FNV Bondgenoten **Metaal**

Cao Metaal & Techniek

Populaire versie 2011/ 2013

FNV BONDGENOTEN

> *Werkt in je voordeel*

Populaire versie cao Metaal & Techniek 2011 / 2013

Hierbij bieden wij u als lid van FNV Bondgenoten dit exemplaar aan van de populaire versie van de cao voor de Metaal en Technische bedrijfstakken. Deze cao loopt van 1 april 2011 tot en met 30 april 2013.

Na drie lange onderhandelingsdagen hebben we een mooi akkoord kunnen afspreken. Centraal in de nieuwe cao staan maatregelen om vaklieden op een aantrekkelijke en gezonde manier aan het werk te houden tot het einde van hun loopbaan. Er is een structurele loonsverhoging afgesproken van 4,45 % over 25 maanden. Bij een gemiddeld vakliedenloon van 2500 bruto gaan de werknemers er honderd euro op vooruit met deze loonsverhoging. Werkgevers die nog langdurig omzetverlies lijden, kunnen de loonsverhoging van 1 oktober 2011 vier maanden uitstellen indien werknemers en bonden instemmen. In dat geval krijgen werknemers er twee extra roostervrije dagen voor terug. Naar verwachting zal hier nauwelijks gebruik van worden gemaakt. De werkgevers in de metaalsector gaan voor de inzet van uitzendkrachten alleen nog maar in zee met bij SNA geregistreerde uitzendbureaus. Bedrijven die zich daar niet aanhouden worden aangepakt door de uitzendcao-politie voor naleving. Vervroegd uittreden blijft mogelijk en de opbouw van seniorendagen blijft. Werknemers die op 1 juli 2012 nog geen 62 zijn, krijgen er echter geen extra dagen meer bij.

Voor de werving van jongeren komen er nog meer bemiddelingsprojecten met TechniekTalent.nu. Voor de duurzame inzetbaarheid van vaklieden wordt het project Fit in de metaal uitgebreid en er komt meer aandacht voor preventie en re-integratie. Onder andere door de aanstelling van 14 preventie en re-integratie consulenten en het breder inzetten van de Work-Ability-Index. Dat is een instrument om preventief met de werknemers te kijken naar de inzetbaarheid, gezondheid en de loopbaanmogelijkheden. Bedrijven moeten de functionerings- en loopbaangesprekken met werknemers bevorderen en verbeteren. Met de werkgevers is een afspraak gemaakt om de zogenaamde ‘vredesplicht’ niet te laten gelden voor acties die voortvloeien uit het zogeheten Pensioenakkoord.

In de cao staan al uw rechten en plichten en ook die van uw werkgever op een rij. In de loop van de jaren is de officiële cao uitgegroeid tot een dik boekwerk met ingewikkelde teksten. Dat is het gevolg van het sluiten van compromissen en het zoeken naar juridisch sluitende formuleringen. Daardoor is het een lange en moeilijk te lezen cao geworden. Om u als lid snel en goed te informeren over de hoofdlijnen van de cao is deze “populaire versie” er voor u, want wij zijn uw partner in de praktijk!

Bij een geschil met uw werkgever kunt u geen beroep doen op deze beknopte tekst van de cao. Dan moet u teruggrijpen op de “echte” cao. Vanzelfsprekend staan wij u ook in dat soort gevallen graag terzijde met raad en daad. U kunt ons vinden op de ledenservicepunten of de regiokantoren. De adressen staan achter in dit boekje. Voor het geval u een collega kent die ook lid wil worden van FNV Bondgenoten kan contact opgenomen worden met FNV Bondgenoten via telefoonnummer 0900 9690 (lokaal tarief) of via de site: www.fnvbondgenoten.nl. Want samen staan we sterker. En dat is weer van groot belang als wij uw volgende cao, die voor 2013 en verder, moeten gaan afsluiten. Verder kunt u actuele informatie over de bedrijfsgroep Metaal&Techniek vinden op onze website www.fnvmetaal.nl.

Met vriendelijke groet,

Jan Berghuis en Jos Brocken
Landelijke onderhandelaars Metaal

Belangrijke wijzigingen

De nieuwe cao voor de Metaal en Techniek geldt van 1 april 2011 tot en met 30 april 2013. De belangrijkste verschillen met de vorige cao zijn:

Inkomen
Per 1 oktober wordt uw salaris verhoogd met 1%.
Als uw werkgever te maken heeft met leegloop, kan hij de Vakraad verzoeken deze salarisverhoging uit te stellen (maar niet af te stellen!) tot 1 februari 2012. U ontvangt dan ter compensatie van dit uitstel 2 roostervrije dagen. Uw werkgever betaalt dan op 1 februari 2012 alsnog deze 1% salarisverhoging.
Per 1 februari 2012 wordt uw salaris verhoogd met 1,15%;
Per 1 augustus 2012 wordt uw salaris verhoogd met 1,15%;
En per 1 februari 2013 wordt uw salaris verhoogd met 1,15%.

Inzetbaarheid, arbeidsongeschiktheid en preventie
Voor de duurzame inzetbaarheid van vaklieden wordt het project Fit in de metaal uitgebreid en er komt meer aandacht voor preventie en re-integratie. Onder andere door de aanstelling van 14 consulenten en het breder inzetten van de Work-Ability-Index. Dat is een instrument om preventief met de werknemers te kijken naar de inzetbaarheid, gezondheid en de loopbaanmogelijkheden.
Bedrijven gaan de functionering- en loopbaangesprekken met werknemers bevorderen en verbeteren en er worden instrumenten ontwikkeld voor levensfasebewust beleid.

Pensioen
De zogeheten 58+ wordt voortgezet. Dat betekent dat u, als in 2011, 2012 of in 2013 58 jaar bent (geworden) en in 2011, 2012 of in 2013 bent ontslagen in verband met de crisis, in aanmerking kunt komen voor de bestaande 58+ regeling van het Pensioenfonds Metaal en Techniek.
Als u recht had op de overgangsregeling in de pensioenregeling en u wordt vanwege de crisis ontslagen tussen 1 april 2011 en 30 april 2013, dan behoudt u het recht op deze overgangsregeling indien u binnen 3 jaar weer als werknemer aan de slag gaat binnen de Metaal en Techniek.

Als u met pensioen wilt gaan, meldt u dit drie maanden voor de datum van uittreden bij uw werkgever.

Pensioenakkoord
Cao-partijen zullen een studie doen naar de effecten van het zogeheten Pensioenakkoord op de pensioenregeling in de sector. De vredesplicht geldt deze cao-periode niet voor eventuele acties die voortkomen uit het Akkoord.

Ouderen
Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen voor maximaal 5 uren in een periode van vier weken verplicht worden tot overwerk.

De opbouw van seniorendagen blijft. Werknemers die op 1 juli 2012 nog geen 62 zijn, krijgen er echter geen extra dagen meer bij, maar behouden het aantal dat ze tot dan toe hebben opgebouwd.

Werkgelegenheid, Arbeidsmarkt en opleiding
Cao-partijen zetten middelen in voor de instroom en het behouden van vaklieden en voor het uitbreiden van de mogelijkheden van de O&O fondsen om bv opleidingsdagen beter te benutten. Via Techniektalent.nu willen cao partijen leerwerkplekken voor 16-17 jarigen behouden en uitbreiden.
Ook willen cao-partijen projecten opzetten om wajongers te scholen en toe te leiden naar de Metaal & Techniek. En om vijfhonderd 45+ WWers te behouden voor de sector. De resultaten worden gemonitord. Met ingang van 1 januari 2012 mogen werkgevers alleen nog gebruik maken van bonafide uitzendbureaus die geregistreerd zijn bij de SNA (Stichting Normering Arbeid), die actief controleert op naleving. De basisheffing van de O&O fondsen bedraagt 0,5% per jaar.

Vakantiewetgeving
Bovenwettelijke vakantiedagen mogen, in afwijking van de nieuwe wetgeving gespaard worden tot een maximum aantal van zes maanden, in een periode van vijf jaar.

Concurrentiebeding/relatiebeding
Als u wordt ontslagen vanwege de crisis en u heeft een concurrentiebeding/relatiebeding, dan mag u wel vrijuit solliciteren. De oude werkgever mag dan niet ernstig benadeeld worden.

Inhoud

Inleiding 8

1. Jongeren - aandachtspunten op een rij 9

2. Begin en einde van de arbeidsovereenkomst 10

3. Loon 14
3.1 Salaristabellen 16

4. Arbeidstijden 28
4.1 Vaststellen van het dienstrooster 28
4.2 Arbeidstijdverkorting 28
4.3 Werken in deeltijd 29
4.4 Dagvenster 30
4.5 Overuren 31
4.6 Consignatie 33
4.7 Betaling van reisuren 34
4.8 Karweiwerk 34
4.9 Invoering ploegendienst 35
4.10 Arbeidstijdenwet 36

5. Vakantie 37

6. Verlof 41

7. Kopen of verkopen van vrije dagen/levensloopregeling 45

8. Gezond werken 49
8.1 Re-integratie en Wet Poortwachter 50

9. Vakbond en ondernemingsraad/PVT 53

10. Weer- en wendbare werknemers 55
10.1 Scholing en bijscholing 55
10.2 Veiligheid 56
10.3 Uitzendarbeid 56
10.4 Vredesplicht 57

11. Vervroegd uittreden en pensioen 58

Bijlagen:
1: Voorbeelden dagvenster + toeslagen 63
2: Adressen cao partijen 64
3: Adressen scholingsfondsen 66
4: Adressen FNV Bondgenoten 67

Inleiding

In deze brochure vindt u een verkorte versie van het gemeenschappelijke deel uit de zeven collectieve arbeidsovereenkomsten in de Metaal en Techniek.
De bedrijfstak Metaal en Techniek bestaat uit 5 branches, te weten: Metaalbewerking, Technisch Installatiebedrijf, Carrosseriebedrijf, Isolatiebedrijf, Goud en zilvernijverheid. De Bovag (motorvoertuigen en tweewielerbranche) heeft inmiddels een eigen, aparte cao, die van toepassing is op medewerkers die werkzaam zijn in de motorvoertuigen- en tweewielerbranche.

Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zijn minimum afspraken tussen een aantal werkgevers en werknemersorganisaties. De leden van deze organisaties zijn verplicht zich tenminste aan deze afspraken te houden.
Minimum betekent in dit geval dat tenminste de afspraken in de cao moeten worden toegepast. Anders gezegd: het mag wel beter en nooit slechter dan de cao aangeeft.
Deze cao's zijn "algemeen verbindend" verklaard door de minister. Dat betekent dat ook de werkgevers die niet zijn aangesloten bij een van de betrokken organisaties, zich aan de cao moeten houden.

In zijn algemeenheid kan gezegd worden dat deze cao op alle werknemers in de Metaal en Techniek van toepassing is. We willen u er echter op wijzen dat voor servicewerk en werkzaamheden aan bedrijfswagens en autoverhuurbedrijven speciale voorzieningen zijn getroffen. Medewerkers van de tankstations vallen niet meer onder de Metaal en Techniek cao.

LET OP: Aangezien het om een bewerking gaat van verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten, kunt u op geen enkele wijze rechten ontlenen aan deze brochure. Mocht u, na het lezen van de brochure, vragen of klachten hebben, raadpleeg dan de volledige voor u geldende cao of neem contact op met de bond. Bij de regiokantoren of de ledenservicepunten kunt u ook terecht voor het volledige cao boekje.

De volledige lijst van bij de collectieve arbeidsovereenkomsten betrokken organisaties kunt u vinden in bijlage 2.

1. Jongeren – aandachtpunten op een rij

Doorbetaling scholingsdag
Wie met de werkgever een leerarbeidsovereenkomst heeft gesloten, krijgt de wekelijkse scholingsdag doorbetaald. Er moet dan wel aan een aantal voorwaarden zijn voldaan:
> hij/zij volgt een primaire opleiding zoals bedoeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs;
> er is een leer/arbeidsovereenkomst met werkgever afgesloten;
> er is een werkweek van gemiddeld 32 arbeidsuren overeengekomen (4 dagen werken, 1 dag leren);
> op de dagen dat er geen school is, dient de werknemer gewoon te werken.
> voor de werknemer van 17 jaar of ouder wordt de scholingsdag doorbetaald.

Als er een werkweek van minder dan 32 uur is afgesproken, dan zal de scholingsdag naar evenredigheid worden uitbetaald.

Als een werknemer het eerste jaar van de voortgezette opleiding met goed gevolg heeft afgerond dan heeft de werknemer het recht op het salaris van het voortgezette vakdiploma.

Voor jongeren van 16 en 17 jaar gelden een aantal speciale regels in de Arbeidstijdenwet. De belangrijkste zijn:
> Schooltijd geldt als arbeidstijd.
> De dagelijkse rust is 12 uur per 24 uur. Hierbij is inbegrepen de periode van 23.00 uur tot 07.00 uur. Dat betekent dat nachtdienst verboden is.
> De wekelijkse rust is minimaal 36 uur per 7x24 uur.
> Voor zondagsarbeid gelden dezelfde regels als voor volwassenen.
> De maximale arbeidstijd per dienst is 9 uur, per week 45 uur en gemiddeld per 4 weken 40 uur. Let wel: schooltijd = ook arbeidstijd!
> Pauze is minimaal een half uur bij meer dan 4½ uur arbeid (of 2x ¼uur).
> Consignatie is voor jeugdigen niet toegestaan.

Er komt geld voor extra activiteiten voor behoud en instroom van jongeren. Via Techniektalent.nu willen cao-partijen leerwerkplekken voor 16-17 jarigen te behouden en uit te breiden.

Jeugdlonen
In 2009 is het loongebouw veranderd en vallen 22-jarigen onder de jeugdschalen. De jeugdschalen voor 23- tot en met 27-jarigen zijn verdwenen, zij vallen vanaf 1 januari 2009 onder de vakvolwassen loonschalen.

2. Begin en einde van de arbeidsovereenkomst

Begin
Bij het begin van een arbeidsovereenkomst is het altijd verstandig om een schriftelijke bevestiging (aanstellingsbrief) te vragen. In deze aanstellingsbrief moet een aantal zaken zijn opgenomen, zoals in elk geval:

> de ingangsdatum;
> de duur van de proeftijd (maximaal 2 maanden);
> de functie-indeling;
> de salarisgroep waarin u valt;
> het aantal toegekende functiejaren;
> het aanvangssalaris;
> de (gemiddelde) arbeidsduur;
> bij deeltijd: of de ATV in tijd of geld wordt opgenomen;
> de geldende pensioenregeling.

