f
kort verzuim	4.4
vakbondsverlof	4.6
duurzame inzetbaarheidsdag	5.1
opleidingsdagen	5.3
Cao-scholingsdag	6.9

4.5.2 Bij arbeidsongeschiktheid

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

- (gedeelten van) collectieve vakantiedagen waarop de werknemer vrij wilde zijn van zijn re-integratieverplichtingen.

4.6 **Vakbondsverlof** / Vakbondsverlof

4.6.1 Vrijaf met behoud van salaris

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

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

Toelichting bij 4.6.1 a

Vergelijkbare organen zijn:
• voor FNV Metaal: Ledenparlement, Sectorraad en Bedrijfsgroepafdeling;
• voor CNV: Bondsraad, Sectorraad Industrie, Cao-commissie Metalektro en Bedrijfsledengroep Industrie/Metalektro;
• voor De Unie: Ledenraad, Landelijk Bestuur Metaalsector en Bedrijfsledengroep;
• voor VHP2: Bestuur en Ledenraad.

4.6.2 Voorwaarden

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

Toelichting bij 4.6

Van het bepaalde in 4.6 mag in een MB-cao alleen worden afgeweken voor werknemers die lid zijn van een vakbond die feitelijk is betrokken bij de totstandkoming van die MB-cao en deze feitelijk heeft gesloten.

5. Opleiden en ontwikkelen

5.1 Werken aan duurzame inzetbaarheid

5.1.1 Eén dag per jaar

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

5.1.2 Het gebruik

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

Toelichting bij 5.1

De duurzame inzetbaarheidsdag kan niet worden ingezet als vakantiedag of als roostervrije tijd. De werknemer informeert de werkgever over de besteding van deze dag als de werkgever daarnaar vraagt.

5.2 Loopbaangesprek

5.2.1 Eenmaal per jaar

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

5.3 Opleidingsdagen

5.3.1 Aantal dagen

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

5.3.2 Gebruik

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

5.3.3 Keuze en planning opleiding

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

Toelichting bij 5.3

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

5.4 Studiekosten en stagevergoeding

5.4.1 Studiekostenregeling

De werkgever stelt een studiekostenregeling vast.

5.4.2 Stagevergoedingsregeling

De werkgever stelt een redelijke stagevergoedingsregeling vast.

5.5 Erkenning Verworven Competenties (EVC)

5.5.1 Vergoeding

De werknemer heeft vanaf 1 januari 2013 één keer per 5 kalenderjaren recht op een vergoeding van de gemaakte kosten van een EVC-test. De werkgever betaalt hiervoor maximaal € 850 bruto.

5.6 Generatiepact

5.6.1 Doel en opzet

a. De regeling Generatiepact maakt het mogelijk dat:
   - een (oudere) werknemer korter gaat werken,
   - tegen een bepaald percentage van het oorspronkelijke salaris en
   - met behoud van de volledige pensioenopbouw.

b. De regeling en het Uitvoeringsreglement lopen door tot en met 31 december 2028.

c. Het Uitvoeringsreglement (de technische uitwerking van het Generatiepact) is opgenomen in bijlage C van deze cao.

Toelichting bij 5.6.1

Het Generatiepact zorgt ervoor dat oudere werknemers de gelegenheid krijgen om minder te werken en gezond hun pensioen te halen en tegelijkertijd dat jongeren de kans krijgen in te stromen. Uitgangspunt is dat de uren die vrijvallen door de kortere werkweken van ouderen worden ingevuld door instromers met een (vaste) arbeidsovereenkomst.

5.6.2 Varianten

a. De werknemer die in regelmatige ploegendienst[6] werkt en 60 jaar of ouder is en een jaarsalaris heeft van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om variant 80-90-100 toe te passen. De werkgever dient het verzoek in te willigen.

b. De werknemer die niet in regelmatige ploegendienst werkt en 62 jaar of ouder is en een jaarsalaris heeft van maximaal € 70.000 bruto

c. De werknemer van 62 jaar of ouder met een jaarsalaris van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om variant 70-85-100 toe te passen. De werkgever kan het verzoek inwilligen of afwijzen (dubbele vrijwilligheid).

d. De werknemer van 63 jaar of ouder – of zoveel eerder als op bedrijfsniveau is afgesproken – met een jaarsalaris boven € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om van één van de varianten gebruik te mogen maken. De werkgever kan het verzoek inwilligen of afwijzen (dubbele vrijwilligheid).

e. Mochten er op bedrijfsniveau voor werknemers positief afwijkende afspraken worden gemaakt ten aanzien van de leeftijd waarop de werknemer gebruik kan maken van dit generatiepact, dan wordt de pensioenuitvoerder en/of verzekeraar gemandateerd om daar technische uitvoering aan te geven.

f. Het bedrag onder a t/m d geldt voor de werknemer die in voltijd werkt, voor de werknemer die in deeltijd werkt naar evenredigheid van het aantal door hem gewerkte uren. Dit bedrag wordt geïndexeerd met de in de cao overeengekomen structurele loonsverhogingen en bedraagt per 1 juni 2024 € 78.537 bruto, per 1 januari 2025 € 81.089 bruto en per 1 juni 2025 € 83.522 bruto.

5.7 Regeling vervroegd uittreden

5.7.1 De regeling

5.7.2 Recht werknemer

a. Recht op vervroegd uittreden heeft de werknemer die:

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

- In de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 op eigen verzoek uit dienst treedt; en die
- op de uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt; en
- een bruto maandsalaris verdient van maximaal € 4.000 exclusief toeslagen bij voltijdsdienstverband. Dit bedrag geldt voor de werknemer die in voltijd werkt, voor de werknemer die in deeltijd werkt naar evenredigheid van het aantal door hem gewrekte uren,
  of
  die direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste vijf aaneengesloten jaren een periode van minimaal twee jaar regelmatig:
  - in ploegendienst heeft gewerkt, of
  - in consignatiedienst heeft gewerkt, of
  - SAO-toeslag of vergelijkbare toeslagen voor bezwarende arbeidsomstandigheden (zoals vuilwerktoeslag) betaald heeft gekregen.

b. Het bedrag onder a geldt voor de werknemer die in voltijd werkt, voor de werknemer die in deeltijd werkt naar evenredigheid van het aantal door hem gewerkte uren. Dit bedrag wordt geïndexeerd met de in de cao overeengekomen structurele loonsverhogingen en bedraagt per 1 juni 2024 € 4.488 bruto, per 1 januari 2025 € 4.634 bruto en per 1 juni 2025 € 4.733 bruto.

5.7.3 CAO RVU

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

6. Aanvullende bepalingen

6.1 **Sociaal Fonds**

6.1.1 **SSF**

Er is een Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro (SSF). De bepalingen over het SSF zijn opgenomen in de Basis-cao (6.4).

6.2 **Raad van Overleg in de Metalektro**

6.2.1 **ROM**

Er is een Stichting Raad van Overleg in de Metalektro (ROM). De bepalingen over de ROM zijn opgenomen in de Basis-cao (6.3).

6.3 Bescherming personeelsvertegenwoordigers

6.3.1 Geen benadeling

Als de werknemer is gekozen als personeels-vertegenwoordiger in een orgaan van de onderneming, mag de werkgever hem vanwege het uitoefenen van die functie niet benadelen in zijn positie als werknemer.

Toelichting bij 6.3.1

Het gaat hierbij niet alleen om ontslag, maar ook om nadelige invloed op de beloning en promotiemogelijkheden.

6.3.2 Bemiddeling

Als de werknemer vindt dat de werkgever handelt in strijd met 6.3.1, kan hij een beroep doen op de in 7.7 bedoelde Bemiddelingsprocedure. Daarbij kan het bepaalde in bijlage E van de Basis-cao, artikel 4 onder A, de leden 2, 3, 4 en 5 buiten toepassing blijven.

6.4 Vakbondswerk in de onderneming

6.4.1 Overleg met de vakbonden

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

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

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

6.4.2 Vakbondsfaciliteiten

In verband met 6.4.1 verleent de werkgever aan de vakbonden faciliteiten voor het onderhouden van de contacten met hun leden in de onderneming.De werkgever en de vakbonden overleggen over de aard van de faciliteiten en de mate en de vorm waarin de werkgever deze verleent. Voorbeelden van dergelijke faciliteiten zijn:

a. het toestaan van aankondigingen via de in het bedrijf gebruikelijke communicatiekanalen van vakbondsbijeenkomsten voor leden die werkzaam zijn in het bedrijf;
b. het vrijaf geven van kaderleden van de vakbonden die in ploegendienst werken voor het bijwonen van voor hen bestemde vakbondsbijeenkomsten over bedrijfsaangelegenheden;
c. het beschikbaar stellen - als regel buiten bedrijfstijd - van bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden;
d. het - alleen in dringende gevallen - beschikbaar stellen van bedrijfsruimte in bedrijfstijd voor contacten van vakbondsleden met vertegenwoordigers van de vakbonden;
e. het aantal uren per jaar dat beschikbaar is voor vakbondswerk binnen de onderneming.

Toelichting bij 6.4.2

- Bij het gebruik van de faciliteiten moeten de spelregels worden gevolgd die in de onderneming gelden.
- Bij de bepaling van het aantal uren vakbondswerk kan de werkgever rekening houden met het aantal vakbondsleden in de onderneming.