De werkgever is verplicht u een schriftelijke aanstellingsbrief te geven, ook als u hem daar niet om vraagt. Uw arbeidsovereenkomst mag niet eenzijdig door de werkgever worden gewijzigd. Indien er sprake is van wijzigingen dienen uw werkgever en u beiden akkoord te zijn. Vraagt u om een schriftelijke bevestiging als uw arbeidsovereenkomst gewijzigd wordt. Zaken die in strijd zijn met de cao mogen niet in een arbeidsovereenkomst staan, zoals een proeftijd van meer dan twee maanden, een werkdag van meer dan 9,5 uur, een salaris onder het in de cao afgesproken minimum en zo meer.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd
Er zijn twee soorten arbeidsovereenkomsten: de arbeidsovereenkomst voor bepaalde en die voor onbepaalde tijd. Het is gebruikelijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan. Deze biedt de meeste rechtszekerheid.
De belangrijkste verschillen zitten in de duur van de overeenkomst en in de wijze waarop de overeenkomst beëindigd kan worden.
Hieronder volgen de belangrijkste regels voor deze arbeidsovereenkomsten.

Proeftijd
Voor zowel de arbeidsovereenkomst voor bepaalde (tijdelijk contract) als voor onbepaalde tijd (vast contract) geldt volgens de cao automatisch een proeftijd van twee maanden. Een kortere proeftijd dan wel geen proeftijd moeten schriftelijk (in de arbeidsovereenkomst) worden overeengekomen. Is dat niet het geval, dan geldt gewoon de proeftijd uit de cao (= 2 maanden). In de proeftijd kunnen beide partijen zonder opzegtermijn de overeenkomst beëindigen. Op verzoek van de werknemer moet de werkgever wel de reden van beëindiging schriftelijk kenbaar maken.

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tijdelijk contract)
De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan alleen schriftelijk aangegaan worden. De maximale duur van de overeenkomsten samen is 36 maanden.

> De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan alleen schriftelijk worden aangegaan.
> Er is geen ontslagvergunning en geen opzegging nodig voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst: de arbeidsovereenkomst loopt gewoon af per de overeengekomen datum dan wel het eindigen van de overeengekomen taak.
> De arbeidsovereenkomst kan maximaal drie maal verlengd worden zonder dat een ontslagvergunning en opzegging vereist zijn. De arbeidsovereenkomsten inclusief verlenging(en) mag niet meer bedragen dan 36 maanden.
> Als de totale duur van de arbeidsovereenkomst inclusief de verlengingen meer dan 36 maanden bedraagt, is een ontslagvergunning en opzegging wel vereist.
> Als men een langdurige arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd afsluit voor de duur van drie jaren, dan is er een uitzondering op de hiervoor gestelde regels: er mag dan éénmalig, en wel binnen drie maanden na het aflopen van dat eerste contract, een nieuw contract voor bepaalde tijd worden aangegaan, maar dat contract mag dan niet langer duren dan drie maanden. Deze uitzondering is vooral bedoeld voor situaties waarin een project net niet is afgerond.
> Als tussen twee contracten meer dan drie maanden zit, dan moet men weer opnieuw beginnen te tellen voor het aantal contracten voor bepaalde tijd.

Voorbeeld:
U kunt twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur van beide 1 jaar aangaan. Wordt u dan een derde contract aangeboden voor bepaalde duur van bijvoorbeeld 1,5 jaar, dan overschrijdt u de termijn van 36 maanden. Per de dag dat u de 36e maand overschrijdt, ontstaat een contract voor onbepaalde tijd.

Tweede voorbeeld:
Uw werkgever kan u vier maal een tijdelijk contract aanbieden voor bijvoorbeeld 6 maanden. Wil hij nog eens een tijdelijk contract aanbieden, dan is dat niet toegestaan: Er mogen vier contracten voor bepaalde tijd worden aangegaan. Volgt dan binnen drie maanden na afloop van het laatste contract een vijfde contract, dan is dat een contract voor onbepaalde tijd.

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (vast contract)
Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd blijft bestaan tot er opgezegd wordt. Zowel de werknemer als de werkgever kan opzeggen. Wel moeten ze een opzegtermijn in acht nemen:

Als de werkgever opzegt
> Tijdens de proeftijd geldt geen opzegtermijn.
> Duur contract tot 5 jaar: 1 maand
> Duur contract vanaf 5 en tot 10 jaar: 2 maanden
> Duur contract vanaf 10 en tot 15 jaar: 3 maanden
> Duur van het contract 15 jaar of langer: 4 maanden

De opzegtermijn van de werkgever kan in uw schriftelijke arbeidsovereenkomst worden verlengd. Als de werkgever een ontslagvergunning van het CWI heeft gekregen, mag hij de opzegtermijn met een maand verkorten. Maar: er moet wel altijd tenminste een maand opzegtermijn overblijven!

NB: voor werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder waren, gelden nog de "oude" opzegtermijnen: een week voor elk vol jaar dat de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer heeft geduurd, tot maximaal 13 weken en deze termijn kan worden verlengd met een week voor elk vol dienstjaar dat de dienstbetrekking na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar en voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd heeft geduurd. Deze verlenging mag echter nooit langer zijn dan 13 weken. De totale opzegtermijn voor de werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar en ouder worden is dan dus inclusief verlenging maximaal 26 weken. Wanneer u na 1 januari 1999 van baan verandert, gaan wel de nieuwe opzegtermijnen, zoals hierboven weergegeven, gelden.

Als u opzegt
Tijdens de proeftijd geldt geen opzegtermijn. Na de proeftijd bedraagt de opzegtermijn een maand.
De opzegtermijn voor de werknemer mag in uw schriftelijke arbeidsovereenkomst worden verlengd en ook verkort, maar dan mag uw opzegtermijn bij verlenging nooit langer zijn dan zes maanden. De opzegtermijn voor de werkgever moet bij zo'n verlenging van de opzegtermijn voor de werknemer tenminste twee keer zo lang zijn als die van de werknemer.

Er kan, zowel door u als door de werkgever, alleen opgezegd worden tegen het einde van een kalendermaand of tegen het einde van de betalingsperiode.

Ontslagvergunning
Bij ontslag door de werkgever is er in het geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd altijd een ontslagvergunning nodig, tenzij:
> u zelf akkoord gaat met het ontslag;
> u met (vroeg)pensioen gaat;
> u tijdens de proeftijd ontslag neemt of krijgt;
> u ontslag op staande voet krijgt wegens een dringende reden.

Daarnaast eindigt een arbeidsovereenkomst ook bij het overlijden van de werknemer.

Als er ontslag voor u dreigt, of al is aangezegd, kunt u het beste meteen contact opnemen met de bond. De bond kan dan proberen het ontslag te voorkomen.
Als er voor u en uw collega's ontslag dreigt wegens reorganisatie, fusie of sluiting, moet u zo snel mogelijk het regiokantoor op de hoogte stellen, want dan gelden er andere regels.

Concurrentiebeding/relatiebeding
Als u wordt ontslagen vanwege de crisis en u heeft een concurrentiebeding/relatiebeding, dan mag u wel vrijuit solliciteren. De oude werkgever mag dan niet ernstig benadeeld worden.

3. Loon

Salaris
Het salaris (het loon) mag alleen per vier weken of per maand worden uitbetaald. Over een jaar gerekend is er per saldo geen verschil. Het salaris moet uiterlijk op de laatste werkdag van de vierweekse of maandelijkse periode uitbetaald worden. De werkgever is verplicht u een loonstrook te geven. Aan het einde van elk jaar moet u een overzicht krijgen van het verdiende salaris, de verdiende toeslagen en de inhoudingen over dat jaar. Ook bij het beëindigen van het dienstverband moet zo'n overzicht gegeven worden. Dit overzicht moet uiterlijk twee maanden na het verstrijken van het jaar of na het beëindigen van het dienstverband verstrekt worden.

Salaristabellen
Voor het lezen van de salaristabellen dient u over de juiste gegevens te beschikken. Hieronder geven wij aan welke gegevens u nodig heeft om met de tabellen te kunnen werken. Deze gegevens zijn te vinden in de aanstellingsbrief die uw werkgever u bij indiensttreding heeft gegeven. Heeft u die niet (meer) dan kan de bond u helpen bij het vaststellen van uw functie- en salarisgroep.

De salarisgroep waarin u valt
Op basis van uw functie bent u ingedeeld in één van de salarisgroepen. In welke salarisgroep u bent ingedeeld staat in uw aanstellingsbrief vermeld.
Heeft u geen aanstellingsbrief, dan kan de bond u hierbij helpen, d.m.v. het 'Handboek functie-indeling voor de Metaal en Techniek.

Uw leeftijd
De tabellen bestaan telkens uit twee gedeelten; het bovenste gedeelte met leeftijden en het onderste gedeelte met functiejaren. Dit heeft te maken met de vakvolwassenheid. De vakvolwassenheid verschilt per salarisgroep. Werknemers die dan 23 jaar of ouder zijn vallen onder de gewone, vakvolwassen schalen.

Met ingang van 1 januari 2000 zijn werknemers van 16 t/m 21 jaar ingedeeld in een van de vier nieuwe jeugdgroepen. Voor hun indeling is dan bepalend welke diploma's ze hebben. Vanaf 1 januari 2009 geldt dit voor 16 t/m 22 jaar.
Wie geen diploma lbo of mavo heeft, krijgt het wettelijk minimum jeugdloon. Daarnaast zijn er schalen voor jeugdige werknemers met een vbo- of mavo-diploma en met het diploma primaire vakopleiding.
Werknemers die tenminste een jaar van de voortgezette vakopleiding met goed resultaat hebben gevolgd, worden in de hoogste jeugdschaal ingedeeld.

Het aantal functiejaren
Functiejaren zijn dienstjaren, doorgebracht in een bepaalde functie. Dit aantal jaren kan zijn opgebouwd uit twee delen. Ten eerste het aantal functiejaren dat u is toegekend bij het in dienst treden. In uw aanstellingsbrief moet staan hoeveel dat er zijn. Als u geen aanstellingsbrief heeft, moet u aan de werkgever vragen hoeveel het er zijn. Ten tweede het aantal opgebouwde functiejaren. Deze kunt u gemakkelijk zelf berekenen. Het is het aantal jaren dat u bij deze werkgever deze functie uitoefent, sinds het bereiken van de vakvolwassen leeftijd. Als u nu de toegekende en de opgebouwde functiejaren optelt, heeft u het aantal functiejaren dat nodig is om met de tabellen te werken.

Het (gemiddelde) aantal uren dat u per week werkt
De tabellen gaan uit van 38 uur per week. Als u minder dan 38 uur werkt moet u dus een evenredig gedeelte ontvangen. Bijvoorbeeld: als u 19 uur per week werkt moet u de helft van het salaris dat in de tabel staat ontvangen (19/38).

Met deze gegevens kunt u nu aflezen hoe hoog uw salaris minimaal zou moeten zijn. Per periode is er steeds een tabel voor het salaris per vier weken en een voor het salaris per maand.

Het aflezen van de tabellen:
- u kijkt welke tabel van toepassing is;
- u zoekt uw salarisgroep op;
- u kijkt of er in uw groep, bij uw leeftijd een salaris staat, zo ja, dan is dat uw minimumsalaris;
- als er bij uw leeftijd geen salaris staat, of uw leeftijd komt niet in de tabel voor, kijkt u bij uw aantal functiejaren in uw salarisgroep. Dat is dan het salaris dat u minimaal moet verdienen. Vaak zit het uitbetaalde salaris er boven;
- bij elke salarisgroep is er een maximaal aantal functiejaren. Als u daarboven komt, geldt het salaris dat bij het maximale aantal staat.

3.1 Salaristabellen

Artikel 33a. Salarissen per maand

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 april 2011 tot 1 oktober 2011

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma	voortgezet vakdiploma
16 jaar	491,40	615	674	759
17 jaar	562,65	707	773	866
18 jaar	648,10	812	887	1000
19 jaar	747,80	939	1025	1152
20 jaar	876,00	1101	1200	1351
21 jaar	1032,70	1294	1414	1592
22 jaar	1210,75	1597	1670	1742

SALARISGROEPEN

FUNCTIEJAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1424,40	1720	1790	1828	1886	1981	2144	2325	2545	2810
1	1671	1772	1806	1846	1921	2027	2189	2376	2603	2867
2	1684	1788	1819	1867	1957	2071	2235	2420	2657	2925
3	1701	1801	1833	1882	1987	2115	2287	2475	2714	2989
4		1814	1846	1904	2026	2158	2331	2527	2769	3046
5		1832	1864	1920	2059	2202	2378	2574	2821	3104
6		1850	1883	1950	2094	2249	2421	2624	2878	3165
7		1869	1902	1979	2157	2316	2474	2671	2930	3227
8								2722	2989	3285
9									3040	3345
10										3406

Deze tabel is de tabel die gold vanaf 1 februari 2011, met dien verstande dat de bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 januari 2011 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 oktober 2011 tot 1 februari 2012

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma	voortgezet vakdiploma
16 jaar	491,40	621	681	767
17 jaar	562,65	714	781	875
18 jaar	648,10	820	896	1010
19 jaar	747,80	948	1035	1164
20 jaar	876,00	1112	1212	1365
21 jaar	1032,70	1307	1428	1608
22 jaar	1210,75	1613	1687	1759

SALARISGROEPEN

FUNCTIEJAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1424,40	1737	1808	1846	1905	2001	2165	2348	2570	2838
1	1688	1790	1824	1864	1940	2047	2211	2400	2629	2896
2	1701	1806	1837	1886	1977	2092	2257	2444	2684	2954
3	1718	1819	1851	1901	2007	2136	2310	2500	2741	3019
4		1832	1864	1923	2046	2180	2354	2552	2797	3076
5		1850	1883	1939	2080	2224	2402	2600	2849	3135
6		1869	1902	1970	2115	2271	2445	2650	2907	3197
7		1888	1921	1999	2179	2339	2499	2698	2959	3259
8								2749	3019	3318
9									3070	3378
10										3440