6.4.3 Geen benadeling kaderleden

a. Kaderleden zijn leden van vakbonden die optreden:
   - als lid van het bestuur van de bedrijfsledengroepen;
   - in grote ondernemingen:
     - als lid van sectiebesturen die vallen onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de bedrijfsledengroep;
     - eventueel als lid van een onderhandelingsdelegatie.

b. Het uitoefenen van de functie van kaderlid mag geen nadelige gevolgen hebben voor de positie van de betrokken werknemer. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
   - het in 6.4.1 bedoelde overleg heeft plaatsgevonden;
   - de in 6.4.2 bedoelde vakbondsfaciliteiten zijn verleend en
   - de vakbonden hebben de werkgever vooraf schriftelijk laten weten welke werknemers als kaderlid optreden.

c. Is de werknemer kaderlid, dan mag de werkgever hem alleen ontslaan, als hij dit ook zou hebben gedaan als de werknemer geen kaderlid was geweest.
d. Als de werkgever van plan is deze werknemer te ontslaan, voert hij daar eerst een gesprek over met een bezoldigd bestuurder van de vakbond van deze werknemer. In dit gesprek proberen zij samen een oplossing voor het probleem te vinden.
e. Als de werknemer vindt dat de werkgever zich niet heeft gehouden aan de voorgaande punten a t/m c, kan hij gebruik maken van zijn recht op bemiddeling. Zie 7.7.2.d.
f. Gaat het om ontslag en heeft de Bemiddelingsinstantie aan het eind van de ontslagtermijn nog geen uitspraak gedaan, dan wordt het eventuele ontslag opgeschort totdat deze instantie uitspraak heeft gedaan.
g. Heeft de werkgever de werknemer ontslagen wegens dringende reden, zoals bedoeld in artikel 7:678 BW en is de Bemiddelingsinstantie van mening dat dit ontslag is gegeven omdat de werknemer kaderlid is, dan wordt het dienst-verband van de werknemer geacht niet onderbroken te zijn geweest.

Toelichting bij 6.4.3

Is de werknemer gekozen of benoemd in organen of commissies die binnen de onderneming actief zijn, dan is het een beginsel van goed beleid dat de werkgever hem niet ontslaat of in zijn mogelijkheden of kansen binnen de onderneming belemmert, uitsluitend omdat hij een dergelijke functie vervult. Bijvoorbeeld door het beperken van zijn beloning en promotiemogelijkheden. Dit beginsel geldt ook als de werknemer vakbondskaderlid is.
De wettelijke voorzieningen voor ontslag zijn gewoon van toepassing. Een verschil van mening tussen de werkgever en de werknemer moet eerst worden voorgelegd aan de wederzijdse organisaties. Daarna kan zo nodig een beroep worden gedaan op de Bemiddelingsinstantie.

6.5 **Vakbondscontributie**

6.5.1 **Werkkostenregeling**

De werknemer die lid is van een vakbond, heeft in 2024 en 2025 het recht zijn vakbondscontributie te laten onderbrengen in de fiscale vrijstelling van de Werkkostenregeling (WKR) in de onderneming.

6.6 Inschakeling organisatiebureau, fusie en bedrijfssluiting

6.6.1 Inschakeling organisatiebureau

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

6.6.2 Fusie

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

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

6.6.3 Bedrijfssluiting of inkrimping

Als de werkgever overweegt een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te veranderen, betrekt hij de sociale gevolgen bij zijn besluit. In verband daarmee doet hij het volgende.

a. Verwacht hij dat bepaalde ontwikkelingen de omvang van de werkgelegenheid in de onderneming ernstig in gevaar brengen, dan informeert hij de werkgeversorganisatie en de vakbonden hier zo snel mogelijk over en nodigt hij ze uit voor een gesprek. In dit gesprek geeft hij inzicht in de aard en mogelijke gevolgen van deze ontwikkelingen.

6.6.4 Sociaal plan

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

b. Uiterlijk één week hierna informeert hij de ondernemingsraad en de werknemers. In overleg met de vakbonden kan hij van de laatstgenoemde termijn afwijken. Voor de werkgeversorganisatie, de vakbonden en de werkgever zelf geldt een geheimhoudingsplicht ten aanzien van de overwogen maatregelen totdat de werkgever de ondernemingsraad heeft geïnformeerd.
c. Vervolgens bespreekt hij met de werkgeversorganisatie en de vakbonden:
    - welke maatregelen hij van plan is te nemen om de personeelsbezetting aan te passen;
    - binnen welke termijn die maatregelen moeten worden genomen;
    - hoe hij - met medewerking van de betrokkenen - invulling geeft aan het streven gedwongen ontslagen te voorkomen door middel van om-, her- en bijscholing, overplaatsing en herplaatsing. Hierbij bespreekt hij onder meer maatregelen ter bevordering van de herplaatsing binnen het bedrijf of daarbuiten en de manier waarop daar invulling aan wordt gegeven.
d. Verder bespreekt hij de te treffen maatregelen met de ondernemingsraad, om die in de gelegenheid te stellen een zienswijze naar voren te brengen en (eventueel) zijn beslissing te beïnvloeden. Hij maakt de resultaten van deze bespreking bekend aan zijn Raad van Commissarissen of een daarmee vergelijkbare beleidsinstantie.

Toelichting bij 6.6.3

Cao-partijen gaan er vanuit dat de werkgever de vakbonden en de ondernemingsraad voldoende gelegenheid geeft voor overleg met de werknemers over de te treffen maatregelen en de eventuele gevolgen daarvan voor de werknemers.

6.7 Uitzendbureaus

6.7.1 NEN-certificaat

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

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

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

6.8.1 Overleg en definitie

a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan niet in dienst zijnde werknemers geen werkzaamheden op welke naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, noch direct noch indirect via (onder)aannemers.
b. Het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruik maken van niet in dienst zijnde werknemers zal ten minste tweemaal per jaar met de ondernemingsraad worden besproken.
c. Onder 'niet in dienst zijnde werknemer' wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

6.8.2 Informeren ondernemingsraad

De werkgever zal bij het in 6.8.1 a bedoelde overleg de ondernemingsraad informeren omtrent:

- naam en adres van degene(n) bij wie de niet in dienst zijnde werknemers in dienst zijn dan wel van degene(n) die de niet in dienst zijnde werknemers ter beschikking stelt(stellen);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- aantal, namen en leeftijden van de niet in dienst zijnde werknemers;
- de arbeidsvoorwaarden van de niet in dienst zijnde werknemers.

6.8.3 Toepasselijke cao-bepalingen

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

6.8.4 Vergelijking arbeidsvoorwaarden

Wanneer vaststaat dat het totaal van arbeidsvoorwaarden van de niet in dienst zijnde werknemers gemiddeld per functie en leeftijd meer dan 10% ligt boven dan wel 10% beneden dat van de vergelijkbare eigen werknemers in dezelfde salarisgroep, zal de werkgever van deze niet in dienst zijnde werknemers geen gebruik maken resp. het gebruik beëindigen, tenzij in overleg met de vakbonden dit verschil in arbeidsvoorwaarden tot ten hoogste 10% wordt teruggebracht. In alle gevallen dient het totaal van arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk te zijn aan het totaal van de arbeidsvoorwaarden van deze cao.

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

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

a. vakantierechten;
b. vergoedingen voor reisuren, reiskosten, koffiegeld, e.d.;
c. andere vergoedingen en toeslagen;
d. het geheel of gedeeltelijk achterwege laten van de inhouding van premies voor sociale verzekeringen en pensioenvoorzieningen;
e. duidelijke, kwantificeerbare verstrekkingen aan de betrokken werknemers zoals kleding, schoeisel en gereedschap;
f. duidelijke, kwantificeerbare voorzieningen voor de betrokken werknemers zoals pensioenvoorziening en ziektekostenverzekering;
g. uitkeringen in het lopende jaar verband houdende met de winst, zodra de hoogte van de uitkering bekend is.

6.8.5 Salarisgrens

6.8.6 Vergewisplicht

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

Het bepaalde in 6.8.4 is vanaf 1 januari 2014 niet van toepassing op bij de werkgever gedetacheerde werknemers met een jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag van € 60.000 bruto of meer. Deze salarisgrens wordt geïndexeerd met de in de cao overeengekomen structurele loonsverhogingen en bedraagt per 1 juni 2024 € 67.318 bruto of meer, per 1 januari 2025 € 69.506 bruto of meer en per 1 juni 2025 € 71.591 bruto of meer.

6.8.7 Uitzonderingen

Wanneer de werkgever in de ondernemingsraad aantoont dat sprake is van:

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

is het bepaalde in 6.8.2 tot en met 6.8.6 niet van toepassing. In dit geval zal de werkgever de ondernemingsraad niettemin informeren omtrent:

- naam en adres van degene(n) bij wie de niet in dienst zijnde werknemers in dienst zijn;
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden.

6.9 Cao-scholingsdag

6.9.1 Voor werknemers

De werknemer die lid is van een vakbond kan in 2023 en 2024 deelnemen aan een cao-scholingsdag. Hierbij gelden de volgende afspraken:

Op deze dag komen in elk geval de arbeidsverhoudingen en de cao aan de orde.

a. De voorbereiding en uitvoering gebeurt door de vakbond. Ook de werkgeversorganisatie en de werkgever vervullen hierbij een rol.
b. De organisatie vindt plaats in overleg met de werkgever.

6.9.2 Voor werkgevers

De werkgeversorganisatie organiseert een cao-scholingsdag voor werkgevers.Daar vervullen ook de vakbonden een rol bij.

6.10 Overleg met cao-partijen

Als vakbonden daarom vragen gaat de werkgever (binnen 2 maanden) het gesprek aan met cao-partijen over de stand van zaken in het bedrijf, zoals werktijden, overwerk, ziekteverzuim, duurzame inzetbaarheid, werkgelegenheid, vergroening en energietransitie.

6.11 Werknemers met een buitenlandse arbeidsovereenkomst

6.11.1 WagwEU en definitie

In overeenstemming met de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU), zijn de in bijlage F beschreven kernbepalingen van deze cao ook van toepassing op de ter beschikking gestelde werknemer, die tijdelijk in Nederland arbeid verricht en wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander dan het Nederlandse recht. Onder ter beschikking gestelde werknemer wordt in dit verband verstaan iedere werknemer die gedurende een bepaalde periode werkt in Nederland, dat niet het land is waar die werknemer gewoonlijk werkt. Bijlage F maakt onderdeel uit van deze cao.

6.11.2 Detachering langer dan twaalf maanden

Wanneer de detachering meer dan twaalf maanden bedraagt, waarborgt de dienstverrichter voor zijn gedetacheerde werknemers vanaf de dertiende maand alle verbindend verklaarde bepalingen die zijn neergelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is op grond van het eerste lid, met uitzondering van de bepalingen inzake procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en inzake aanvullende bedrijfspensioenregelingen.

6.11.3 Achttien maanden of langer

De in 6.11.2 genoemde termijn van twaalf maanden bedraagt achttien maanden indien de dienstverrichter, gedurende de laatste drie maanden van de periode van ten hoogste twaalf maanden waarin de detachering plaatsvindt, aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een gemotiveerde kennisgeving verstrekt, dat de in eerste instantie opgegeven vermoedelijke duur van de werkzaamheden zal worden overschreden tot ten hoogste achttien maanden. Wanneer de detachering in geval van verdere verlenging meer dan achttien maanden bedraagt, waarborgt de dienstverrichter de in het tweede lid bedoelde arbeidsvoorwaarden en - omstandigheden vanaf de negentiende maand.

7. Over de cao en cao-partijen

7.1 Looptijd cao

7.1.1 2024/2025

a. **Deze cao geldt voor de periode van 1 juni 2024 tot en met 31 december 2025 en eindigt zonder dat daarvoor opzegging nodig is.**
b. **Voor 5.6 en bijlage C geldt een looptijd tot en met 31 december 2028.**

7.1.2 Geen nawerking eerdere cao's

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

7.2 Werkingssfeer

7.2.1 **Bijlage A**

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

7.3 **Definities** / Definities

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

Basis-cao
Cao Metalektro: Basis

Basis Jaarlijkse Arbeidsduur (BJA)
Het saldo van het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met:

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

De uitkomst in dagen wordt vermenigvuldigd met 8 uur.

De volgende tabel toont de omvang van de BJA voor de jaren 2024 en 2025.

De BJA in 2024 t/m 2025		
Kalenderjaar	**BJA voor de werknemer die recht heeft op de overgangsregeling extra vakantie voor senioren uit 4.1.5**	**BJA voor de overige werknemers**
2024	1744	1728
2025	1736	1720

Cao, de/deze
Met ‘de cao’ of ‘deze cao’ wordt bedoeld de Cao Metalektro: Hoger personeel (HP-cao).

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

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

Werkgeversorganisatie
FME, ondernemersorganisatie voor de technologische industrie.

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

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

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

AOW-leeftijd
De pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in de Algemene ouderdomswet.

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

Eenmalige uitkering (als bedoeld in 3.2.3)
Deze uitkering behoort niet tot het pensioengevend salaris, leidt niet tot verhoging van enige toeslag en is geen oververdienste.

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

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

Vakbonden
FNV Metaal, CNV, De Unie en VHP2.

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

7.4 Afwijken van deze cao / Flexibilisering

7.4.1 Hoofdregels

a. **De werkgever kan in voor werknemers gunstige zin afwijken van cao-bepalingen.**
b. **De werkgever kan niet in voor werknemers ongunstige zin afwijken van cao-bepalingen, tenzij de werkgever gebruik maakt van 7.4.2, 7.4.3, 7.4.4 of 7.4.5. Onverminderd het bepaalde in Wet minimumloom en minimumvakantiebijslag.**

7.4.2 Terugdraaien van een afwijking in gunstige zin

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

Toelichting bij 7.4.2

Dit punt heeft betrekking op de overlegprocedure bij voorgenomen wijzigingen in arbeidsvoorwaarden voor groepen werknemers. Daarnaast zijn op de arbeidsovereenkomsten de algemene bepalingen van het Burgerlijk Wetboek van toepassing zoals genoemd in de artikelen 6:248 en 6:258.

7.4.3 Uitzondering: afwijken in ongunstige zin

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

Voor ondernemingen die gebruik willen maken van 7.4.3 gelden de bepalingen opgenomen in bijlage B (Reglement dispensatie) bij deze cao.

7.4.4 Doorwerking van een afwijkende regeling

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

7.4.5 Tijdelijke afwijkingsmogelijkheid salarisverhogingen

a. De werkgever kan de ROM toestemming vragen de structurele salarisverhogingen te mogen uitstellen. Deze mogelijkheid is bedoeld voor de werkgever die de verhoging op dat moment moeilijk kan doorvoeren vanwege bijzondere (bedrijfs)economische omstandigheden.
b. De werkgever kan voor uitstel in aanmerking komen, als hij in zijn verzoek:

- de (bedrijfs)economische situatie die aanleiding geeft tot het indienen van het verzoek onderbouwt;
- verklaart dat het verzoek is goedgekeurd door de meerderheid van de werknemers;
- verklaart dat de onderneming op het moment van indienen van het verzoek niet in staat van surséance verkeert of daartoe een verzoek heeft ingediend;
- verklaart dat er geen dividend en/of bonussen zijn of zullen worden uitgekeerd die betrekking hebben op de prestaties over het kalenderjaar 2023 en/of 2024 en/of 2025;
- verklaart of er over het verzoek wel of geen overeenstemming is bereikt met de vakbonden.

c. Als aan de voorwaarden onder b is voldaan, dan honoreert de ROM het verzoek en geldt het volgende:
   - Het uitstel geldt voor de loonsverhoging per 1 juni 2024 maximaal 19 maanden, voor de loonsverhoging per 1 januari 2025 maximaal 12 maanden en voor de loonsverhoging per 1 juni 2025 maximaal 7 maanden.
   - De werknemer ontvangt over de uitstelperiode naar rato extra vakantierechten. Bij voltijd gaat het bij de verhoging van:
     - 1 juni 2024 (2,75%) om 4,75 extra vakantie-uren per maand uitstel. De werknemer neemt de extra uren op voor 1 januari 2026. Dit gebeurt in overleg met de werkgever.
     - 1 januari 2025 (3,25%) om 5,5 extra vakantie-uren per maand uitstel. De werknemer neemt de extra uren op voor 1 januari 2026. Dit gebeurt in overleg met de werkgever.
     - 1 juni 2025 (3%) om 4,75 extra vakantie-uren per maand uitstel. De werknemer neemt de extra uren op voor 1 januari 2026. Dit gebeurt in overleg met de werkgever.
   - De werkgever informeert de werknemers dat de ROM toestemming heeft gegeven.

d. De beoordeling van deze verzoeken gebeurt door een commissie die bestaat uit de voorzitter en de vicevoorzitter van de ROM.

7.5 Afwijken in een MB-cao

7.5.1 Afwijken van B- en/of A-bepalingen

a. Bij of krachtens een MetalektroB-cao (MB-cao) kan worden afgeweken van de B-bepalingen in deze cao.
b. Voorafgaand aan het inrichten van een B-bepaling kan de werkgever advies inwinnen bij de ROM.
c. Van A-bepalingen kan bij MB-cao uitsluitend worden afgeweken in voor werknemers gunstige zin. A-bepalingen zijn in deze cao vetgedrukt.

7.5.2 Rol vakbonden

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

7.5.3 Begin- en einddatum bij afwijken van B-bepalingen

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

7.5.4 Gevolgen wijziging cao-bepalingen

a. In een MB-cao kan worden bepaald wat de consequenties zijn van wijzigingen in B-bepalingen van de cao voor de lopende MB-cao.
b. Een MB-cao die is overeengekomen op basis van een vorige cao blijft gedurende de looptijd van de MB-cao van kracht, ook als de cao-bepalingen waar in die MB-cao van is afgeweken, intussen zijn veranderd. Dit met inachtneming van 7.5.3 b en 7.5.4 a.

7.5.5 Informatieplicht werkgever

7.5.6 Verplichtingen partijen bij de MB-cao

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

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

7.6 Geschillen

7.6.1 Geschillencommissie

Er is een Geschillencommissie voor de Metalektro. Deze commissie behandelt geschillen over de toepassing of nakoming van de cao, inclusief de beweerde niet-nakoming van verplichtingen die de cao oplegt. Dit gebeurt met inachtneming van het Reglement Geschillen. Zie bijlage D bij deze cao.

7.6.2 Indienen van klachten

Iedere persoon of organisatie die partij is bij een geschil zoals bedoeld in 7.6.1 heeft het recht bij de commissie een schriftelijke, gemotiveerde klacht in te dienen. De hiervoor geldende procedure staat in het Reglement Geschillen.

7.6.3 Bindend advies

De uitspraak van de Geschillencommissie heeft de kracht van een bindend advies.

7.6.4 Relatie met bemiddeling

Het gestelde in 7.6.1 en 7.6.2 geldt niet als óf vanaf het moment dat een geschil over een voorgenomen actie, zoals bedoeld in 7.7 van de Basis-cao, is of wordt voorgelegd aan de Bemiddelingsinstantie. Als een dergelijk geschil al bij de Bemiddelingsinstantie aanhangig is gemaakt, stopt de Geschillencommissie de (verdere) behandeling, zodra van de Bemiddelingsinstantie een afschrift is ontvangen van het verzoek om het geschil in behandeling te nemen.

7.7 Bemiddeling

7.7.1 Bemiddelingsinstantie

Er is een Bemiddelingsinstantie voor de Metalektro. Deze instantie werkt met inachtneming van het Reglement Bemiddelingsinstantie.