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 oktober 2011. In de tabellen vbo/mavo/vmbo, vakdiploma, voortgezet vakdiploma, salaris-groep A 1 tot en met 3 functiejaren alsmede salarisgroepen B tot en met J is de loonsverhoging van 1 oktober 2011 (1%) verwerkt. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 januari 2011. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw. NB: indien de werkgever een verzoek heeft ingediend conform artikel 41 lid 1 sub b en van de Vakraad de schriftelijke toestemming heeft gekregen, geldt deze tabel niet, en blijft de tabel ingaande 1 april 2011 gedurende de periode van 1 oktober 2011 tot en met 31 januari 2012 van toepassing.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 februari 2012 tot 1 augustus 2012

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma	voortgezet vakdiploma
16 jaar	491,40	628	689	776
17 jaar	562,65	722	790	885
18 jaar	648,10	829	906	1022
19 jaar	747,80	959	1047	1177
20 jaar	876,00	1125	1226	1381
21 jaar	1032,70	1322	1444	1626
22 jaar	1210,75	1632	1706	1779

SALARISGROEPEN

FUNCTIEJAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1424,40	1757	1829	1867	1927	2024	2190	2375	2600	2871
1	1707	1811	1845	1885	1962	2071	2236	2428	2659	2929
2	1721	1827	1858	1908	2000	2116	2283	2472	2715	2988
3	1738	1840	1872	1923	2030	2161	2337	2529	2773	3054
4		1853	1885	1945	2070	2205	2381	2581	2829	3111
5		1871	1905	1961	2104	2250	2430	2630	2882	3171
6		1890	1924	1993	2139	2297	2473	2680	2940	3234
7		1910	1943	2022	2204	2366	2528	2729	2993	3296
8								2781	3054	3356
9									3105	3417
10										3480

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 februari 2012. In de tabellen vbo/mavo/vmbo, vakdiploma, voortgezet vakdiploma, salaris-groep A 1 tot en met 3 functiejaren alsmede salarisgroepen B tot en met J is de loonsverhoging van 1 februari 2012 (1,15%) verwerkt. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 januari 2011. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 augustus 2012 tot 1 februari 2013

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma	voortgezet vakdiploma
16 jaar	491,40	635	697	785
17 jaar	562,65	730	799	895
18 jaar	648,10	839	916	1034
19 jaar	747,80	970	1059	1191
20 jaar	876,00	1138	1240	1397
21 jaar	1032,70	1337	1461	1645
22 jaar	1210,75	1651	1726	1799

SALARISGROEPEN

FUNCTIEJAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1424,40	1777	1850	1888	1949	2047	2215	2402	2630	2904
1	1727	1832	1866	1907	1985	2095	2262	2456	2690	2963
2	1741	1848	1879	1930	2023	2140	2309	2500	2746	3022
3	1758	1861	1894	1945	2053	2186	2364	2558	2805	3089
4		1874	1907	1967	2094	2230	2408	2611	2862	3147
5		1893	1927	1984	2128	2276	2458	2660	2915	3207
6		1912	1946	2016	2164	2323	2501	2711	2974	3271
7		1932	1965	2045	2229	2393	2557	2760	3027	3334
8								2813	3089	3395
9									3141	3456
10										3520

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 augustus 2012. In de tabellen vbo/mavo/vmbo, vakdiploma, voortgezet vakdiploma, salaris-groep A 1 tot en met 3 functiejaren alsmede salarisgroepen B tot en met J is de loonsverhoging van 1 augustus 2012 (1,15%) verwerkt. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 januari 2011. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 februari 2013

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma	voortgezet vakdiploma
16 jaar	491,40	642	705	794
17 jaar	562,65	738	808	905
18 jaar	648,10	849	927	1046
19 jaar	747,80	981	1071	1205
20 jaar	876,00	1151	1254	1413
21 jaar	1032,70	1352	1478	1664
22 jaar	1210,75	1670	1746	1820

SALARISGROEPEN

FUNCTIEJAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1424,40	1797	1871	1910	1971	2071	2240	2430	2660	2937
1	1747	1853	1887	1929	2008	2119	2288	2484	2721	2997
2	1761	1869	1901	1952	2046	2165	2336	2529	2778	3057
3	1778	1882	1916	1967	2077	2211	2391	2587	2837	3125
4		1896	1929	1990	2118	2256	2436	2641	2895	3183
5		1915	1949	2007	2152	2302	2486	2691	2949	3244
6		1934	1968	2039	2189	2350	2530	2742	3008	3309
7		1954	1988	2069	2255	2421	2586	2792	3062	3372
8								2845	3125	3434
9									3177	3496
10										3560

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 februari 2013. In de tabellen vbo/mavo/vmbo, vakdiploma, voortgezet vakdiploma, salaris-groep A 1 tot en met 3 functiejaren alsmede salarisgroepen B tot en met J is de loonsverhoging van 1 februari 2013 (1,15%) verwerkt. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 januari 2011. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw.

Artikel 33b. Salarissen per vierwekenperiode

SALARISTABEL voor betaling per vierweken vanaf 1 april 2011 tot 1 oktober 2011

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma	voortgezet vakdiploma
16 jaar	453,60	566	620	698
17 jaar	519,40	651	711	796
18 jaar	598,20	747	816	920
19 jaar	690,20	863	943	1060
20 jaar	808,60	1013	1103	1242
21 jaar	953,20	1190	1300	1464
22 jaar	1117,60	1468	1536	1602

SALARISGROEPEN

FUNCTIEJAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1314,80	1582	1647	1681	1734	1822	1972	2139	2340	2584
1	1537	1630	1661	1698	1767	1864	2014	2185	2394	2637
2	1549	1645	1673	1717	1800	1904	2056	2225	2444	2690
3	1565	1656	1686	1731	1828	1945	2103	2276	2496	2749
4		1668	1698	1751	1863	1985	2144	2324	2547	2801
5		1685	1714	1766	1894	2025	2187	2367	2594	2855
6		1702	1732	1793	1926	2069	2226	2413	2646	2911
7		1719	1749	1820	1984	2130	2275	2457	2695	2968
8								2504	2749	3021
9									2796	3077
10										3133

Deze tabel is de tabel die gold vanaf 1 februari 2011, met dien verstande dat de bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 januari 2011 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw.

SALARISTABEL voor betaling per vierweken vanaf 1 oktober 2011 tot 1 februari 2012

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma	voortgezet vakdiploma
16 jaar	453,60	571	626	705
17 jaar	519,40	657	718	804
18 jaar	598,20	754	824	929
19 jaar	690,20	872	952	1070
20 jaar	808,60	1023	1115	1255
21 jaar	953,20	1202	1313	1479
22 jaar	1117,60	1483	1551	1618

SALARISGROEPEN

FUNCTIEJAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 12
0	1314,80	1598	1663	1698	1752	1840	1992	2160	2364	2610
1	1552	1646	1678	1715	1784	1883	2033	2207	2418	2663
2	1564	1661	1690	1734	1818	1924	2076	2248	2468	2717
3	1580	1673	1703	1748	1846	1965	2124	2299	2521	2776
4		1685	1715	1769	1882	2005	2165	2347	2572	2829
5		1702	1731	1783	1913	2045	2209	2391	2620	2883
6		1718	1749	1811	1945	2089	2249	2437	2673	2940
7		1736	1767	1838	2004	2151	2298	2481	2722	2998
8								2528	2776	3051
9									2824	3107
10										3164

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 oktober 2011. De bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0,9197. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 januari 2011. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw. NB: indien de werkgever een verzoek heeft ingediend conform artikel 41 lid 1 sub b en van de Vakraad de schriftelijke toestemming heeft gekregen, geldt deze tabel niet en blijft de tabel ingaande 1 april 2011 gedurende de periode van 1 oktober 2011 tot en met 31 januari 2012 van toepassing.

SALARISTABEL voor betaling per vierweken vanaf 1 februari 2012 tot 1 augustus 2012

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma	voortgezet vakdiploma
16 jaar	453,60	578	634	714
17 jaar	519,40	664	727	814
18 jaar	598,20	763	834	940
19 jaar	690,20	882	963	1083
20 jaar	808,60	1034	1128	1270
21 jaar	953,20	1216	1328	1496
22 jaar	1117,60	1501	1569	1636

SALARISGROEPEN

FUNCTIEJAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1314,80	1616	1682	1717	1772	1861	2014	2184	2391	2640
1	1570	1665	1697	1734	1805	1904	2057	2233	2446	2694
2	1582	1680	1709	1755	1839	1946	2100	2274	2497	2748
3	1598	1692	1722	1768	1867	1987	2149	2326	2550	2809
4		1704	1734	1789	1903	2028	2190	2374	2602	2862
5		1721	1752	1804	1935	2069	2235	2419	2650	2916
6		1739	1769	1833	1968	2113	2275	2465	2704	2974
7		1756	1787	1860	2027	2176	2325	2510	2753	3032
8								2557	2809	3087
9									2856	3142
10										3200

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 februari 2012. De bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0,9197. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 januari 2011. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw.

SALARISTABEL voor betaling per vierweken vanaf 1 augustus 2012 tot 1 februari 2013

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma	voortgezet vakdiploma
16 jaar	453,60	584	641	722
17 jaar	519,40	672	735	823
18 jaar	598,20	771	843	951
19 jaar	690,20	892	974	1095
20 jaar	808,60	1047	1141	1285
21 jaar	953,20	1230	1343	1513
22 jaar	1117,60	1518	1587	1655

SALARISGROEPEN

FUNCTIEJAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1314,80	1635	1701	1737	1793	1883	2037	2209	2419	2671
1	1588	1685	1716	1754	1825	1927	2080	2259	2474	2725
2	1601	1700	1728	1775	1861	1968	2124	2300	2526	2780
3	1617	1712	1741	1789	1888	2010	2174	2353	2580	2841
4		1724	1754	1809	1926	2051	2215	2401	2632	2894
5		1741	1772	1824	1957	2093	2261	2447	2681	2950
6		1758	1790	1854	1990	2137	2301	2493	2735	3009
7		1777	1808	1881	2050	2201	2352	2539	2784	3066
8								2587	2841	3122
9									2889	3179
10										3237

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 augustus 2012. De bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0,9197. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 januari 2011. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw.

SALARISTABEL voor betaling per vierweken vanaf 1 februari 2013

	wml	vbo/mavo/vmbo	vakdiploma	voortgezet vakdiploma
16 jaar	453,60	591	648	730
17 jaar	519,40	679	743	833
18 jaar	598,20	781	852	962
19 jaar	690,20	902	985	1108
20 jaar	808,60	1059	1154	1300
21 jaar	953,20	1244	1359	1530
22 jaar	1117,60	1536	1606	1674

SALARISGROEPEN

FUNCTIEJAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1314,80	1653	1721	1756	1813	1904	2061	2235	2447	2702
1	1607	1704	1736	1774	1847	1949	2104	2285	2502	2756
2	1620	1719	1748	1795	1882	1991	2148	2326	2555	2811
3	1635	1731	1762	1809	1910	2034	2199	2380	2609	2874
4		1743	1774	1830	1948	2075	2240	2429	2662	2928
5		1761	1793	1846	1980	2117	2287	2475	2712	2983
6		1779	1810	1875	2013	2161	2327	2522	2767	3043
7		1797	1828	1902	2074	2226	2379	2568	2816	3102
8								2617	2874	3158
9									2922	3215
10										3275

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 februari 2013. De bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0,9197. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 januari 2011. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw.

Salarisverhogingen

U kunt op een aantal manieren salarisverhoging krijgen:

> i.v.m. uw leeftijd; tenzij er iets anders geregeld is voor alle werknemers in uw bedrijf, krijgt u de salarisver hoging met ingang van de betalingsperiode waarin u jarig bent.
> i.v.m. functiejaren; tenzij er voor alle werknemers in het bedrijf iets anders geregeld is, krijgt u de salarisverhoging jaarlijks en wel uiterlijk met ingang van de betalingsperiode waarin een nieuw functiejaar begint.
> i.v.m. functieverandering o.a. door om , her of bijscholing; bij functieverandering kan het salaris veranderen. De regels die hiervoor gelden zijn te vinden in de cao, artikel 36.
> i.v.m. verandering van de cao afspraken.

Elke salarisverhoging wordt betaald over het feitelijke vaste salaris. Dus niet over toeslagen en vergoedingen en dergelijke tenzij dit duidelijk wordt afgesproken tussen de werkgever en de werknemer(s). Het is nuttig te weten dat het feitelijke salaris (vooral in grotere bedrijven met een eigen beloningsaanpak) vaak hoger is dan de cao aangeeft.

Salarisverhoging

Per 1 oktober wordt uw salaris verhoogd met 1%.
Als uw werkgever te maken heeft met leegloop, kan hij de Vakraad verzoeken deze salarisverhoging uit te stellen (maar niet af te stellen!) tot 1 februari 2012. U ontvangt dan ter compensatie van dit uitstel 2 roostervrije dagen. Uw werkgever betaalt dan op 1 februari 2012 alsnog deze 1% salarisverhoging.

Per 1 februari 2012 wordt uw salaris verhoogd met 1,15%;
Per 1 augustus 2012 wordt uw salaris verhoogd met 1,15%;
En per 1 februari 2013 wordt uw salaris verhoogd met 1,15%.

Instroomtabel langdurig werklozen

Voor langdurig werklozen is er een zogenaamde instroomtabel in de cao opgenomen. Deze geldt voor werknemers die:

> tenminste 1 jaar werkloos zijn geweest
> 23 jaar of ouder zijn
> niet in staat zijn een functie op het niveau van salarisgroep A te vervullen.

Deze werknemers krijgen gedurende een aanloopperiode van maximaal één jaar het wettelijk minimumloon voor 23 jaar en ouder. Wanneer deze wettelijke bedragen veranderen, gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

Invoering nieuwe 'Handboek functie-indeling voor de Metaal en Techniek

In 2010 is de vierde editie van het handboek uitgekomen. De verschillende functiegroepen waarin functies ingedeeld kunnen worden, zijn gekoppeld aan salarisgroepen in de salaristabellen. Het handboek functie-indeling is dus de basis voor salaristabellen in de metaalnijverheid. Wanneer uw functie in een functiegroep is ingedeeld, kunnen uw werkgever en uzelf met behulp van de salaristabellen in de cao of die van uw eigen bedrijf vaststellen welk loon u (minimaal) moet verdienen. Wanneer het nieuwe functieclassificatiesysteem in uw bedrijf wordt ingevoerd kan dat tot gevolg hebben dat u in een hogere of een lagere functiegroep wordt ingedeeld dan waar u ingedeeld was. Dat kan wel positieve gevolgen hebben maar mag zeker geen negatieve gevolgen hebben voor uw salaris.
Wanneer u het niet eens bent met uw functie indeling kunt u gebruik maken van de beroepsprocedure die is omschreven in de cao. U kunt zich daarbij laten bijstaan door een kaderlid van de bond in uw bedrijf dan wel zich wenden tot de medewerkers van de ledenservicepunten van FNV Bondgenoten (zie voor adressen en spreekuren www.fnvbondgenoten.nl/contact) of de Klantenservice bellen via 0900-9690 (lokaal tarief).