7.7.2 Taken

a. Bemiddeling:

- bij een klacht van een werknemer of een groep werknemers over de arbeidsverhouding, namelijk op verzoek van de betrokken werknemer(s) en/of de werkgever;
- bij een verschil van mening tussen één of meer vakbonden enerzijds en een werkgever anderzijds over het gevoerde of te voeren sociaal beleid van de onderneming, namelijk op verzoek van de betrokken werkgever, werkgeversorganisatie en/of vakbond(en);

een en ander met inachtneming van artikel 4 A van bijlage E bij deze cao.

b. Bemiddeling en/of oordeel:

- bij voorgenomen acties, zoals bedoeld in 7.7 van de Basis-cao, namelijk op schriftelijk verzoek van één of meer vakbonden en/of de werkgeversorganisatie.

c. Oordeel achteraf:

- bij uitgevoerde acties, zoals bedoeld in 7.7.2 e van de Basis-cao, namelijk op schriftelijk verzoek van de betrokken werkgever, de vakbond(en) en/of dewerkgeversorganisatie.

d. Overige taken:

- behandeling van een klacht van een personeels-vertegenwoordiger, zoals bedoeld in 6.3.2.
- behandeling van een klacht van een kaderlid, zoals bedoeld in 6.4.3 e.

7.7.3 Procedure

De procedure voor het indienen van verzoeken tot bemiddeling en/of het geven van een oordeel is beschreven in het Reglement Bemiddelingsinstantie.

7.7.4 Behandeling van verzoeken na afloop van de cao

a. Als de aanleiding tot het verzoek zich heeft voorgedaan tijdens de looptijd van de cao, wordt de behandeling van dat verzoek na afloop van de cao voortgezet of zo nodig alsnog opgestart. Dit ongeacht op welk moment de klacht aan de Bemiddelingsinstantie is voorgelegd.
b. Als de aanleiding zich heeft voorgedaan na afloop van de cao, kan het verzoek met instemming van caopartijen alsnog aan de Bemiddelingsinstantie worden voorgelegd.

Ondertekening van de cao

Deze cao is overeengekomen en in vijfvoud getekend door:

Vereniging FME

Theo Henrar (voorzitter)
Erik Tierolf (hoofdonderhandelaar)

FNV

Albert Kuiper (landelijk bestuurder FNV Metaal)
Peter Reniers (landelijk bestuurder FNV Metaal)

CNV

Piet Fortuin (voorzitter)
Arthur Bot (bestuurder)

De Unie

Reinier Castelein (voorzitter)
Gertjan Tommel (belangenbehartiger)

VHP2

Hans van Sprang (voorzitter)
Amilde Schuur (onderhandelaar arbeidsverhoudingen)

Bijlagen

Bijlage A. Werkingssfeer

1. **a. Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van werknemers in dienst van een werkgever in een onderneming in de Metalektro.**

   b. Deze overeenkomst is tevens van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van werknemers in dienst van de werkgever die niet valt onder 6 of 7 van deze bijlage en in hoofdzaak ondersteunende en/of samenhangende activiteiten verricht ten behoeve van een of meer werkgever(s) in de Metalektro waarmee de werkgever een gezamenlijke onderneming vormt, tenzij de werkgever is gebonden aan de al of niet algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf, of de cao voor het Technisch Installatiebedrijf.

2. **Een werkgever die activiteiten verricht als beschreven in 6 tot en met 7 valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst als in hoofdzaak Metalektro-activiteiten worden verricht.**
3. **Of in hoofdzaak activiteiten binnen de Metalektro worden verricht, wordt bepaald aan de hand van het aantal arbeidsuren dat door werknemers van de werkgever aan die activiteiten wordt besteed. Van "in hoofdzaak" is sprake als dat gewoonlijk meer dan 50% is van het aantal overeengekomen arbeidsuren van de bij de werkgever in dienst zijnde werknemers.**
4. **Tot de Metalektro-activiteiten behoren zowel de specifieke activiteiten genoemd in 6 tot en met 7 als werkzaamheden van werknemers die, in een al dan niet ondersteunende functie - waartoe mede wordt verstaan werknemers in de 'overhead' -, werkzaam zijn ten behoeve van die specifieke activiteiten.**
5. **Voor zover werknemers al dan niet in een ondersteunende functie - waartoe mede wordt verstaan werknemers in de 'overhead' - werkzaam zijn zowel ten behoeve van de Metalektro-activiteiten als ten behoeve van andere ondernemingsactiviteiten, wordt het aantal arbeidsuren van deze werknemers naar evenredigheid toegerekend aan de verschillende activiteiten van de werkgever.**
6. **Tot de 'Metalektro' behoren – voor zover niet genoemd in 7 en 8 – werkgevers waarin, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, in de regel gedurende ten minste 1200 uren per week door bij die onderneming in dienst zijnde werknemers als bedoeld in paragraaf 7.3 van deze overeenkomst,[7] doch met inachtneming van het gestelde onder 9 t/m 18 en 22, werkzaamheden worden verricht en waarin:**
   a. **uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend, waaronder onder meer wordt verstaan:**

1. het 3D-printen, aanleggen, assembleren, construeren, demonteren, draaien, emailleren, extruderen, forceren, frezen, gieten, herstellen, honen, kotteren, lasercladden, (laser) lassen, leppen, monteren, onderhouden (waaronder onder meer preventief), ontwerpen, ontwikkelen, persen, pletten, samenstellen, slopen, smeden, smelten, snijden, trekken, vervaardigen, verscheuren en/of vermalen, (vonk-)verspanen, walsen, zagen van metaal (waaronder onder meer te verstaan: aluminium, blik, brons, koper, lood, messing, staal, tin, ijzer, zink en legeringen of composities hiervan) of metalen voorwerpen, alles in de ruimste zin van het woord, zoals: apparaten, appendages, automobielen, automaten, beelden, benzinepompen, beregeningsinstallaties, bliksemafleiders, blikwaren, bouten, brandkasten, bromfietsen, bruggen, buizen, capsules, containers niet zijnde carrosserieën, draad, draadnagels, drijfwerk, elektriciteitsmeters, elektroden, gaas, gasmeters, gemotoriseerde rijwielen, gereedschappen, haarden, instrumenten (waaronder optische apparaten), jaloezieën, kachels, ketels (o.a. voor centrale verwarming), kinderwagens, klinknagels, knopen, kroonkurken, machines, matrassen, matrijzen, meters (o.a. gas-, elektriciteits-, water- en taximeters), meubelen, moeren, motoren, motorrijwielen, muziek-instrumenten, onderdelen, ovens, radiatoren, ramen, reservoirs, rolhekken, rollend materieel, rolluiken, rij-wielen, schaatsen, schepen (alle vaartuigen hoe dan ook genaamd en van welke aard ook), schroeven, schuifhekken, sierhekken, sluitingen, stempels, stoomketels, tanks, taximeters, toestellen, tuben, uurwerken, voorwerpen, watermeters, werktuigen (waaronder mede begrepen kracht- en arbeidswerktuigen, landbouwmachines, -tractoren en -werktuigen) en zonweringen;
2. het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van apparaten, installaties, stoffen, toestellen, voorwerpen en dergelijke - dit alles ongeacht de aard van het materiaal, die elektrische energie of haar componenten afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken, zoals analyseapparatuur, bioreactoren, elektromotoren, elektrische huishoudelijke en industriële toestellen met en zonder elektrische bewegingskracht, elektrische ovens, fornuizen, apparatuur voor het elektrisch lassen en accumulatoren, producten dienende tot het ondergronds transport van elektrisch arbeidsvermogen (grondkabel), isolerend draad, installatiemateriaal (waaronder smeltveiligheden) en alle overige elektronische apparatuur daaronder begrepen elektro-medische toestellen, instrumenten en computers;
3. het staalblazen en/of zandstralen;
4. het verzinken en/of vertinnen, voor zover dit niet langs galvanotechnische weg geschiedt;
5. het reviseren van verbrandingsmotoren en/of onderdelen daarvan in de ruimste zin;

b. uitsluitend of in hoofdzaak het elektrotechnische scheepsinstallatiebedrijf wordt uitgeoefend;
c. uitsluitend of in hoofdzaak rechtstreeks voor derden het bedrijf wordt uitgeoefend van het:

1. monteren en bedraden van elektrotechnische en elektronische apparatuur van bedienings-, schakel- en signaleringspanelen (elektrotechnisch paneelbouwbedrijf);
2. demonteren, repareren, monteren, vervangen, wijzigen, onderhouden, gebruiksgereed opleveren van apparaten, installaties, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken (elektrotechnisch reparatiebedrijf);
3. wikkelen of herstellen van elektrotechnische machines en gebruiks- en verbruikstoestellen voor sterk- en zwakstroominstallaties (elektrotechnisch wikkelbedrijf);

d. uitsluitend of in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7:690 B.W. van werkgevers waar uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro; echter, niet tot de Metalektro worden geacht te behoren werkgevers waarin uitsluitend het bedrijf van het ter beschikking stellen van werknemers van derden wordt uitgeoefend indien de betreffende werkgever:

- werknemers voor 25% of meer van de arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers ter beschikking stelt van derden die niet uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen uitoefenen dan wel niet op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro;
- en voor 15% of meer van het totale premieplichtige loon op jaarbasis werknemers ter beschikking stelt van derden op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 B.W., zoals laatstelijk nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv), gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005. De werkgever heeft aan dit criterium voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling (Belastingdienst), die voor de sociale verzekeringen is belast met het indelen van ondernemingen bij sectoren, als zodanig is vastgesteld;
- én geen onderdeel uitmaakt van een groep van ondernemingen die geacht wordt te behoren tot de Metalektro;
- én geen door werkgevers- en werknemers (organisatie(s)) tot stand gebrachte arbeidspool is;

e. anders dan in hoofdzaak het bedrijf van het be- en/of verwerken van metalen en/of een of meer van de in 7 genoemde bedrijven wordt uitgeoefend en daarnaast anders dan in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7:690 B.W. van werkgevers waar uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro, indien bij de betreffende werkgever het grootste deel van het totale premieplichtige loon op jaarbasis wordt aangewend ten behoeve van deze activiteiten gezamenlijk.