4. Arbeidstijden

De bestaande afspraken over arbeidstijden blijven gewoon van kracht, ondanks de recente wijziging van de Arbeidstijdenwet. Er komen dus geen ruimere regels over arbeidstijden in de bedrijfstak.

4.1 Vaststellen van het dienstrooster

De werkgever moet elke werknemer voor een periode van minimaal één maand vooruit, schriftelijk, op de hoogte brengen van het voor hem geldende dienstrooster. Als de werknemer daarom verzoekt moet de werkgever eerst met hem overleg voeren over het rooster. Instemming is daarbij niet verplicht. De werkgever stelt uiteindelijk het rooster vast, maar moet daarbij wel rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

Wanneer u bezwaar heeft tegen uw dienstrooster kunt u gebruik maken van een beroepsprocedure. U kunt in de eerste plaats, eventueel geholpen door de bond, schriftelijk bezwaar aantekenen bij uw werkgever. Wanneer u het dan niet eens wordt, kunt u gezamenlijk met de werkgever een schriftelijke weergave van het meningsverschil sturen naar de Commissie Dienstroosters van de Stichting MT. De werkgever is verplicht om mee te werken aan deze procedure. Deze commissie zal vervolgens een advies geven aan werkgever en werknemer over de oplossing van het meningsverschil, rekening houdend met de verschillende belangen.

4.2 Arbeidstijdverkorting

In de Metaal en Techniek is verplichte arbeidsduurverkorting (adv) ingevoerd. De manier waarop aan de adv vorm wordt gegeven wordt met instemming van de ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging bepaald. Is er in het bedrijf geen ondernemingsraad of pvt, dan moet over de keuze overlegd worden met de werknemersdelegatie, maar is instemming niet vereist. Ook veranderingen moeten op deze wijze bepaald worden.
Er is een keuze tussen vier vormen van atv:

1. In blokken van:
   8 uur per 4 weken (13 dagen per jaar) of,
   4 uur per 2 weken (26 halve dagen per jaar) of,
   2 uur per week.
2. Vrije keuze:
   Er kan een andere vorm van atv gekozen worden, maar die keuze moet dan wel aan de Stichting MT kenbaar gemaakt worden, om te beoordelen of de gekozen vorm in overeenstemming met de doelstellingen van de cao is.
3. Flexibele werktijden:
   Hierbij komt de werkweek tussen de 34 en de 45 uur te liggen en mag er tussen de 0 en de 9 uur per dag gewerkt worden.
4. Een vierdaagse werkweek van 4 x 9,5 uur,
   ingeroosterd over de maandag tot en met de vrijdag. De werkgever kan het besluit hiertoe slechts nemen met goedkeuring van de vakbonden.

ATV kan niet worden ingeroosterd op zon- en feestdagen
Welke keuze er ook gemaakt wordt, het moet met instemming van de werknemers gebeuren, en de keuze moet 3 weken van tevoren aan de werknemers bekend worden gemaakt! Wanneer de werknemer op een ATV-dag toch moet werken, moet in overleg met hem een vervangende ATV-dag worden vastgesteld. Deze moet uiterlijk in het volgende kwartaal worden opgenomen.

Verrekening ATV tijd bij het einde van de dienstbetrekking
Als u te veel of te weinig ATV heeft gehad kan dit zowel in tijd als in geld verrekend worden bij het eind van de dienstbetrekking.
Als u bijvoorbeeld in juni de dienstbetrekking beëindigt, terwijl de ATV dagen collectief in december zijn vastgesteld, kunt u het tegoed aan dagen opnemen tijdens de opzegtermijn, of uitbetaald krijgen.

4.3 Werken in deeltijd

De Wet Aanpassing Arbeidsduur geeft werknemers die langer dan 1 jaar in dienst zijn het recht om meer of minder te gaan werken. Alleen als het bedrijf daardoor in ernstige problemen komt kan de werkgever een verzoek afwijzen. De werkgever mag korter werken bijvoorbeeld weigeren als hij ondanks serieuze pogingen geen vervanging kan vinden, als de veiligheid in gevaar komt of wegens ernstige roostertechnische problemen.
Hij mag een verzoek om meer te werken weigeren als er bijvoorbeeld niet voldoende werk is, of geen geld om de extra uren te betalen.

De werknemer moet het verzoek vier maanden voorafgaand aan de geplande datum indienen bij de werkgever. De werkgever moet uiterlijk één maand vooraf, schriftelijk, zijn beslissing kenbaar maken. Afwijzing moet schriftelijk en met redenen omkleed gebeuren. Als de werkgever niet één maand voorafgaand aan de datum een beslissing heeft genomen, wordt het verzoek van de werknemer automatisch ingevoerd.

De wettelijke regeling geldt niet voor bedrijven met minder dan tien werknemers. Daarvoor geldt wel dat de werkgever bij een verzoek om in deeltijd te gaan werken serieus moet nagaan of het mogelijk is om aan het verzoek van de werknemer

tegemoet te komen. Wanneer de werkgever geen mogelijkheden ziet dan moet hij dit met goede argumenten aan de werknemer meedelen.
De werkgever kan een verzoek tot deeltijd niet afwijzen als hij hierover niet eerst met de werknemer overleg heeft gepleegd.

Voor werknemers in deeltijd gelden de cao bepalingen naar evenredigheid van het aantal uren dat ze gemiddeld per week werken t.o.v. de volledige werkweek van 38 uur.

Als de werknemer in deeltijd gaat werken, moet in de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd of de ADV in tijd of in geld wordt opgenomen. Wanneer een werknemer bijvoorbeeld gemiddeld 10 uur per week werkt zijn er twee mogelijkheden:
> hij verdient 10/40 van het van toepassing zijnde salaris. Dat betekent dat de ADV in tijd wordt opgenomen.
> hij verdient 10/38 van het van toepassing zijnde salaris. Dat betekent dat de ADV in geld wordt opgenomen.

4.4 Dagvenster

Voor de betaling van werken op afwijkende uren gaat de cao uit van een dagvenster van 6.00 tot 18.00 uur (zie ook bijlage 1).
Wanneer u werkt in de uren buiten dit dagvenster gelden de volgende minimum toeslagen:
> Tussen 18.00 en 21.00 uur: 0,09% van het maandsalaris per uur (0,10% van het salaris per vier weken)
> Tussen 21.00 en 24.00 uur: 0,18% van het maandsalaris per uur (0,20% van het salaris per vier weken)
> Tussen 00.00 en 06.00 uur: 0,30% van het maandsalaris per uur (0,33% van het salaris per vier weken)

Het dagvenster kan flexibel worden gehanteerd. De werkgever kan het dagvenster één keer per jaar en dan telkens voor de duur van één jaar verschuiven naar 7.00 tot 19.00 uur. En in overleg met ondernemingsraad of pvt, en als die er niet is, in overleg met het personeel, kan het dagvenster verder worden verschoven naar een begintijdstip tussen 7.00 en 8.00 uur en een eindtijdstip 12 uur later. In dat geval gelden voor het werken buiten het dagvenster de volgende minimum toeslagen:

> Tussen 06.00 uur en aanvangstijdstip dagvenster: 0,09% van het maandsalaris per uur (0,10% van het salaris per vier weken).
> Tussen eindtijdstip dagvenster en 21.00 uur: 0,09% van het maandsalaris per uur (0,10% van het salaris per vier weken).
> Tussen 21.00 en 24.00 uur: 0,18% van het maandsalaris per uur (0,20% van het salaris per vier weken).
> Tussen 00.00 en 06.00 uur: 0,30% van het maandsalaris per uur (0,33% van het salaris per vier weken).

Dit zijn minimum toeslagen. In uw bedrijf kunnen betere toeslagen worden gehanteerd. Bij samenloop tussen overwerkuren en/of ploegendienst met toeslagen en uren buiten het dagvenster gelden de toeslagen volgens het dagvenster niet, maar de toeslagen voor overwerk of ploegenwerk. Voor reisuren gelden de toeslagen volgens het dagvenster niet. Bij samenloop tussen uren buiten het dagvenster en verschoven uren, gelden de toeslagen volgens het dagvenster.

4.5 Overuren

Overwerk wordt extra beloond. Er zijn echter wel een aantal regels en uitzonderingen. Deze zijn:
> Overwerk is werktijd die buiten het dienstrooster (de voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd) valt. In de regel is het dienstrooster 8 uur per dag, maar het kan bijvoorbeeld ook 7 uur of 9 uur zijn. Uren die de werknemer werkt buiten het dienstrooster, maar binnen het aantal werkuren volgens het dienstrooster worden 'verschoven uren' genoemd. Daarvoor gelden andere toeslagen.
> Geen beloning volgt als er sprake is van slechts een enkele keer maximaal een half uur overwerk direct aansluitend op het normale werk. Bijvoorbeeld het afmaken van een karwei, als dit af en toe voorkomt.

Voor overwerk dat aanvangt voor of op, dan wel na 24.00 uur, geldt dat als de voorafgaande dag de gewone werktijd vol gemaakt is, of die dag een zon of feestdag was, er de eerste 11 uur na het overwerk niet gewerkt hoeft te worden. Als er binnen die 11 uur gewone werktijd valt, moet de werkgever deze gewone werktijd echter wel betalen! Eenmaal per 7 etmalen mag deze onafgebroken rusttijd worden beperkt tot 8 uur. Dit geldt niet voor overwerk in het kader van een consignatieregeling. Overwerk wordt niet betaald als er in het salaris al rekening is gehouden met overwerkbetaling. Dit moet dan wel blijken uit een schriftelijke verklaring van de werkgever.

Overwerk verplicht?
De eerste tien uur overwerk in een periode van vier weken kan door de werkgever verplicht worden opgelegd. Maar de werkgever moet wel rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
De daaropvolgende overwerkuren zijn niet verplicht. Deze kunnen alleen worden verplicht in geval van calamiteiten. Wanneer daar geen sprake van is, mag u dat overwerk (boven de tien uur per vier weken) dus weigeren. Onder calamiteiten wordt bijvoorbeeld verstaan:
> Boeteclausules
> Onevenredige schade voor opdrachtgevers/derden of het eigen bedrijf
Wanneer meerdere werknemers samen op een werkplek werkzaam zijn en de meerderheid van de groep overwerk verricht, en enkele werknemers niet, dan is de werkgever niet verplicht om voor vervangend vervoer te zorgen.

De verplichting tot overwerk geldt in elk geval niet voor:
> Als u jonger bent dan 18 jaar.
> Als u om gezondheidsredenen geen overwerk kunt/mag verrichten.

Als u 55 jaar of ouder bent kunt u verplicht worden tot maximaal 5 overwerkuren in een periode van vier weken.

Wanneer de werkgever één of meer afdelingen in het bedrijf wil laten overwerken moet hij de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging hiervan op de hoogte brengen. De werkgever kan voor het hele bedrijf of voor één of meer afdelingen een overwerkregeling treffen. Hij moet hierover overleg plegen met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of, als die er niet zijn, met de werknemersdelegatie. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft hierover instemmingsrecht.

Betaling van overuren
Een werknemer die overgewerkt heeft kan kiezen hoe hij de overuren en de toeslagen hierop wil laten vergoeden. Dat kan op verschillende manieren:
1) uren en toeslagen worden in geld vergoed
2) uren en toeslagen worden omgezet in tijdsparen
3) uren worden met een maximum van 10 dagen per jaar, vergoed in vrije tijd, de toeslagen worden dan betaald in geld of door storting in het tijdspaarfonds. De opname van de vrije tijd gebeurt in overleg tussen werkgever en werknemer.
4) in overleg tussen werkgever en werknemer kunnen meer dan 10 dagen per jaar gecompenseerd worden in vrije tijd. Ook is het dan mogelijk dat de toeslagen worden omgezet in vervangende vrije tijd.

Voor de beloning van overwerk gelden de volgende vergoedingen:
Voor de eerste 2 uren na het werk per overuur: 0,78% van het maandsalaris of 0,84% van het vierweekse salaris.
Voor de uren daarna of voor werk op zaterdag per overuur: 0,89% van het maandsalaris of 0,97% van het vierweekse salaris.
Voor werk op zondag of op een feestdag per overuur: 1,12% van het maandsalaris of 1,21% van het vierweekse salaris.
Als er gewerkt is op een feestdag, maar er wordt vervangend vrij gegeven in dezelfde of de daarop volgende week, moet er, per gewerkt uur, 0,56% van het maandsalaris of 0,6% van het vierweekse salaris extra betaald worden (overwerktoeslag in geld, deze toeslag kan ook in vrije tijd worden omgezet).

Deeltijd en overwerk
Voor werknemers in deeltijd gelden dezelfde overlegregels voor het verrichten van overwerk als voor voltijders Overwerk gaat in bij overschrijding van het voor hen geldende persoonlijke dienstrooster. Voor werknemers in deeltijd gelden dezelfde overwerkvergoedingen als voor werknemers met een volledige werkweek. Ze worden uitgedrukt in dezelfde percentages van het voltijdse maand of vierweekse salaris per overuur. De vergoeding per overuur berekent u door uw deeltijdse maandsalaris (of vierwekensalaris) om te rekenen naar het voltijdse maand of vierwekensalaris. Dat gaat d.m.v. de volgende formule:

Vergoeding per overuur

$$\frac{\text{38 x uw salaris per maand (4 weken) x betreffende percentage overwerkvergoeding}}{\text{uw aantal gewerkte uren per week}}$$

4.6 Consignatie
Consignatie houdt in dat de werknemer buiten het voor hem geldende dienstrooster beschikbaar en oproepbaar moet zijn. Het komt onder verschillende namen voor: pieperdienst, storingsdienst, stand by, enzovoorts. Op de consignatie zijn een aantal regels uit de Arbeidstijdenwet van toepassing.
Een werkgever die een consignatiedienst wil instellen, mag dat pas doen nadat hij een consignatieregeling heeft getroffen, in overleg met de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de werknemersdelegatie. In deze regeling moeten afspraken worden gemaakt over de vergoeding van reiskosten en telefoonkosten en over een consignatievergoeding. Met een consignatievergoeding wordt een vergoeding bedoeld voor de tijd dat een werknemer 's avonds, 's nachts en/of in het weekend geconsigneerd is en dus beschikbaar moet blijven voor werk (bij een oproep). Voor de uren waarop werk wordt verricht na een oproep gelden dezelfde

regels en toeslagen als voor overwerk. De werkgever die een consignatiedienst heeft, zonder daarvoor een regeling te hebben getroffen, moest dat al vóór 1 januari 2002 alsnog doen en is dus in gebreke gebleven.