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

Ontwerpen en/of ontwikkelen wordt alleen dan tot de werkingssfeer geacht te behoren indien en voor zover dit plaatsvindt ten dienste van een of meer overige zelf te verrichten activiteiten als onder a tot en met d omschreven.
Onder ontwerpen, ontwikkelen wordt verstaan, uitgaande van een programma van eisen, het omzetten van dit programma in een technische specificatie, waaronder mede wordt verstaan schets, blauwdruk of prototype, enz.

Toelichting:

De werkzaamheden van werknemers van een werkgever vallen in hoofdzaak onder de Metalektro, indien het aantal overeengekomen arbeidsuren dat de in dienst zijnde werknemers direct en indirect betrokken zijn bij de werkzaamheden zoals vermeld onder a tot en met e meer dan 50% bedraagt van het totaal aantal met alle in dienst zijnde werknemers overeengekomen arbeidsuren.

7. Ongeacht het aantal arbeidsuren gedurende welke in de regel per week door bij die werkgevers in dienst zijnde werknemers werkzaamheden worden verricht, worden, behoudends het bepaalde in 6 tevens geacht tot de Metalektro te behoren werkgevers waarin uitsluitend of in hoofdzaak een of meer van de volgende bedrijven worden uitgeoefend:

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

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

Ontwerpen en/of ontwikkelen wordt alleen dan tot de werkingssfeer geacht te behoren indien en voor zover dit plaatsvindt ten dienste van een of meer overige zelf te verrichten activiteiten als onder a tot en met d omschreven. Onder ontwerpen, ontwikkelen wordt verstaan, uitgaande van een programma van eisen, het omzetten van dit programma in een technische specificatie, waaronder mede wordt verstaan schets, blauwdruk of prototype, enz.

Toelichting:

Bij werkgevers wordt in hoofdzaak één van de onder a tot en met d vermelde bedrijven uitgeoefend, indien het aantal overeengekomen arbeidsuren dat de in dienst zijnde werknemers direct en indirect betrokken zijn bij de werkzaamheden van dat bedrijf meer dan 50% bedraagt van het totaal aantal met alle in dienst zijnde werknemers overeengekomen arbeidsuren.

8. Niet onder de werkingssfeer van deze overeenkomst ressorteren werkgevers, die weliswaar onder de omschrijving van 7 vallen, doch waarop met goedkeuring van de daartoe bevoegde instantie een (algemeen verbindend verklaarde) collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van arbeidsvoorwaarden in de Metaal en Techniek van toepassing is.
9. Een werkgever, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot de Metalektro, behoort tot het Metaalbewerkingsbedrijf, [8]indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week bij de werkgever, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2, of 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, minder heeft bedragen dan onderscheidenlijk 1200, 800 of 400, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in 10 bepaalde. Indien de daling van het aantal arbeidsuren het directe gevolg is van een juridische herstructurering worden de bij de juridische herstructurering betrokken werkgevers voor de vaststelling van het aantal arbeidsuren als één werkgever beschouwd.
   Dit geldt niet als op de arbeidsovereenkomsten van een werkgever voorafgaand aan de juridische herstructurering de (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf of de (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de cao voor het Technisch Installatiebedrijf van toepassing waren.
   De werkgever die voornemens is de hierboven bedoelde juridische herstructurering door te voeren maakt hiervan melding bij de ROM waarbij tevens inzicht wordt gegeven in de gevolgen van de juridische herstructurering voor de betrokken werknemers.
0. De in 9 bedoelde werkgever behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor onder 9 genoemde perioden.
1. Werkgevers waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in 6 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid (thans de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot de Metalektro.
2. In geval van rechtsopvolging van een werkgever als hiervoor in 9 en 11 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in 9 en 11 bepaalde aangenomen dat sprake is van eenzelfde aansluiting.
3. Indien een werkgever als bedoeld in 11 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Regeling Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staats-secretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005, overgaat naar de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken behoort die onderneming met ingang van dezelfde datum tot het metaalbewerkingsbedrijf.

4. Een werkgever, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf, behoort, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week van de bij de werkgever in dienst zijnde werknemers, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2 en 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, ten minste heeft bedragen onderscheidenlijk 1200, 2000 of 3000, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in 15 bepaalde, tot de Metalektro.
5. De in 14 bedoelde werkgever behoort tot de Metalektro met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor in 14 genoemde perioden.
6. Werkgevers waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in 6 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken (MTB) (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie (thans de sector Metaalindustrie en de sector Elektrotechnische Industrie) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot het metaalbewerkingsbedrijf.
7. In geval van rechtsopvolging van een werkgever als hiervoor in 14 en 16 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in 14 en 16 bepaalde aangenomen dat sprake is van een zelfde aansluiting.
8. Indien een werkgever als bedoeld in 16 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Regeling Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005, overgaat naar de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie behoort die werkgever met ingang van dezelfde datum tot de Metalektro.
9. De Commissie Werkingssfeer[9] ziet toe op de toepassing van de met betrekking tot de indeling en de overgang van werkgevers in 6 en 9 tot en met 18 gestelde regelen.
0. Deze overeenkomst is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers die werkzaam zijn in lithografische afdelingen van werkgevers in de Metalektro en daar grafische vakarbeid verrichten voor zo ver deze werknemers onder de cao Grafimedia vallen.
1. Deze overeenkomst is van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers die een functie vervullen boven het niveau van de in de Basis-cao, algemeen verbindend verklaard bij besluit d.d. ?.....?, Staatscourantnr. ?.....?, opgenomen salarisgroepen met uitzondering van de bestuurders in dienst van de werkgerver en de functionarissen die rechtstreeks bij het bepalen van het beleid van het bedrijf zijn betrokken.
2. Deze overeenkomst is niet van toepassing op:
   NXP Semiconductors Netherlands B.V. te Nijmegen en Eindhoven en Philips en de met deze vennootschap in concernverband verbonden werkgevers. De Raad van Overleg in de Metalektro kan te allen tijde deze overeenkomst wel van toepassing verklaren op deze werkgevers indien de grond voor het uitzonderen van de toepassing vervalt. Tijdens de looptijd van deze overeenkomst kan de Raad van Overleg in de Metalektro (bepalingen van) deze overeenkomst desgevraagd niet van toepassing verklaren op andere werkgevers. Een gemotiveerd schriftelijk verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze overeenkomst dient te worden ingediend bij de ROM (Postbus 407, 2260 AK te Leidschendam). De ROM zal dit verzoek behandelen met inachtneming van het reglement dispensatie. Dit reglement is opgenomen als bijlage B van deze overeenkomst.

Bijlage B. Reglement dispensatie

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

1. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze cao kan worden ingediend door een werkgever of groep van werkgevers die organisatorisch en economisch met elkaar verbonden zijn. Uit het verzoek moet duidelijk blijken of het verzoek mede namens alle vakbonden die partij zijn bij deze cao wordt gedaan. Tenzij een vakbond afziet bij de te dispenseren cao betrokken te zijn.
2. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij het secretariaat van de ROM (Postbus 407, 2260 AK Leidschendam en/of info@romcao.nl).
3. Het verzoek wordt getoetst aan de volgende voorwaarden:
   a. er dient sprake te zijn van een eigen cao overeengekomen met tenminste alle bij deze cao betrokken vakbonden, tenzij een vakbond afziet daarbij betrokken te willen zijn; én
   b. de eigen cao dient tenminste gelijkwaardig te zijn aan deze cao; én
   c. de onderneming blijft gedurende de termijn van de dispensatie bijdragen betalen en deelnemen aan de collectieve regelingen die gelden voor werkgevers in de Metalektro, waaronder: Stichting Raad van Overleg in de Metalektro (ROM), Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro (SSF), Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro (A+O), [10]Stichting RVU Metalektro, [11]Stichting Private Aanvulling WW & WGA (PAWW) en de Stichting PME pensioenfonds (PME) tenzij daar al vrijstelling voor verplichte deelneming in dit fonds geldt; én
   d. een motivering waarom dispensatie van deze cao nodig is.
4. Het verzoek dient ten minste te bevatten:
   a. de naam en het adres van de verzoeker;
   b. de ondertekening door verzoeker;
   c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
   d. de motivering van het verzoek;
   e. de dagtekening;
   f. alsmede bijgesloten een (digitaal) afschrift van de eigen cao.

Artikel 4

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

Artikel 5

1. De verzoeker ontvangt bericht van het in behandeling nemen van het verzoek. Nadat het verzoek in behandeling is genomen, wordt de beslissing op het verzoek binnen 2 maanden genomen.

2. De termijn bedoeld in het eerste lid kan met hoogstens 2 maanden worden verlengd, indien naar het oordeel van de ROM resp. de werkgroep Werkingssfeer aanvullende informatie nodig is voor de beoordeling van het verzoek. De verzoeker krijgt binnen die termijn 2 weken voor het overleggen van de aanvullende informatie.

Artikel 6

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

Artikel 7

1. Een verleende dispensatie geldt tot maximaal één jaar nadat de looptijd van deze cao is verstreken.
2. Voor een verlenging van de dispensatietermijn of een dispensatie van een nieuwe eigen cao dient een verzoek te worden ingediend volgens de vereisten van dit reglement.
3. Telkens als de gedispenseerde werkgever een nieuwe eigen cao met de vakbonden heeft afgesloten, informeert deze direct de ROM met het sturen van een afschrift van de eigen cao.[12]

Artikel 8

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

Artikel 9

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

Bijlage C. Reglement generatiepact

1. Definities

Aanvulling arbeidsovereenkomst

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

Cao

De collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro 2024/2025 (looptijd van 1 juni 2024 tot en met 31 december 2025).