4.7 Betaling van reisuren

De tijd die u kwijt bent om van huis naar het werk en terug te gaan wordt niet betaald. Als u echter naar een karwei toe moet wordt de extra tijd (de tijd die meer is dan de tijd voor het woon werkverkeer) wél vergoed. Bij de vergoeding wordt er rekening mee gehouden of u met het openbaar of met eigen vervoer reist. Als u met het openbaar vervoer reist, wordt de tijd aan de hand van de dienstregeling berekend. Als u met eigen vervoer reist wordt aan de hand van de dienstregeling van het openbaar vervoer een redelijke verhouding met de benodigde tijd berekend. De reisuren die binnen de dagelijkse werktijd vallen worden niet extra vergoed. De vergoeding bedraagt voor uren die buiten het dienstrooster vallen: 0,607% van het maandsalaris per uur (0,658% van het salaris per vier weken). Voor uren op zondag of uren op een feestdag: 1,12% van het maandsalaris of 1,21% van het vierweekse salaris, per uur.

Voor werknemers in deeltijd gelden dezelfde vergoedingen voor reisuren. Ze worden uitgedrukt in dezelfde percentages van het voltijdse maand of vierweekse salaris per reisuur. De vergoeding per reisuur berekent u door uw deeltijds maandsalaris (of vierwekensalaris) om te rekenen naar het voltijdse maand of vierwekensalaris. Dat gaat d.m.v. de volgende formule:

Vergoeding per reisuur

$$\frac{\text{38 x uw salaris per maand (4 weken) x betreffende percentage reisurenvergoeding}}{\text{uw aantal gewerkte uren per week}}$$

Er komt een aparte brochure over reisuren.

4.8 Karweiwerk

Wanneer uw diensttijd (dat wil zeggen uw werktijd plus pauze) en uw reistijd bij karweiwerk ((de tijd die meer is dan de tijd voor het woon werkverkeer) samen meer is dan 10,5 uur op een dag, dan heeft u het recht om de tijd boven die 10,5 uur in vrije tijd te compenseren. Dat mag in elk geval voor in totaal zes dagen per jaar. De compensatie in vrije tijd voor overwerk en karweiwerk mag samen twaalf dagen bedragen.

Vergoeding van reiskosten

De reiskosten voor het woon /werkverkeer hoeven niet vergoed te worden. Het is wel mogelijk om een regeling te treffen met de werkgever. Bij karweiwerk worden in ieder geval de kosten die meer zijn dan die voor het woon werkverkeer vergoed. Of u daarbij gebruik maakt van het openbaar vervoer (met de daarvoor gemaakte kosten) of dat u met eigen vervoer reist - altijd moet er sprake zijn van een door de werkgever te betalen ‘redelijke vergoeding’.

Vergoeding van verblijfkosten

Verblijfkosten worden op basis van redelijkheid vergoed indien verblijf in een andere plaats dan de normale “werkplaats” noodzakelijk is.

4.9 De invoering van ploegendienst

Onder ploegendienst wordt verstaan:

> het verrichten van arbeid in een systeem waarin de werktijden van twee of meer (groepen) werknemers (met een normale werkduur zoals bedoeld in artikel 18 cao) op elkaar aansluiten of alleen voor het overdragen van de werkzaamheden elkaar in geringe mate overlappen
> én waarin de afstand tussen het begin van de eerste dienst en het einde van de laatste dienst in een etmaal een tijdsblok van 13 uur overtreft.
> Hierbij zal door de betrokken werknemer in regelmaat (bijvoorbeeld wekelijks meer aaneensluitende dagen) gedurende langere termijn van dienst worden gewisseld. Uiteraard worden duobanen en degelijke hier niet mee bedoeld.

Werknemers kunnen worden verplicht in ploegen te werken. Dat geldt niet voor:

> werknemers van 55 jaar en ouder.
> werknemers van wie de gezondheidstoestand dit niet toestaat (Bij verschil van mening kan een medische verklaring nodig zijn).

Als een werkgever ploegendiensten wil invoeren, moet hij daarvoor eerst overleg hebben gepleegd met ofwel de bonden, ofwel de ondernemingsraad of pvt, of, als die er niet is, met de werknemersdelegatie. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft instemmingsrecht bij het invoeren (of wijzigen) van ploegendiensten.

Ploegentoeslag

Als u in ploegendienst werkt, heeft u naast het gewone salaris, recht op een ploegentoeslag van minstens 14% van het salaris extra als ploegentoeslag. Vaak is de ploegentoeslag hoger. Dit wordt per onderneming vastgesteld. Bij een ploegendienstrooster wordt ADV (bij voorkeur) geplaatst direct voorafgaand aan of volgend op de wisseling van de ploegen.

4.10 De Arbeidstijdenwet (ATW)

De ATW is gewijzigd. Voor meer informatie zie: www.fnvbondgenoten.nl bij dossier arbeidstijd voor o.a. arbeidstijdenwet, consignatie, enzovoorts. De bestaande afspraken over arbeidstijden blijven van kracht. Er komen dus geen ruimere regels over arbeidstijden in de bedrijfstak.

Wanneer u wilt weten aan welke grenzen uw werktijden en roosters moeten voldoen, moet u dus:

> De cao erop naslaan.
> Navragen wat er tussen uw werkgever en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging ten aanzien van de werktijden is overeengekomen.

5. Vakantie

Vakantierechten

Iedere werknemer die een gemiddelde werkweek van 38 uur heeft, heeft per 1.1. 2006 recht op 192 vakantie-uren (24 dagen) per jaar. Als u korter werkt heeft u recht op een evenredig deel van die 192 uren. Iedere werknemer heeft recht op minimaal 21 kalenderdagen aaneengesloten vakantie, mits dit tijdig is aangevraagd en er toestemming van de werkgever is. Deze mag die toestemming alleen weigeren, als het bedrijfsbelang zich verzet tegen deze vakantieduur. In dat geval heeft u in ieder geval recht op 14 dagen aaneengesloten vakantie. De Stichting MTB beslist in geschillen.

De werkgever kan na overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of, als die er niet is, de werknemersdelegatie vaststellen dat aaneengesloten vakantie door iedereen tegelijk opgenomen wordt. Deze afspraak moet dan wel voor 1 januari gemaakt worden. Voor bedrijven met een wettelijk verplichte ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging geldt dat de werkgever hiervoor de instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging nodig heeft.

Beperking vakantierechten

Er is alleen recht op vakantie over de werkelijk gewerkte dagen, behalve als er buiten de schuld van de werknemer niet gewerkt kon worden. Bijvoorbeeld tijdens ziekte of tijdens werkverkorting door onwerkbaar weer. Als u tijdens een aaneengesloten vakantie ziek bent geworden en u meldt dit direct aan uw werkgever, kunt u op een later tijdstip de vakantiedagen/uren waarop u ziek was alsnog opnemen. Tijdens ziekte bouwt u over een periode van maximaal zes maanden vakantierechten op. Wanneer u langer dan zes maanden ziek bent vindt de opbouw plaats over de laatste zes maanden. Bij inwerkingtreding van de nieuwe vakantiewet (naar verwachting per 1 1 2012) bouwen zieke werknemers op dezelfde wijze vakantierechten op als niet zieke werknemers. Daarmee vervalt dus de bovengenoemde beperking. De werkgever mag, alléén bij de tweede ziekmelding per kalenderjaar, maximaal 1 maal één vakantiedag inhouden. Hij hoeft dat niet te doen.

Extra vakantierechten voor oudere werknemers

Als u tenminste 6 maanden in dienst is bent heeft u vanaf uw 50ste jaar recht op extra vakantiedagen. Werknemers van:

> 50 jaar of ouder ontvangen op jaarbasis 24 vakantie-uren (in de regel 3 vakantiedagen)
> 55 jaar of ouder ontvangen op jaarbasis 32 extra vakantie-uren
> 57,5 jaar of ouder ontvangen op jaarbasis 56 extra vakantie-uren

> 58 jaar of ouder ontvangen op jaarbasis 80 extra vakantie-uren
> 60 jaar ontvangen op jaarbasis 96 extra vakantie-uren
> 61 jaar ontvangen op jaarbasis 104 extra vakantie-uren.

LET OP: Bent u op 1 juli 2012 61 jaar of jonger, dan gelden voor u de extra uren bij 61 jarige leeftijd. Er komen geen extra uren meer bij. Bent u per 1 juli 2012 62 jaar of ouder, dan blijft u als volgt extra dagen opbouwen:
> bij 62 jaar ontvangt u op jaarbasis 112 extra vakantie-uren
> bij 63 jaar ontvangt u op jaarbasis 120 extra vakantie-uren
> bij 64 jaar ontvangt u op jaarbasis 128 extra vakantie-uren

Het aantal dagen waarop u recht heeft, wordt per kalenderjaar vastgesteld, op 30 juni en op 31 december. Dit kan betekenen dat u gedurende het hele kalenderjaar op minder extra dagen recht heeft dan hierboven staat vermeld.

Ter verduidelijking volgt hieronder een voorbeeld.
U wordt 50 jaar op 16 juli. In dat jaar krijgt u er dan bij:

op 30 juni (nog geen 50):	0 uren
op 31 december:	12 uren (in de regel 1,5 dag)
Totaal:	12 uren

Uw collega is 1 maand eerder 50 geworden, dus op 16 juni.
Hij/zij krijgt er dat jaar 24 uur bij (30 juni 12 uur en 31 december 12 uur).

Berekening van genoten vakantiedagen
Wanneer u een vakantiedag opneemt, die u volgens dienstrooster zou werken, wordt uw vakantietegoed verminderd met het aantal uren dat u volgens dienstrooster zou werken. Dus: bij een dienstrooster van 9 uur per dag, kost een vakantiedag u 9 uren van uw vakantietegoed. Neemt u een dag vrij waarop u volgens het rooster maar 4 uur gewerkt zou hebben, dan telt dit voor 4 uur.

Afwikkeling van te veel of te weinig genoten vakantiedagen
Bij het einde van de dienstbetrekking is het mogelijk te veel of te weinig genoten vakantiedagen/uren in geld en of tijd te verrekenen.

Verval van vakantieaanspraken
Bovenwettelijke vakantiedagen mogen, in afwijking van de nieuwe wetgeving die zeer waarschijnlijk van kracht wordt per 1 1 2012 gespaard worden tot een maximum aantal van zes maanden, in een periode van vijf jaar. Daarna bestaat er geen recht meer op!

Vakantiebijslag
Iedere werknemer heeft recht op 8% vakantiebijslag.
De minimum vakantiebijslag is:
> De werknemer die op 1 april 2011 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2011 de leeftijd van 23 jaar maar niet niet die van 65 jaar heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste € 147,27 per maand (€ 135,44 per vierwekenperiode) in de periode vanaf 1 april 2011 tot 1 oktober 2011.
> De werknemer die op 1 oktober 2011 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2012 de leeftijd van 23 jaar maar niet niet die van 65 jaar heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste € 148,74 per maand (€ 136,79 per vierwekenperiode) in de periode vanaf 1 oktober 2011 tot 1 februari 2012.
> De werknemer die op 1 februari 2012 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2012 de leeftijd van 23 jaar maar niet niet die van 65 jaar heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste € 150,45 per maand (€ 138,36 per vierwekenperiode) in de periode vanaf 1 februari 2012 tot 1 augustus 2012.
> De werknemer die op 1 augustus 2012 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2013 de leeftijd van 23 jaar maar niet niet die van 65 jaar heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste € 152,18 per maand (€ 139,95 per vierwekenperiode) in de periode vanaf 1 augustus 2012 tot 1 februari 2013.
> De werknemer die op 1 februari 2013 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2013 de leeftijd van 23 jaar maar niet niet die van 65 jaar heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste € 153,93 per maand (€ 141,56 per vierwekenperiode) in de periode vanaf 1 februari 2013.

De minimum vakantiebijslag geldt voor iedere werknemer van 23 jaar en ouder. De vakantiebijslag wordt berekend over hetgeen verdiend is vanaf 1 juli van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de vakantiebijslag wordt betaald. Er wordt uitgegaan van het vaste salaris. De vakantiebijslag moet uiterlijk per 30 juni of bij eerder beëindigen van het dienstverband uitbetaald worden.

Vakantiefonds
Werknemers bij bedrijven die vrijwillig aan de regeling meedoen en die zich voor 1 juli 1999 bij het Vakantiefonds hebben aangemeld, profiteren nog van het belastingvoordeel. Anderen kunnen daar geen gebruik meer van maken. Inlichtingen over het Vakantiefonds kunt u inwinnen bij: Stichting Vakantiefonds voor de Metaalnijverheid, Postbus 1060, 2280 CB Rijswijk, tel: 070 3160860.

Snipperdagen/uren (of losse vakantiedagen/uren)
Snipperdagen/uren kunnen, in overleg met de werkgever, opgenomen worden, als u dit minstens twee dagen van te voren meldt. De werkgever kan ten hoogste drie collectieve verlofdagen vaststellen. Hierover moet overleg plaatsvinden met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of, als die er niet is, de werknemersdelegatie. Alleen een werkgever die installatiewerkzaamheden verricht op een bouwwerk mag, na overleg, meer dan drie collectieve verlofdagen vaststellen.
Voor snipperdagen geldt dezelfde berekeningswijze als voor vakantiedagen, d.w.z. het aantal uren dat u volgens dienstrooster zou werken wordt van uw vakantietegoed afgetrokken.

Zondagen en feestdagen
De volgende dagen worden als feestdagen aangemerkt: nieuwjaarsdag, 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 2e pinksterdag, beide kerstdagen en 30 april. Op zondagen en feestdagen wordt in de regel niet gewerkt. Indien u op deze dagen moet werken, krijgt u extra uitbetaald (zie verder bij overuren).
NB. 5 mei is wel een nationale feestdag maar of het een (doorbetaalde) vrije dag is, hangt van de cao af. In de cao Metaal & Techniek is geregeld dat 5 mei wel een vrije dag is, maar deze wordt als collectieve vakantiedag ingeroosterd.