Jaarsalaris

Het jaarsalaris zoals gedefinieerd in de cao Metalektro.

Nieuwe maandverdienste

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

Oorspronkelijke arbeidsduur

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

Oorspronkelijke deeltijdfactor

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

Oorspronkelijk maandverdienste

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

Pensioengevend salaris

Het pensioengevend salaris zoals opgenomen in het pensioenreglement. Het pensioengevend salaris wijzigt niet door de toepassen van één van de varianten.

Pensioenregelingen

De van toepassing zijnde pensioenregeling met bijbehorende afgesproken aanvullende regelingen. Bij PME zijn dat de basispensioenregeling, VPL-regeling en de door de werkgever afgesloten aanvullende regelingen (de pensioenopbouw boven de salarisgrens, pensioenopbouw over variabel loon en de WIA-excedentregeling).

Pensioenuitvoerder

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

Varianten

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

Verzekeraar

De uitvoerder die de arbeidsongeschiktheidsver-zekeringen van de werkgever en de werknemer uitvoert.

Werkgever

Een werkgever zoals gedefinieerd in de cao Metalektro.

Werknemer

Een werknemer zoals gedefinieerd in de cao Metalektro.

2. Algemene bepalingen

1. **De regeling is op 5 juli 2019 in werking getreden en loopt tot en met 31 december 2028.**
2. **De werkgever moet de aanvraag van de werknemer die valt onder 2.3 of 2.4 van dit reglement invoeren binnen een termijn van twee maanden nadat hij de aanvraag van de werknemer heeft ontvangen.Werkgever en werknemer kunnen samen een andere invoeringsperiode overeenkomen.**
3. **De werknemer die in regelmatige ploegendienst[13] werkt en 60 jaar of ouder is en een jaarsalaris heeft van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om variant 80-90-100 toe te passen. De werkgever dient het verzoek in te willigen.**

4. De werknemer die niet in regelmatige ploegendienst werkt en 62 jaar of ouder is en een jaarsalaris heeft van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken Variant 80-90-100 toe te passen. De werkgever dient het verzoek in te willigen.
5. De werknemer van 62 jaar of ouder met een jaarsalaris van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om variant 70-85-100 toe te passen. De werkgever kan het verzoek inwilligen of afwijzen (dubbele vrijwilligheid).
6. De werknemer van 63 jaar of ouder – of zoveel eerder als op bedrijfsniveau is afgesproken – met een jaarsalaris boven € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om van één van de varianten gebruik te mogen maken. De werkgever kan het verzoek inwilligen of afwijzen (dubbele vrijwilligheid).
7. Het bedrag onder 2.2 t/m 2.6 gelden voor de werknemer die in voltijd werkt, voor de werknemer die in deeltijd werkt naar evenredigheid van het aantal door hem gewerkte uren. Dit bedrag wordt geïndexeerd met de in de cao overeengekomen structurele loonsverhogingen en bedraagt per 1 juni 2024 € 78.537 bruto, per 1 januari 2025 € 81.089 bruto en per 1 juni 2025 € 83.522.
8. Mochten er op bedrijfsniveau voor werknemers positief afwijkende afspraken worden gemaakt ten aanzien van de leeftijd waarop de Werknemer gebruik kan maken van dit generatiepact, dan wordt de pensioenuitvoerder en/of verzekeraar gemandateerd om daar technische uitvoering aan te geven.

3. Deelname

1. Gebruikmaking van één van de varianten kan alleen indien de werknemer tenminste 3 diensten gemiddeld per week feitelijk werkzaam blijft. Van deze bepaling kan op een voor werknemer positieve wijze worden afgeweken.
2. Bij gebruikmaking van één van de varianten worden eventuele aanspraken van de werknemer op basis van 4.1.5 c Basis-cao (overgangsregeling extra vakantie voor senioren) met de helft verminderd. Indien de werknemer geen recht heeft op deze dagen vindt er geen andere verrekening plaats.
3. Bij deelname worden de feitelijke werktijden door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. De nieuwe werktijden sluiten zoveel mogelijk aan bij de oorspronkelijke werktijden.
4. De werknemer die gebruik maakt van één van de varianten mag geen nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden gaan verrichten of bestaande uitbreiden.
5. Werknemer en werkgever kunnen samen afspreken dat de variant waaraan wordt deelgenomen wordt gewijzigd.
6. Als de arbeidsduur van de werknemer minder dan één jaar vóór gebruikmaking van één van de varianten is verhoogd, geldt voor toepassing van de variant de arbeidsduur van voor de verhoging.

4. Pensioenen en arbeidsongeschiktheidsverzekering

1. Bij gebruikmaking van één van de varianten neemt de werknemer deel aan de pensioenregelingen op basis van de oorspronkelijke deeltijdfactor en het pensioengevend salaris. Hiermee blijven de pensioenopbouw, dekkingen voor overlijden en arbeidsongeschiktheid en de te betalen premies hetzelfde als in de oorspronkelijke situatie
2. De werkgever heeft het recht de gebruikelijke inhoudingen van de pensioenpremies op het salaris voort te zetten.
3. De werkgever dient de deelname van een werknemer aan één van de varianten door te geven aan de pensioenuitvoerder/verzekeraar. Vanaf 1 januari 2022 gebeurt dit via de Uniforme Pensioen Aangifte (UPA).

5. Vergoedingen

1. De werknemer die deelneemt aan één van de varianten wordt deeltijder.
2. Bij gebruikmaking van één van de varianten geldt dat tijd voor tijd wordt vergoed waarbij het percentage van de arbeidsduur van de variant bepalend is.

> Voorbeeld: bij gebruikmaking van de variant 80-90-100 wordt de opbouw van de vakantiedagen gebaseerd op 80%.

3. **Bij gebruikmaking van één van de varianten geldt dat geld voor geld wordt vergoed waarbij de nieuwe maandverdienste van de variant bepalend is.**

> Voorbeeld: bij gebruikmaking van de variant 80-90-100 wordt de vakantietoeslag gebaseerd op 90%.

4. **Voor vakantiedagen geldt dat dagen (uren) blijven dagen (uren) en opgebouwde en op te bouwen vakantiedagen worden (conform de regelgeving zoals opgenomen in de cao) uitbetaald, indien en voor zover van toepassing, tegen het uurtarief van de oorspronkelijke maandverdienste verhoogd met de cao-verhogingen en andere verhogingen.**

6. Overige bepalingen

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

Bijlage D. Reglement geschillen

Artikel 1

1. **De Geschillencommissie (hierna te noemen: Commissie) bestaat uit acht leden en acht plaatsvervangende leden, door de Raad van Overleg te benoemen, zodanig dat zowel van de leden als van de plaatsvervangende leden de helft bestaat uit werkgeversleden en de helft uit werknemersleden.**
2. **De leden en de plaatsvervangende leden worden benoemd voor de tijd van drie jaar. Na afloop van deze termijn treden zij gezamenlijk af; zij zijn opnieuw benoembaar.**
3. **Bij voorziening in een tussentijdse vacature heeft het in deze vacature benoemde lid zitting voor de tijd gedurende welke zijn voorganger nog zitting zou hebben gehad.**

Artikel 2

1. **De Commissie wijst uit haar midden tot voorzitters aan één der werkgeversleden en één der werknemersleden.**
2. **De voorzitters treden om beurten, telkens voor een jaar, als zodanig op; de eerste beurt wordt door het lot bepaald. Bij afwezigheid van de fungerende voorzitter treedt de andere als zodanig op.**
3. **De Commissie wijst uit haar midden of daarbuiten een secretaris aan, die van alle vergaderingen der Commissie notulen houdt. Deze notulen worden, na vaststelling door de Commissie, ondertekend door de voorzitter.**
4. **Indien de secretaris geen lid is der Commissie, heeft hij een adviserende stem.**
5. **Voor de benoeming van een secretaris, die geen lid is van de Commissie, is de goedkeuring vereist van de Raad van Overleg.**

Artikel 3

1. Een lid of plaatsvervangend lid van de Commissie, dat rechtstreeks bemoeienis heeft gehad met het geschil, voordat dit bij de Commissie werd aangebracht, mag aan de behandeling ervan en aan de beslissing niet deelnemen.
2. Een lid of plaatsvervangend lid, dat aan de behandeling van het geschil door de Commissie deelneemt, mag zich daarover noch direct, noch indirect, hetzij mondeling, hetzij schriftelijk, inlaten met partijen, hun vakvereniging of hun raadslieden, noch andere geschriften, op het geschil betrekking hebbende, dan processtukken, aannemen.
3. Voor het nemen van een rechtsgeldige beslissing over een geschil is de aanwezigheid vereist van ten minste vier leden der Commissie.
4. De leden der Commissie oordelen zonder last of ruggespraak.
5. In de vergadering der Commissie brengt ieder lid één stem uit.
6. De Commissie beslist bij gewone meerderheid der geldig uitgebrachte stemmen. Blanco stemmen worden niet als geldig uitgebrachte stemmen beschouwd.
7. Wanneer bij het nemen van een beslissing de stemmen staken, wordt het geschil in een binnen twee weken daarna te houden vergadering wederom aan de orde gesteld.
8. Wanneer de stemmen dan opnieuw staken, zal binnen vier weken een derde vergadering worden gehouden, alwaar een door de Commissie aan te wijzen rechtsgeleerde de behandeling van het geschil zal bijwonen. De voorzitter zal deze tijdig in de gelegenheid stellen kennis te nemen van de aanhangige zaak.
9. Staken de stemmen der Commissieleden opnieuw, dan beslist de rechtsgeleerde.

Artikel 4

1. Een geschil wordt aanhangig gemaakt bij gemotiveerd klaagschrift, waarin duidelijk is aangegeven welke uitspraak van de Commissie wordt gevraagd.
2. Een klaagschrift, als bedoeld in lid 1, kan door de betrokken partij zelf worden ingediend of door tussenkomst van de contracterende vakvereniging waarbij zij is aangesloten[14] .
3. Alvorens het klaagschrift in behandeling wordt genomen, zal de klagende partij, ten genoegen van de voorzitter, dienen aan te tonen dat zij ernstig heeft getracht het geschil in der minne te regelen, zowel binnen het kader van de onderneming als in overleg met de betrokken vakverenigingen van werkgevers en werknemers.
4. De Commissie is bevoegd een klaagschrift in behandeling te nemen betreffende een geschil, waarbij een of meer niet bij een der contracterende vakverenigingen aangesloten partijen zijn betrokken. De Commissie maakt van deze bevoegdheid in geen geval gebruik, indien niet
   a. door de klagende partij een bedrag van € 11,34 wegens kosten wordt gestort;
   b. beide partijen schriftelijk verklaren zich te onderwerpen aan de bepalingen van dit reglement.

Artikel 5

1. Het klaagschrift moet zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen zes maanden nadat de beweerde overtreding van een bepaling der collectieve arbeidsovereenkomst heeft plaatsgevonden, worden ingediend bij de secretaris van de Commissie.
2. Wanneer de klacht betrekking heeft op een regelmatig herhaalde overtreding of op een voortdurende overtreding, moet het klaagschrift worden ingediend uiterlijk zes maanden nadat de klagende partij de wederpartij schriftelijk van de beweerde overtreding in kennis heeft gesteld.
3. Het tijdvak, waarover te weinig ontvangen salaris kan worden gevorderd, gaat niet verder terug dan ten hoogste acht maanden, te rekenen vanaf de in het vorige lid genoemde kennisgeving.
4. De in lid 1 en 2 bedoelde termijnen worden door de Commissie niet ambtshalve toegepast.

5. Wanneer de aangeklaagde partij zich beroept op overschrijding van de termijn door de klagende partij, kan de Commissie desondanks, indien zij daartoe termen aanwezig acht, genoegen nemen met die overschrijding, mits het klaagschrift is ingediend binnen twaalf maanden nadat de beweerde overtreding heeft plaatsgevonden c.q. nadat de klagende partij de wederpartij schriftelijk van de beweerde overtreding in kennis heeft gesteld.

Artikel 6

1. De secretaris stelt onverwijld na ontvangst van het klaagschrift de voorzitter van de Commissie hiervan in kennis.
2. Indien de voorzitter de zaak voor minnelijke schikking vatbaar acht, is hij gerechtigd de betrokken partijen op te roepen teneinde een schikking te beproeven.

Artikel 7

1. Wanneer de voorzitter geen schikking beproeft, of wanneer een schikkingspoging geen resultaat heeft gehad, zendt de secretaris zo spoedig mogelijk een afschrift van het klaagschrift toe aan de aangeklaagde partij en aan elk der leden van de Commissie.
2. De aangeklaagde partij heeft gedurende twee maanden, te rekenen vanaf de in lid 1 bedoelde verzending van het afschrift van het klaagschrift, gelegenheid om een gemotiveerd verweerschrift in te zenden bij de secretaris van de Commissie. De in dit lid genoemde termijn wordt door de Commissie niet ambtshalve toegepast.
3. Wanneer de klagende partij zich beroept op overschrijding van de termijn door de aangeklaagde partij kan de Commissie desondanks, indien zij daartoe termen aanwezig acht, genoegen nemen met die overschrijding, mits het verweerschrift is ingezonden binnen drie maanden, te rekenen vanaf de in lid 1 bedoelde verzending van het afschrift van het klaagschrift.
4. De secretaris zendt zo spoedig mogelijk een afschrift van het verweerschrift toe aan de klagende partij en aan elk der leden van de Commissie. De voorzitter belegt zo spoedig mogelijk een zitting van de Commissie op een door hem te bepalen tijd en plaats en doet de betrokken partijen oproepen om aldaar te verschijnen. Deze oproepingen geschieden bij aangetekende brieven, die uiterlijk op de tiende dag aan de zittingsdag voorafgaande, ter post moeten zijn bezorgd.
5. Wanneer binnen drie maanden, te rekenen vanaf de verzending van het afschrift van het klaag- schrift aan de aangeklaagde partij, deze laatste geen gemotiveerd verweerschrift heeft inge- zonden, kan de Commissie toch een beslissing nemen. In dat geval kan zij afzien van het horen van partijen als in artikel 8 lid 1 omschreven.

Artikel 8

1. De Commissie hoort de betrokken partijen, voorzover zij ter zitting zijn verschenen en bepaalt de wijze, waarop het geding verder zal worden gevoerd.
2. Partijen kunnen ter zitting getuigen of deskundigen meebrengen alsmede zich doen vertegenwoordigen en door raadsleden doen bijstaan.
3. Partijen, die zich ter zitting door getuigen of deskundigen wensen te doen vergezellen, zijn verplicht de secretaris der Commissie en de wederpartij hiervan ten minste drie dagen voor de zitting in kennis te stellen, onder opgave van namen en woonplaatsen.
4. De Commissie is bevoegd getuigen of deskundigen op te roepen.
5. Zij, die als partij of deskundige worden opgeroepen teneinde door de Commissie te worden gehoord, zijn verplicht aan deze oproep gehoor te geven.

Artikel 9

1. De Commissie doet uitspraak naar goede trouw en billijkheid.
2. De beslissingen der Commissie worden met redenen omkleed.

3. **De Commissie doet uitspraak in hoogste ressort.**
4. **De uitspraak der Commissie heeft de kracht van een bindend advies.**
5. **De Commissie is bevoegd een tussentijdse uitspraak te doen. Daarbij wordt, zo enigszins mogelijk, een termijn gesteld, waarbinnen de behandeling van het geschil zal worden voortgezet.**

Artikel 10

De Commissie zal de aangeklaagde partij, van wie gebleken is dat zij enige bij de collectieve arbeidsovereenkomst opgelegde verplichting niet is nagekomen, veroordelen om deze alsnog na te komen en/of aan de klagende partij een schadevergoeding te betalen.

Artikel 11

1. **De Commissie bepaalt het bedrag der kosten (zowel van de Commissie als van de betrokken partijen), welke door het geding zijn veroorzaakt en bepaalt in hoeverre en in welke verhouding partijen die zullen dragen.**
2. **Onder de kosten worden niet begrepen kosten van eventuele rechtskundige of andere bijstand van partijen.**

Bijlage E. Reglement bemiddelingsinstantie

Artikel 1 - Benoeming

1. De Bemiddelingsinstantie bestaat uit acht leden, t.w.:
   - een voorzitter;
   - een plaatsvervangend voorzitter;
   - drie leden voorgedragen door de Vereniging FME;
   - drie leden voorgedragen door de werknemersvakverenigingen.
2. De leden worden benoemd voor een periode van drie jaar, met de mogelijkheid van herbenoeming.
3. Bij voorziening in een tussentijdse vacature heeft het in deze vacature benoemde lid zitting voor de tijd gedurende welke zijn voorganger nog zitting zou hebben gehad.
4. Het lidmaatschap eindigt automatisch bij het bereiken van de leeftijd van 72 jaar.
5. Het secretariaat van de Bemiddelingsinstantie berust bij het secretariaat van de Raad van Overleg.

Artikel 2 - Werkwijze

1. Zodra een verzoek bij de Bemiddelingsinstantie aanhangig is gemaakt, stelt het secretariaat de voorzitter op de hoogte van de aard en inhoud.
2. De voorzitter overlegt met de plaatsvervangend voorzitter wie van hen als fungerend voorzitter zal optreden.
3. Naargelang de aard van het verzoek beslist de fungerend voorzitter hoeveel leden en welke leden hij zal verzoeken zich met de behandeling van de klacht te belasten. Bij deze keuze zal het aantal leden, voorgedragen door de Vereniging FME gelijk dienen te zijn aan het aantal leden, voorgedragen door de werknemersvakverenigingen.
4. Afhankelijk van de beslissing van de fungerend voorzitter zal het aantal leden dat het verzoek gaat behandelen, inclusief de voorzitter, drie of vijf bedragen.
5. Indien daaraan behoefte bestaat kan deze groep, nadat het oordeel is gevormd, dit alvorens aan partijen mee te delen, ter bespreking voorleggen aan de voltallige Bemiddelingsinstantie.
6. In alle gevallen geldt het oordeel van de groep als oordeel van de Bemiddelingsinstantie.
7. Voor de behandeling van het verzoek ontvangen de fungerend voorzitter en de leden die de klacht behandelen een door de Raad van Overleg vastgestelde vergoeding.

8. Alle op het verzoek betrekking hebbende stukken worden ter kennisgeving toegezonden aan de voltallige Bemiddelingsinstantie.

Artikel 3 - Geen arbitrage en geen publicatie

1. De Bemiddelingsinstantie kan geen arbitragetaak op zich nemen, en kan uit dien hoofde in contracten niet met een arbitrerende taak worden belast.
2. De Bemiddelingsinstantie kan een verzoek wel in behandeling nemen en haar oordeel geven indien de bij het geschil betrokken partijen van tevoren met elkaar afspreken dat zij zich bij dit oordeel zullen neerleggen.
3. Door de Bemiddelingsinstantie worden aan derden geen mededelingen gedaan over een door haar behandelde klacht.