6. Verlof

Kort verlof
Kort verlof is betaald extra verlof voor sociale of wettelijke verplichtingen.
Deze verplichtingen kunnen zijn:
> Huwelijk en registratie partnerschap van
  - De werknemer: 2 dagen.
  - Een ouder, ouder van de levenspartner, kind, kleinkind, broer, zuster, broer of zus van de levenspartner: 1 dag.
> Overlijden van:
  - De levenspartner of een inwonend (pleeg)kind: 4 dagen.
  - Een ouder, levenspartner van een ouder, ouder van de levenspartner, niet inwonend (pleeg)kind, broer of zuster: 1 dag.
> Bijwonen van crematie of begrafenis van:
  - Een ouder, ouder van levenspartner, de levenspartner van de ouder, niet inwonend (pleeg)kind, broer of zuster: 1 dag.
> Overlijden of bijwonen van begrafenis of crematie van:
  - Een grootouder, grootouder van de levenspartner, kleinkind, schoonzoon, schoondochter, broer of zus van de levenspartner, en de levenspartner van (laatstgenoemde) broer of zuster: 1 dag.
> Bevalling van de levenspartner: 1 dag.
> 25 of 40 jarig huwelijksfeest van de werknemer: 1 dag.
> 25 , 40 , 50 , of 60 jarig huwelijksfeest van de ouders of ouders van de partner: 1 dag.
> Professie of priesterwijding van kind, broer of zuster: 1 dag.
> Het doen van een vakexamen voor het leerlingenwezen: zolang als nodig. Hierbij is maximaal 1 herexamen gerekend.
> Het doen van een vakexamen voor een ander erkend diploma, mits dit in het belang van het bedrijf is: maximaal 2 dagen of naar redelijkheid in overleg met de werkgever.
> Het vervullen van een wettelijke of door de overheid opgelegde verplichting waaraan persoonlijk voldaan moet worden en waar geen vergoeding tegenover staat: naar redelijkheid, maar maximaal 1 dag.
> Het vervullen van het kiesrecht: maximaal 2 uur.

Gedwongen verzuim
Bij gedwongen verzuim is uw werkgever verplicht tenminste 5 verzuimdagen door te betalen, als de reden voor verzuim het risico van uw werkgever is en niet voor rekening van u kan komen (bijvoorbeeld bij stagnatie van het werk door onvoorziene omstandigheden). Bij verzuim wegens vorst, een te hoge waterstand, sneeuw, gladheid of dooi wordt per periode maximaal 2 weken het salaris doorbetaald. Daarna volgt een WW uitkering (70% van het salaris). De uitvoeringsinstel-

ling (UWV) stuurt u aan het eind van het kalenderjaar een overzicht van de aan u uitgekeerde vorstverletdagen. Als er toestemming is gegeven voor tijdelijke werktijdverkorting door de arbeidsinspectie is er sprake van gedwongen verzuim. Uw werkgever is dan niet verplicht het salaris door te betalen. Maar als er een uitkering vanwege de werkloosheidswet wordt gegeven moet uw werkgever deze wel aanvullen tot het volledige salaris.

Kort zorgverlof
U heeft bij wet recht op maximaal 10 dagen betaald zorgverlof per jaar, met behoud van 70% van het loon. Het verlof dient voor de verzorging van zieke kinderen, pleegkinderen, partner of ouders.

Calamiteitenverlof
Naast het kort zorgverlof is er het wettelijk calamiteitenverlof. U heeft het recht om in onvoorziene situaties korte tijd (door)betaald verlof op te nemen om de eerste noodzakelijke voorzieningen te treffen. Bijvoorbeeld het afhalen van een ziek kind uit het kinderdagverblijf. Bij samenloop van calamiteitenverlof met zorgverlof eindigt het calamiteitenverlof na 1 dag en gaat over in zorgverlof.

Zwangerschaps en bevallingsverlof
Een werkneemster die zwanger is heeft recht op een zwangerschaps en bevallingsverlof van tenminste 16 weken. Deze 16 weken zijn flexibel op te nemen: u kunt in overleg met uw werkgever het zwangerschapsverlof variëren van 6 tot 4 weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling. Dit overleg moet uiterlijk drie maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum plaatsvinden. Het verlof ná de bevalling is in elk geval 10 weken of meer. Want de niet gebruikte weken zwangerschapsverlof worden bij het bevallingsverlof opgeteld, óók als het kind later wordt geboren dan gepland. Tijdens het verlof wordt uw salaris volledig doorbetaald door de uitvoeringsinstelling (UWV).

Kraamverlof
Bij de geboorte van een kind heeft de levenspartner van de moeder van het kind wettelijk recht op 2 dagen (door)betaald kraamverlof. Het bijwonen van de bevalling zelf valt onder het calamiteitenverlof en is als zodanig in de cao geregeld.

Adoptieverlof
Adoptiefouders hebben bij wet recht op 4 weken adoptieverlof. Beide ouders hebben recht op het verlof. Ook pleegouders kunnen in bepaalde gevallen aanspraak maken op die 4 weken bij plaatsing van het kind in het gezin. U kunt via uw werkgever een uitkering van 100% loon voor deze periode aanvragen bij de UWV.

Ouderschapsverlof
Ouderschapsverlof geeft werknemers bij wet het recht op dertien weken onbetaald verlof voor de verzorging van kinderen tot 8 jaar. Het verlof is onbetaald, en mag door de werkgever niet geweigerd worden. Te gebruiken voor kinderen tot 8 jaar. Ook werknemers die minder dan 20 uur in de week werken hebben recht op ouderschapsverlof. Het verlof is per 1/1/2009 gewijzigd en uitgebreid en bedraagt nu 26 maal de wekelijkse arbeidsduur. Deze verlenging geldt alleen als u vóór 1 januari 2009 nog niet eerder ouderschapsverlof hebt opgenomen of gedeeltelijk hebt opgenomen. Als u voor een kind al vóór 1 januari 2009 (gedeeltelijk) verlof hebt opgenomen, gelden de 'oude regels': dan bestaat er slechts recht op 13 weken ouderschapsverlof. Standaard geldt dat u één jaar lang voor de helft van uw werkweek gaat werken. Als u bijvoorbeeld 32 uur per week werkt, gaat u voor één jaar 16 uur per week werken en hebt u 16 uur per week ouderschapsverlof. Voor verlof opgenomen vóór 1 januari 2009 geldt een periode van een half jaar.
Het is ook mogelijk het verlof uit te smeren over een langere periode of in te dikken in een kortere periode. Per kind kunt u één maal gebruik maken van het ouderschapsverlof. Voor een meerling geldt het recht voor ieder kind apart. Overigens kunnen beide ouders het ouderschapsverlof opnemen bij hun wederzijdse werkgevers. Wie ouderschapsverlof wil opnemen moet dit tenminste twee maanden voor de ingangsdatum aan de werkgever doorgeven. De ziektekostenverzekering blijft zoals voor en na het ouderschapsverlof. Ziektewetuitkeringen worden gebaseerd op het aantal gewerkte uren tot het einde van het verlof. WW en WIA worden gebaseerd op het oorspronkelijke aantal arbeidsuren. Per bedrijf kan geregeld worden dat een deel van het verlof eventueel wel wordt doorbetaald. In de cao is overeengekomen dat het mogelijk is om de opbouw van de pensioenrechten ook voort te zetten tijdens de periode van het ouderschapsverlof. In dat geval moet u wel het werknemersdeel van de pensioenpremie zelf blijven betalen. Voor meer informatie over dit onderwerp, kunt u terecht bij een kaderlid van de bond in uw bedrijf dan wel zich wenden tot de medewerkers van de ledenservicepunten van FNV Bondgenoten (zie voor adressen en spreekuren www.fnvbondgenoten.nl/contact) of de Klantenservice bellen via 0900-9690 (lokaal tarief).

Kinderopvang en naschoolse opvang
Per 1 januari 2007 is de Wet Kinderopvang gewijzigd. Alle werkgevers in Nederland betalen nu mee aan kinderopvang via een opslag op hun WW premie. Ouders kunnen bij de belastingdienst terecht voor een tegemoetkoming in de kosten kinderopvang. Deze tegemoetkoming is afhankelijk van het inkomen van de ouders en de kosten die zij maken voor kinderopvang. Kinderopvang wordt dus niet meer via cao's geregeld, de kinderopvangregeling in de Metaal en Techniek is daarmee vervallen.

Meer informatie:
www.belastingdienst.nl en www.minocw.nl

Betaald vakbondsverlof
Als u lid bent van FNV Bondgenoten kunt u betaald verlof krijgen voor bijeenkomsten waar u als officieel afgevaardigde van de bond naar toe moet. Bijeenkomsten waar dit voor mogelijk is, zijn:
> het congres;
> de bondsraad;
> de bedrijfsgroepsafdeling;
> de landelijke bedrijfsgroepsraad.

Onbetaald vakbondsverlof
Onbetaald verlof wordt gegeven voor het deelnemen aan cursus- en scholingsactiviteiten van de bond en voor deelname aan bedrijfsgroepraden. Dit betekent niet dat u het zelf moet betalen, want de bond vergoedt u de kosten voor de verzuimde uren, de zogenaamde verletkosten. Zowel voor betaald als voor onbetaald verlof geldt, dat het tijdig aangevraagd moet worden en dat het verlof de bedrijfsbelangen en/of de uitvoering van de dagelijkse werkzaamheden niet ernstig in gevaar mag brengen.

7. Ruilen en kiezen/levensloopregeling

Vrije dagen kopen
U kunt maximaal 8 vrije dagen of 64 uur vrije tijd (8 x 8 uur) kopen. U kunt dat betalen met uw vakantietoeslag, met overwerk- of andere toeslagen of uit uw vaste salaris. Het kopen van 8 vrije dagen of tijd is een beslissing van u zelf en hebt u dus zelf in de hand. U hebt daarvoor geen toestemming van uw werkgever nodig. Als u in deeltijd werkt gelden de mogelijkheden voor het kopen of verkopen van tijd naar rato.

Vrije dagen verkopen
U kunt maximaal 8 adv-dagen (64 adv-uren), 5 vakantiedagen (40 vakantie-uren) en uw seniorendagen à 8 uur per dag verkopen voor extra geld/loon. Dat geld mag u ook gebruiken voor kinderopvang, of een fiets. De laatste mogelijkheid kan fiscaal interessant zijn (zie verder). U kunt alleen uw bovenwettelijke vakantietegoed, en dat zijn 4 dagen of 32 uur per jaar, ruilen voor geld. Het overig gedeelte van uw vakantietegoed, het wettelijk deel van 20 dagen of 160 uur per jaar, blijft vakantietegoed en kan niet geruild worden. Ook als u deze 160 uur niet (volledig) opneemt en meeneemt naar een nieuw kalenderjaar kunt u ze enkel opnemen als vakantie en niet ruilen voor geld. Het verkopen van dagen gebeurt op verzoek van de werknemer. De ruilafspraak wordt gemaakt in overleg tussen u en uw werkgever en dus met goedkeuring van uw werkgever. Uw werkgever kan uw verzoek dus afwijzen.

Wanneer geldt het?
Ruilafspraken moeten telkens vóór 1 januari van een kalenderjaar worden gemaakt. Ruilafspraken worden voor de duur van een kalenderjaar gemaakt. Zij vervallen automatisch per 31 december van dat jaar. Wilt u ze verlengen voor het volgende kalenderjaar dan moet u dat schriftelijk doen.

Hoeveel kost het?
Zowel voor het kopen als verkopen van tijd is de prijs van een uur 0,607% van het bruto maandsalaris of 0,658% van het bruto vierwekensalaris.
LET OP! Buiten het dienstrooster gewerkte extra uren op verzoek van uw werkgever zijn overwerkuren en hebben een hogere prijs. Namelijk minimaal 0,78% van het bruto maandsalaris of 0,84% van het bruto 4-wekensalaris. Bedenk dus goed of u extra geld wilt verdienen door ADV– en/of vakantiedagen te verkopen à 0,607/0,658% in plaats van overwerk.

Hoe worden gekochte of verkochte dagen verrekend?
U kunt zelf kiezen hoe u dagen koopt of verkoopt.
Kiest u voor betaling met toeslagen, dan worden de dagen naar keuze ingehouden op uw vakantietoeslag, 13e maand of overwerk-, ploegendienst-, reisuren-, dagven-

ster- of verschoven urentoeslag. Verrekening vindt plaats op het moment dat u de toeslagen ontvangt of in de periode waarin extra verlofdagen worden opgenomen. Is het bedrag van de toeslagen ontoereikend, dan vindt alsnog verrekening plaats met het salaris.

Kiest u voor betaling via het salaris, dan worden de minder- of meer-uren in gelijke delen over uw 12 maand- of 13 vierwekensalarissen verdeeld.

Verkochte vakantie- of ADV-dagen worden uitbetaald op het moment dat er extra dagen wordt gewerkt of in gelijke delen met uw maand- of 4-wekensalaris verrekend. Dit geld kan ook ingezet worden voor kinderopvang of fiets.
Maar u kunt in overleg met uw werkgever ook andere afspraken maken.

Voorbeelden van de wijze van verrekening vindt u verderop.

Wat gebeurt er bij ziekte?

De afgesproken vrije uren of dagen moeten in het lopende kalenderjaar worden opgenomen. Ook de afgesproken extra te werken uren of dagen moeten in datzelfde kalenderjaar worden gewerkt. Indien blijkt dat aan het einde van een kalenderkwartaal een ruilafspraak in dat kwartaal door ziekte niet of niet volledig heeft plaatsgevonden, dan vindt aan het eind van dat kwartaal een verrekening plaats. Ingehouden bedragen waarvoor geen vrije tijd kon worden opgenomen, worden dan alsnog uitbetaald. Extra betaald loon waarvoor geen extra werk kon worden verricht, wordt dan alsnog ingehouden. In overleg kunnen ook hierover met de werkgever andere afspraken worden gemaakt.

Wat zijn de financiële gevolgen?