Artikel 4 - Situaties waarin de Bemiddelingsinstantie kan worden ingeschakeld

A. Klachten van een werknemer of een groep van werknemers inzake de arbeidsverhouding:

1. De werknemer dient eerst zijn klacht te bespreken in de onderneming, waarbij achtereenvolgens de volgende fasen worden doorlopen:
   - directe chef;
   - eventueel hogere chef;
   - directie of haar gemachtigde (al of niet via de bemiddeling van een lid van de ondernemingsraad).
2. Is langs de in lid 1 aangegeven weg binnen een redelijke termijn geen bevredigende oplossing verkregen, dan kan de werknemer, die is aangesloten bij een van de v.v. zijn klacht voorleggen aan de daartoe door zijn organisatie aangewezen vertegenwoordiger, waarna de betrokken organisatie de klacht bij de werkgever in bespreking brengt.
3. Indien tussen die organisatie en de werkgever geen overeenstemming kan worden verkregen, kan zowel de werkgever als de betrokken werknemer zijn organisatie verzoeken de klacht ter bemiddeling voor te leggen aan de Bemiddelingsinstantie.
4. Indien de organisatie aan dit verzoek gevolg geeft, stelt zij de andere bij het verzoek betrokken partij en diens organisatie daarvan in kennis.
5. Indien één van de betrokken partijen geen lid is van de w.v. of een der v.v. kan de klacht rechtstreeks aan de Bemiddelingsinstantie worden voorgelegd. De Bemiddelingsinstantie neemt de klacht slechts in behandeling, indien beide partijen en partijen bij de cao daarmee instemmen.
6. Indien de klager geen lid is van een der v.v. neemt de Bemiddelingsinstantie de klacht slechts in behandeling wanneer de klager zich tevoren bereid heeft verklaard de kosten van de bemiddeling te dragen.

B. Verschil van mening tussen werknemersvakvereniging(en) en een werkgever:

1. Indien over het in de onderneming gevoerde of te voeren sociaal beleid verschil van mening is tussen een werkgever, die is aangesloten bij de w.v., en een of meer werknemersvakverenigingen, dan kan dit meningsverschil zowel door de werkgever als door de werknemersvakvereniging(en) worden voorgelegd aan de besturen van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.
2. Indien de bemoeiingen onder sub 1 genoemd niet tot resultaat leiden, kan elk der organisaties het meningsverschil ter bemiddeling voorleggen aan de Bemiddelingsinstantie.
3. Indien de betrokken werkgever geen lid is van de w.v., wordt het verschil van mening rechtstreeks aan de Bemiddelingsinstantie voorgelegd. De Bemiddelingsinstantie neemt het verschil van mening slechts in behandeling, indien partijen bij de cao daarmee instemmen.

C. Het voornemen bij een of meer werknemersvakverenigingen tot werkstaking of andere acties:

1. Indien er een onderwerp is, naar aanleiding waarvan een of meer werknemersvakverenigingen en/of haar (hun) leden werkstaking of acties zou(den) willen toepassen, die het normaal functioneren van een onderneming belemmeren, dan kan dit onderwerp zowel door de betrokken werkgever(s), die is (zijn) aangesloten bij de w.v., als door de werknemersvakvereniging(en) en/of haar (hun) leden worden voorgelegd aan de besturen van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.
2. Indien van het voornemen tot werkstaking of andere acties kennis is gegeven aan de w.v. kan (kunnen) zowel een of meer werknemersvakverenigingen als de w.v. aan de Bemiddelingsinstantie bemiddeling en/of beoordeling verzoeken. De Bemiddelingsinstantie zendt onverwijld afschrift van bovenvermeld verzoek aan de betrokken werkgever(s), de v.v., de w.v. en de Geschillencommissie.

Artikel 5 - Procedure

1. De Bemiddelingsinstantie hoort:
   a. in geval van klachten van een werknemer of een groep van werknemers: de betrokken werknemer(s) en de werknemersvakvereniging(en) die het geschil aanhangig heeft (hebben) gemaakt en, indien de w.v. de klacht ter bemiddeling hebben voorgelegd, de w.v.;
   b. in geval van verschil van mening tussen werknemersvakvereniging(en) en een werkgever:
      - de betrokken werkgever;
      - indien de werkgever is aangesloten bij de w.v.: de betrokken organisatie;
      - de betrokken werknemersvakvereniging(en);
   c. in geval van het voornemen bij een of meer werknemersvakverenigingen tot werkstaking of andere acties: de w.v. en de werknemersvakverenigingen.
2. De Bemiddelingsinstantie kan alle ter zake dienende inlichtingen inwinnen en alle personen als getuigen of deskundigen horen, die naar haar oordeel gewenst zijn.Partijen zullen aan verzoeken van de Bemiddelingsinstantie tot het verstrekken van inlichtingen voldoen.Partijen zullen bevorderen dat de personen, welke de Bemiddelingsinstantie als getuigen of deskundigen wenst te horen, aan een daartoe strekkend verzoek gevolg geven.
3. De Bemiddelingsinstantie zal, na van alle daarop betrekking hebbende gegevens kennis te hebben genomen, tussen partijen trachten te bemiddelen.
4. Indien de bemiddelingspogingen binnen twee maanden, nadat de klacht c.q. het verschil van mening c.q. het voornemen aan de Bemiddelingsinstantie is voorgelegd, niet tot resultaat hebben geleid, zal de Bemiddelingsinstantie binnen twee weken na het verstrijken van de hiervoor genoemde termijn schriftelijk haar oordeel geven. Van vorengenoemde termijn van twee maanden kan worden afgeweken in overleg tussen de Bemiddelingsinstantie en de betrokken partijen. In geval van het voornemen bij een of meer werknemersvakverenigingen tot werkstaking of andere acties zal de Bemiddelingsinstantie er naar streven binnen 4 weken haar bemiddeling te voltooien dan wel schriftelijk haar oordeel te geven.
5. Het schriftelijk oordeel wordt door de Bemiddelingsinstantie toegezonden aan de betrokken partijen alsmede, indien de werkgever is aangesloten bij de w.v., aan zijn organisatie. Publicatie van het oordeel is toegestaan na verloop van een week na ontvangst.Publicatie van een oordeel met betrekking tot het voornemen van een of meer werknemers-vakverenigingen en/of haar (hun) leden tot werkstaking of andere acties, is toegestaan direct na ontvangst.De publicatie bevat het volledige oordeel van de Bemiddelingsinstantie, behoudens eventuele door de Bemiddelingsinstantie niet voor publicatie vrijgegeven passages. Namen van personen, ondernemingen en organisaties kunnen desgewenst worden weggelaten.

Bijlage F. Kernbepalingen WagwEU

De onderstaande tabel geeft aan welke bepalingen van de Cao Metalektro Hoger Personeel 2024-2025 (gedeeltelijk) van toepassing zijn op de werknemers zoals bedoeld in bepaling 6.11 van die cao (verder te noemen: HP-cao).

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

Tabel: Bepalingen van de HP-cao die (gedeeltelijk) van toepassing zijn in het kader van WagwEU (kernbepalingen)			
uit hoofdstuk / bijlage	**nummer***	**kernbepalingen titel / onderwerp**	**waarvan niet van toepassing**
7. Over de cao en cao-partijen	7.2	Werkingssfeer	
	7.3	Definities	
	7.4	Afwijken van deze cao / Flexibilisering	7.4.2
Bijlagen	A	Werkingssfeer	
	F	Kernbepalingen WagwEU	

* De in deze kolom genoemde (sub)paragrafen zijn volledig van toepassing, tenzij in de kolom 'waarvan niet van toepassing' anders is vermeld. Als een (sub)paragraaf van toepassing is, geldt dit ook voor de eventuele toelichting of aanbeveling die daarbij is opgenomen.

Voetnoten

1. Een opsomming van gegevens die volgens de wet schriftelijk verstrekt moeten worden staat in artikel 7:655 BW.
2. Voor de werkgever en de werknemer geldt de wettelijke regeling voor het opzeggen van arbeidsovereenkomsten.
3. Dit bedrag geldt voor de werknemer die in voltijd werkt, voor de werknemer die in deeltijd werkt naar evenredigheid van het aantal door hem gewerkte uren.
4. Zie ook 3.4.3.
5. WIA staat voor Wet werken inkomen naar arbeidsvermogen.
6. Regelmatige ploegendienst is ploegendienst die ten minste gedurende 1 jaar, volgens een vooraf vastgesteld rooster is of moet worden uitgeoefend (zie ook definities 7.3).
7. Zie beschikking van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 juni 1990 (Stcrt. 1990, 112).
8. Als bedoeld in artikel 77, eerste lid van het besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 december 1983 (Stcrt. 1983, 246).
9. De Commissie Werkingssfeer is samengesteld door de Stichting Raad van Overleg in de Metalektro en de Stichting Vakraad Metaal en Techniek. Het secretariaat van de Commissie Werkingssfeer is gevestigd: Postbus 93235, 2509 AE Den Haag, telefoon 070-3160325.In de commissie hebben tevens zitting, het PME pensioenfonds (PME) en het Pensioenfonds Metaal en Techniek (PMT).
10. De cao A+O voorziet met Bijlage B in een eigen reglement dispensatie.
11. De cao RVU voorziet met Bijlage B in een eigen reglement dispensatie.
12. Bij het afsluiten van een nieuwe eigen cao moet de gedispenseerde werkgever opnieuw een verzoek tot dispensatie indienen bij de ROM en de tekst van die cao ter informatie meesturen.
13. Regelmatige ploegendienst is ploegendienst die ten minste gedurende 1 jaar, volgens een vooraf vastgesteld rooster is of moet worden uitgeoefend (zie ook definities 7.3 van de Basis-cao).
14. Het is gewenst dat de werkgever of werknemer vóór het indienen van een klaagschrift, daaromtrent overleg pleegt met de contracterende vakvereniging, waarbij hij is aangesloten.

Cao Hoger Personeel 2024-2025

Aldus overeengekomen op 15 augustus 2024

Vereniging FME

Theo Henrar	Erik Tierolf

FNV Metaal

Albert Kuiper	Peter Reniers

CNV

Piet Fortuin	Arthur Bot

De Unie

Reinier Castelein	Gertjan Tommel

VHP2

Hans van Sprang	Amilde Schuur