Voor de berekening van toeslagen en premies wordt uitgegaan van uw bruto salaris vóór de ruilafspraak. De ruilafspraak heeft dus geen gevolgen voor uw pensioenopbouw, een 13e maand of andere toeslagen zoals voor overwerk, ploegendienst, enz. Die blijven ongewijzigd. Gaat u minder werken, dan moet u wel rekening houden met een klein extra verlies in netto-inkomen omdat uw bruto pensioenpremie ongewijzigd blijft, terwijl uw feitelijk bruto salaris natuurlijk minder wordt. Maar uw overwerk- of ploegentoeslag blijven ongewijzigd en dat kan weer een klein voordeel opleveren. Gaat u echter meer werken dan levert u dat geen extra pensioen of een hogere overwerk- of ploegentoeslag op. Ook de cao-verhogingen worden berekend over het salaris vóór de ruil. Alleen de vakantietoeslag wordt berekend over uw feitelijke maand of vierwekensalaris. Als u dus minder werkt en dit betaalt door inhouding op uw salaris wordt uw vakantietoeslag dus ook lager. Dat is niet het geval wanneer u betaalt met bijvoorbeeld diezelfde vakantietoeslag, want uw salaris verandert dan niet. Omgekeerd neemt uw vakantietoeslag wat toe als uw salaris stijgt omdat u langer werkt. Loonbelasting wordt geheven over het salaris ná de ruilafspraak en wordt dus meer of minder naar gelang er meer of minder wordt gewerkt. Hetzelfde geldt voor WW- en WIA-premies. Gaat u dus minder werken dan moet u dus rekening houden met iets lagere uitkeringen.
Aan de fiets zijn voorwaarden verbonden. De fiets is onbelast tot een door de werkgever met de belastingsdienst af te spreken bedrag.

Voorbeeldberekeningen ruilen en kiezen

Voorbeeld 1

Werknemer A verdient € 1600,- per maand. Hij/zij besluit vijf extra vrije dagen te kopen. Hij/zij moet hiervoor 40 uren kopen. Dat kost: (0,607% x € 1600,-) x 40 = € 388,48

Mogelijkheid 1: Hij/zij kiest ervoor te betalen met het vakantiegeld.
Het vakantiegeld wordt dan verminderd met € 388,48.
Mogelijkheid 2: Hij/zij kiest ervoor te betalen met het salaris. Op het salaris wordt dan elke maand 388,48/12 = € 32,37 in mindering gebracht. Toeslagen en pensioen (-premie en opbouw) veranderen niet en blijven berekend worden op het salaris vóór de ruil = € 1600,-. De vakantietoeslag verandert wel en wordt berekend op het salaris ná de ruil = 1600,- minus 32,37 = € 1567,63. Ook de loonbelasting en afdracht sociale premies worden gebaseerd op het salaris ná de ruil.

Voorbeeld 2

Werknemer A verdient euro1600,- per maand. Hij/zij verkoopt 7 ADV-dagen of 56 uren. Dat levert werknemer A extra op: 0,607% x € 1600 = € 9,71 per gewerkt uur:
of euro 9,71 x56 = euro 543,87 op jaarbasis
of euro 543,87 / 12 = euro45,32 per maand extra.

Toeslagen en pensioen (-premie en -opbouw) veranderen niet en blijven berekend worden op het salaris vóór de ruil = € 1600,-. De vakantietoeslag verandert wel en wordt berekend op het salaris ná de ruil = 1600,- + 45,32 = € 1645,32 per maand of het jaarsalaris vermeerderd met € 543,87. Ook de loonbelasting en afdracht sociale premies worden gebaseerd op het salaris ná de ruil.

Levensloopregeling

Sinds 1 januari 2006 kunnen werknemers fiscaal vriendelijk sparen voor verlof via de levensloopregeling. MN Services voert deze regeling uit. U kunt jaarlijks maximaal 12% van uw brutoloon opzij zetten, zodat u naar keuze tijdens de loopbaan

of voorafgaand aan het (pre)pensioen extra verlof kan opnemen.
Het verlof kan zowel in vol- als in deeltijd worden opgenomen.
De werknemer dient een verzoek van minder dan 3 maanden verlof ten minste 3 maanden van tevoren schriftelijk bij de werkgever in. Een aanvraag voor verlof van 3 maanden of langer moet ten minste 6 maanden van tevoren worden ingediend. De werkgever neemt een beslissing op het verzoek na overleg met de werknemer binnen 1 maand na ontvangst van het verzoek. De werkgever gaat akkoord met het verzoek als de werknemer het verlof wil gebruiken voor een verlofperiode van niet langer dan 2 jaar, direct voorafgaand aan het moment waarop hij /zij met pensioen gaat.

Ruilen van salarisverhogingen in vrije tijd (artikel 41, lid 2 CAO) voor 50+ers
U kunt vanaf 50 jaar of ouder uw cao-verhogingen na overleg met uw werkgever omzetten in vrije tijd. Per 1 april 2008 krijgt u een structurele loonsverhoging van 3,5%; en per februari 2009 een structurele loonsverhoging van 3%. Voor deze loonsverhogingen kunt u ook extra vrije dagen kopen.
Voor het omzetten van cao-verhogingen in vrije tijd geldt de volgende regel:
Omzettingspercentage x 19.76 = aantal te verkrijgen vrije uren.
Het omzettingspercentage wordt volgens de cao als volgt berekend:
100 – ((huidige salaris/salaris na cao loonsverhoging) x 100)
Als u gebruik wil maken van deze regeling dan moet u een verzoek doen aan uw werkgever en daarna met hem/haar hierover in overleg treden.

Wat betekent dit financieel?
Als u bijvoorbeeld in 2011 gebruik maakt van deze regeling en 1,5% loonsverhoging omzet in vrije tijd, dan wordt uw salaris in feite bevroren op het niveau van 2010. Uw salaris groeit niet (meer) mee met de loonsverhoging(en) afgesproken in de cao. In 2012 kunt u weer kiezen voor de loonsverhoging en uw salaris laten groeien.
Aan uw pensioenopbouw en premie verandert niets. Uw pensioenpremie blijft gebaseerd op het salaris plus de (niet ontvangen) loonsverhogingen. Dat levert een klein verlies in netto-inkomen op omdat uw bruto salaris hetzelfde blijft terwijl uw pensioenpremie wat stijgt. Loonbelasting en WW- en WIA-premies blijven net zoals uw bruto salaris hetzelfde. Ook het dagloon blijft hetzelfde. Dit dagloon is de basis voor uw WW- en WIA-uitkering. Eventuele uitkeringen voor WW of WIA blijven daarom gebaseerd en gekoppeld op uw salarisniveau 2010.

8. Gezond werken

Doorbetaling van salaris tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid
Als u geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent moet de werkgever u gedurende maximaal 6 maanden het salaris doorbetalen, dan wel moet de werkgever uw uitkering (WIA en gedeeltelijke WW) aanvullen tot 100% van het salaris.
De 18 maanden daarna ontvangt u 90% van uw loon. Zodra u weer gaat werken, ook op therapeutische basis, krijgt u 100% doorbetaald. Zieken zonder kans op herstel ontvangen eveneens 100% van hun loon.
NB: Onder salaris wordt hier verstaan: het salaris dat u zou hebben verdiend als u wel zou hebben gewerkt. Overwerk, tijdelijke werkverkorting, reisuren en onkostenvergoedingen worden niet meegerekend. Ploegentoeslag wel.

Gedragsregels bij ziekte
Tijdige melding
Als u ziek bent moet u uw werkgever daar zo snel mogelijk van op de hoogte brengen. Als u 's ochtends niet naar uw werk kunt, moet u dit voor 09.00 uur melden.
Thuisblijven en bezoek mogelijk maken
Controle op uw arbeidsongeschiktheid moet mogelijk zijn. Dat houdt in dat u thuis dient te blijven tot de eerste controle of bezoek door de controleur of de arbo-arts. Indien u niet thuis verblijft moet u uw werkgever informeren over uw juiste verblijfsadres (ook wanneer u tijdens ziekte verhuist, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert bijvoorbeeld bij opname of ontslag uit een ziekenhuis). Na het eerste bezoek mag u – zonder medische bezwaren - buitenshuis gaan maar dient de eerste drie weken wel thuis te zijn:
> 's morgens tot 10.00 uur
> 's middags van 12.00 uur tot 14.30 uur.

Overige regels
Als u wordt opgeroepen voor het spreekuur van de arbo-arts of een door de arbo-arts aangewezen specialist moet u daaraan gehoor geven (ook wanneer u van plan bent het werk weer te hervatten). De reden voor verhindering moet onmiddellijk gemeld worden. Dat kunt u doen door uw oproepkaart met vermelding van de reden van verhindering terug te zenden. Verder mag u niets doen wat uw genezing belemmert. U mag alleen werkzaamheden verrichten waarvoor uw arbo-arts u toestemming of opdracht heeft gegeven. Wanneer u hersteld bent moet u het werk zo spoedig mogelijk hervatten.

Sancties
Wanneer u één (of meer) van genoemde regels overtreedt kan de werkgever u waarschuwen of in ernstigere gevallen een financiële sanctie toepassen. De toegestane sancties staan beschreven in de cao. In geen geval mag uw werkgever u bij

arbeidsongeschiktheid zwaarder sanctioneren dan in de cao is geregeld.

8.1 Wet Poortwachter en Re-integratie

Re-integratieplan

Uw werkgever moet na 8 weken ziekte en na advies van de arbodienst samen met u een re-integratieplan maken. U bent verplicht daaraan mee te werken en de werkgever de benodigde informatie te geven. In dat plan wordt afgesproken op welke manier er aan uw terugkeer in het arbeidsproces wordt gewerkt. Wie daar bij betrokken zijn en wie bij het bedrijf een oogje in het zeil houdt (de casemanager). De werknemer moet met het plan instemmen. Er is een re-integratietoets ontwikkeld. Met deze toets wordt bekeken door een onafhankelijke partij of de werknemer in zijn eigen of in een ander functie aan het werk kan gaan. De toets, die een adviserend karakter heeft, kan na een half jaar of op verzoek eerder worden aangevraagd door werkgever en/of werknemer. Uw werkgever kan een re-integratiebijdrage krijgen wanneer hij voor u een re-integratiebedrijf met het keurmerk Blik op werk inschakelt. Wanneer u bij een andere werkgever wordt geplaatst door een re-integratiebedrijf met het keurmerk Blik op werk, kan uw werkgever in aanmerking komen voor een bonus van maximaal € 2500, -. Uw werkgever betaalt u dan vervolgens een bonus van € 1000,-, tenzij de Vakraad anders beslist.

WIA & Re-integatieverslag

Na ongeveer 20 maanden komen de formulieren voor de WIA-aanvraag. Werkgever en werknemer moeten dan ook een re-integratieverslag indienen bij de uitkeringsinstantie (UWV). Over het verslag moet overeenstemming bestaan tussen werkgever en werknemer. Maar indien nodig kunnen er ook aparte verslagen ingediend worden door werknemer, werkgever en arbodienst.

Uitstel

Als het UWV vindt dat de werkgever onvoldoende heeft gedaan voor de re-integratie, wordt de ingangsdatum van de WIA uitgesteld. Ook kunnen werkgever en werknemer samen besluiten voor uitstel te kiezen, bijvoorbeeld omdat binnen afzienbare tijd herstel plaatsvindt. Het uitstel is maximaal 52 weken.

Loondoorbetaling

Als u geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent moet de werkgever u gedurende maximaal 6 maanden het salaris doorbetalen, dan wel moet de werkgever uw uitkering aanvullen tot 100% van het salaris. De 18 maanden daarna ontvangt u 90% van uw loon. Zodra u weer gaat werken, ook op therapeutische basis, krijgt u 100% doorbetaald. Zieken zonder kans op herstel ontvangen eveneens 100% van hun loon. Na die 2 jaar kan er wel sprake zijn van een aanpassing van het salaris. Als u in het kader van uw re-integratie wordt gedetacheerd of proef draait bij een andere werkgever behoudt u eveneens hetzelfde salaris. Wordt u met uw goedvinden en passend werk herplaatst bij een andere werkgever (en het dienstverband met uw oude werkgever wordt beëindigd), dan heeft u recht op betaling van de resterende loondoorbetalingsverplichting gedurende 24 maanden. Dit wil zeggen dat u dan het bedrag ontvangt dat uw werkgever u gedurende 24 maanden vanaf de eerste ziekmelding zou moeten betalen minus hetgeen u reeds ontvangen heeft gedurende die 24 maanden.

Second Opinion

Als werkgever en werknemer het niet eens zijn (over het re-integratieplan, de uitvoering of resultaten daarvan), kunt u een zogenaamde second opinion aanvragen. Een second opinion is een extra onderzoek met beoordeling door een deskundige buitenstaander. Als u een second opinion wil, houdt u recht op minimaal 70% loondoorbetaling. Ook de kosten van een second opinion zijn voor rekening van de werkgever. Wordt de werknemer bij de second opinion in het gelijk gesteld, dan is de werkgever verplicht de resterende 30% van het loon na te betalen. Als de werknemer niet in het gelijk wordt gesteld, hoeft de werkgever die resterende 30% niet te betalen. Bij een 2e second opinion heeft u opnieuw recht op minimaal 70% loondoorbetaling. Wordt de werknemer dan echter in het ongelijk gesteld, dan mag de werkgever het reeds uitbetaalde loon verrekenen tot ten hoogste 4 weken.

Her-, om- en bijscholing

Voor re-integratie is her-, om- en bijscholing van groot belang. Daarom zijn er voor arbeidsongeschikten, die in de Metaal en Techniek hebben gewerkt, speciale scholingsvoorzieningen, gericht op functies in de Metaal & Techniek.

De Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) verzorgen de uitvoering van deze scholingsvoorzieningen. Wie gebruik wil maken van deze speciale voorzieningen, moet contact opnemen met het O&O-fonds in de eigen branche.
Voor adressen van de verschillende O&O-fondsen verwijzen wij naar bijlage 3.

Verzekeringen (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten
We willen voorkomen dat mensen arbeidsongeschikt worden door afspraken te maken over bijvoorbeeld goede arbeidsomstandigheden. Als u toch arbeidsongeschikt wordt, moet u kunnen terugvallen op een goede inkomensverzekering en ondersteuning bij (mogelijke) re-integratie. Werkgevers gaan per 1 januari 2009 de helft van de premie WIA-hiaatverzekering (de opvolger van de WAO-hiaatverzekering) betalen. Nu betalen werknemers deze premie volledig zelf. Deze verzekering keert voortaan ook uit bij re-integratie buiten de sector. Dat gaat ook gelden voor de WIA-bodemverzekering. Per 1 januari 2009 wordt de wettelijke WGA basispremie – na aftrek van de rentehobbel – voor maximaal de helft betaald door de werknemer, de rest betaalt de werkgever.
Er komt ook een WIA-excedent verzekering voor de sector.

Ziektekosten
Vanaf 1 januari 2006 geldt het nieuwe zorgstelsel. FNV Bondgenoten heeft via verzekeraar Menzis een eigen aanbod speciaal voor zijn leden geregeld.
Meer informatie: www.fnvbondgenoten.nl bij lidmaatschap e.v.

9. Vakbond en de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging

Vakbond
Het is voor iedere werknemer verstandig om zich aan te sluiten bij FNV Bondgenoten. FNV Bondgenoten kan het beste opkomen voor u en uw belangen.
Het is belangrijk dat werknemers zich meer organiseren, want alleen zo kunnen ze voldoende tegenwicht bieden aan de werkgevers die vrijwel allemaal georganiseerd zijn.

De ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging en de werknemersdelegatie
Bij het instellen van een ondernemingsraad is het van belang hoeveel werknemers het bedrijf heeft. Bij een onderneming met tenminste 50 werknemers is het instellen van een ondernemingsraad verplicht! Als in een onderneming minder dan 50 maar wel tenminste 10 personen werken, kan een personeelsvertegenwoordiging worden ingesteld. Die vertegenwoordiging kan dan uit tenminste 3 personen bestaan. Voor bedrijven met minder dan 10 werknemers kunnen afgevaardigden van het personeel een werknemersdelegatie vormen en als zodanig een overleg- en gesprekspartner worden van de werkgever. De bond kan een aanzienlijke hulp zijn bij het opzetten en/of laten functioneren van een ondernemingsraad.
De bond kan behulpzaam zijn dankzij het eigen OR-Centrum, gevestigd in het hoofdkantoor in Utrecht, Postbus 9208, 3506 GE, tel. 030-2738739, mailadres orcentrum@bg.fnv.nl.

Verdere inlichtingen over de ondernemingsraden kunt u krijgen bij de bond, of via de bedrijfscommissie voor de Metaal en Technische Bedrijfstakken, gevestigd aan de Burg. Elzenlaan 329 te Rijswijk (ZH) tel. 070-3160323.

Bescherming kaderleden
De Stichting van de Arbeid heeft aanbevelingen aan de cao-partijen gedaan ter bescherming van vakbondskaderleden. Deze aanbevelingen maken vanaf 1990 deel uit van de cao voor de Metaal en Techniek.

Daarnaast is in de cao opgenomen dat vakbondskaderleden informatie mogen verspreiden in de onderneming waarin zij werkzaam zijn. Zij zullen opgrond daarvan door hun werkgever niet worden benadeeld.

Vakbondscontributie
U kunt uw werkgever verzoeken om de vakbondscontributie uit het bruto loon te betalen. U moet dan een bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaat-

schap overleggen. Vervolgens wordt het bruto loon één maal per betalingsperiode of per jaar verlaagd met de vakbondscontributie. Dat scheelt gemiddeld 1/3 van de kosten van het lidmaatschap.

Mensen die nieuw komen in de bedrijfstak ontvangen een introductiepakket met informatie over de bedrijfstakregelingen en over de werknemers- en werkgeversorganisaties.

10. Weer- en wendbare werknemers

10.1 Scholing

De regels voor de verplichte en voor de vrijwillige scholing zijn te vinden in de cao. Raadpleeg hiervoor zowel het A-gedeelte van de cao (voorin het cao-boekje) als het B-gedeelte (begint ongeveer in het midden van het cao-boekje), want er kunnen bijzondere bepalingen in het B-gedeelte staan! Er is 0,5% van de loonsom uitgetrokken voor scholing, employability, EVC en jeugdwerkloosheid.

Bijscholing

In de Metaal en Techniek is een afspraak gemaakt over betaald scholingsverlof. Met ingang van 1 januari 2009 heeft u recht op 1 doorbetaalde scholingsdag per jaar (m.u.v. werknemers die in een regulier scholingstraject zitten zoals het BBL). Deze scholingsdag kan in overleg met de werkgever worden ingevuld. De invulling moet passen binnen het gebruikelijke scholingsbeleid. De scholingsdagen mogen drie jaar lang worden opgespaard tot maximaal drie dagen.

Wanneer u 5 jaar bij dezelfde werkgever in dienst bent, mag u eenmaal in de vijf jaar een door de branche goedgekeurde EVC (Erkenning Verworven Competenties) toets doen. De toetsdag wordt doorbetaald, en de kosten van de toets worden gedragen door het scholingsfonds.

Er wordt meer aandacht besteed aan de kwaliteit van leerwerkplaatsen onder meer door praktijkbegeleiders meer ondersteuning te bieden.

Cao-partijen zetten middelen in voor de instroom en het behouden van vaklieden en voor het uitbreiden van de mogelijkheden van de O&O fondsen om bv opleidingsdagen beter te benutten. Via Techniektalent.nu willen cao partijen leerwerkplekken voor 16-17 jarigen behouden en uitbreiden.

Duurzame inzetbaarheid

Voor de duurzame inzetbaarheid van vaklieden wordt het project Fit in de metaal uitgebreid en er komt meer aandacht voor preventie en re-integratie. Onder andere door de aanstelling van 14 consulenten en het breder inzetten van de Work-Ability-Index. Dat is een instrument om preventief met u te kijken naar uw inzetbaarheid, gezondheid en de loopbaanmogelijkheden. Bedrijven moeten de functionering- en loopbaangesprekken met werknemers bevorderen en verbeteren en er worden instrumenten ontwikkeld voor levensfasebewust beleid.

Wajongers en ouderen
Er komen projecten om wajongers te scholen en toe te leiden naar de Metaal & Techniek. En om vijfhonderd 45+ WWers te behouden voor de sector.
De resultaten worden gemonitord.

10.2 Veiligheid

De werkgever en de werknemers zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de veiligheid op het werk. Uw werkgever moet, indien nodig, veiligheidsbevorderende materialen verstrekken en hij moet zorgen voor goede maatregelen rond de veiligheid in zijn onderneming. U als werknemer bent verplicht zich te houden aan de veiligheidsvoorschriften en normen van de ARBO-wet en u bent ook verplicht de veiligheidsmiddelen te gebruiken. Als uw werkgever niet aan de wettelijke voorschriften voldoet, kunt u weigeren het werk uit te voeren!

Zorgvuldigheid
U moet zorgvuldig met de bedrijfsmiddelen en met bedrijfsinformatie omgaan. Als de werkgever door grove nalatigheid of door uw opzet schade lijdt, kan hij u voor deze schade laten betalen. Wil hij dit doen dan moet hij u hiervan binnen één maand na constatering van de schade op de hoogte stellen. Dit moet altijd schriftelijk gebeuren!

Arbeid voor derden
U mag zonder toestemming van de werkgever geen werk uitvoeren voor anderen, of voor eigen rekening werken.

10.3 Uitzendkrachten

Voor uitzendkrachten geldt: heeft u een vakdiploma dan moet u vanaf dag 1 dat u wordt uitgeleend aan een bedrijf in de bedrijfstak, volgens de cao betaald worden. U heeft dan ook recht op de vakantie- en seniorendagen volgens de cao. Verder geldt de 38–urige werkweek en de hierbij in de cao geregelde toeslagen. Buitenlandse vakkrachten die als uitzendkracht werkzaam zijn in de sector moeten voortaan ook vanaf dag 1 betaald worden volgens de cao. Ook is uw werkgever medeverantwoordelijk voor het goed naleven van de cao door het uitzendbureau. Uw werkgever moet nagaan of het uitzendbureau wel de juiste lonen en toeslagen uitbetaalt. Met ingang van 1 januari 2012 mogen werkgevers alleen nog gebruik maken van bonafide uitzendbureaus die geregistreerd zijn bij de SNA (Stichting Normering Arbeid), die actief controleert op naleving. Dat houdt in dat er een jaarlijkse screening plaatsvindt bij alle bureaus die deze certificering hebben.
Er wordt o.a. getoetst op de juistheid en volledigheid van de administratie en ook de afdracht van loonbelasting en omzetbelasting is onderdeel van deze controle.

Ook de vaststelling van de juiste identiteit van de uitzendkracht in het kader van de Wet op de Identificatieplicht behoort tot de controles en verder nog een veelheid aan wetten en regels, vallen binnen het toetsingskader van deze norm. Als het uitzendbureau niet NEN gecertificeerd is dan moet uw werkgever het uitzendbureau om een verklaring vragen waarin staat dat de wettelijke bepalingen worden toegepast.

10.4 Vredesplicht

In de cao is een vredesplicht afgesproken. Dit betekent dat er om de afspraken in deze cao te wijzigen niet gestaakt mag worden. Als er in een bedrijf onderhandeld wordt over andere regelingen (bijvoorbeeld over een sociaal plan) dan kan er om de onderhandelingen kracht bij te zetten door de bond, met een wachttijd van vier weken, wel een staking georganiseerd worden. De vredesplicht geldt deze cao-periode ook niet voor eventuele acties die voortkomen uit het zogeheten Pensioenakkoord.

11. Vervroegd uittreden en ouderdomspensioen

Algemeen
De pensioenregeling van PMT kent een pensioenleeftijd van 65 jaar. Sociale partners hebben in 2006, toen de regeling van PMT voor het laatst is aangepast aan de wettelijke eisen die toen van kracht werden, afgesproken dat eerder stoppen met werken tot de mogelijkheden moet blijven behoren. Voor veel mensen is stoppen vanaf 62 jaar mogelijk. Er zijn in de regeling van PMT ook extra afspraken gemaakt, waardoor met name oudere werknemers nog eerder kunnen stoppen met werken. Zij kunnen een beroep doen op de overgangsregelingen. Jaarlijks besluit het bestuur van PMT of de overgangsregelingen voor het daaropvolgende jaar kunnen worden toegekend. Voor het jaar 2012 heeft het bestuur van PMT inmiddels een positief besluit genomen.

Overgangsregelingen
Er zijn aanvullende regelingen getroffen voor werknemers die geboren zijn vóór 1 maart 1954. Als zij aan enkele voorwaarden voldoen, kunnen zij al vóór hun 62e vervroegd met pensioen. Voor 2008 geldt een uittreedleeftijd van 60 jaar en 9 maanden. Deze loopt jaarlijks op met één maand. Vanaf 2010 loopt de uittreedleeftijd per jaar op met twee maanden (2010: 61 jaar, 2011: 61 jaar en 2 maanden) naar uiteindelijk 62 jaar. Vanaf 2016 geldt dan een uittreedleeftijd van 62 jaar.

De overgangsregeling ziet er dan als volgt uit:

Jaar	pensioenleeftijd	
	jaar	maand
2011	61	2
2012	61	4
2013	61	6
2014	61	8
2015	61	10
2016 e.v.	62	0

Eén van de voorwaarden om voor overgangsrechten in aanmerking te komen is, dat u direct voorafgaand aan het vervroegd pensioen, werkzaam moet zijn in de bedrijfstak Metaal en Techniek. Als gevolg van de crisis zijn veel werknemers hun baan verloren. Om oudere werknemers, die kort voor hun pensioen ontslagen worden, tegemoet te komen, heeft PMT de ouderenregeling in het leven geroepen. Deze regeling wordt ook wel de 58+-regeling genoemd. Dat betekent dat u, als in 2011, 2012 of in 2013 58 jaar bent (geworden) en in 2011, 2012 of in 2013 bent ontslagen in verband met de crisis, in aanmerking kunt komen voor de bestaande 58+ regeling van het Pensioenfonds Metaal en Techniek. Hierdoor blijft u uitzicht houden op de overgangsregelingen van PMT. Ook voor jongere werknemers heeft PMT maatregelen getroffen om de pensioengevolgen van werklossheid door de crisis te verminderen. Voor werknemers die op het moment dat ze werkloos worden jonger zijn dan 58 jaar heeft PMT de verlengde onderbrekingregeling.
Als u recht had op de overgangsregeling in de pensioenregeling en u wordt vanwege de crisis ontslagen, dan behoudt u het recht op de overgangsregeling indien u binnen 3 jaar weer als werknemer aan de slag gaat binnen de Metaal en Techniek. Jaarlijks besluit het bestuur van PMT over de verlengde onderbrekingsregeling.

Voor meer informatie zie de site van het pensioenfonds Metaal en Techniek: www.bpmt.nl

Pensioenopbouw
Om het ambitieniveau te realiseren zal sprake zijn van een hogere pensioenopbouw vanaf 1 januari 2006 middels een lagere franchise (€ 15.295,- in 2010) dan tot nu toe gehanteerd. De pensioenrichtleeftijd is 65 jaar en het opbouwpercentage 2,236%.

Premie
PMT kent één pensioenpremie waaruit alle onderdelen van de verplichte pensioenregeling betaald worden. Jaarlijks stelt het bestuur de hoogte van de pensioenpremie vast. Tussen sociale partners is afgesproken dat de werkgever minimaal 50% van de pensioenpremie voor zijn rekening neemt; de rest komt voor rekening van de werknemer.

Nabestaandenpensioen
Het nabestaandenpensioen voorziet in een uitkering aan de partner van de werknemer en eventuele kinderen bij overlijden. De uitkering is gelijk aan 50% van het te bereiken ouderdomspensioen voor de partner. Voor kinderen jonger dan 18 jaar voorziet de regeling in een uitkering van 10% van het te bereiken ouderdomspensioen. Studerende kinderen hebben recht op een uitkering tot zij 27 jaar worden. Zijn de beide ouders overleden dan is de uitkering 20% van het te bereiken ouderdomspensioen.

Herschikken
Onder bepaalde voorwaarden kunnen werknemers de samenstelling van hun pensioen aanpassen. Werknemers kunnen bijvoorbeeld kiezen voor een wat lager ouderdomspensioen, om eerder met pensioen te kunnen gaan. Of iemand die geen partner heeft, kan zijn nabestaandenpensioen inwisselen voor een hoger ouderdomspensioen. Op dit gebied zijn er vele mogelijkheden. Herschikken kan

pas op het moment dat het pensioen daadwerkelijk ingaat. Een beslissing hierover is niet eenvoudig en vraagt om een verstandige afweging. Want wie eenmaal zijn pensioenrechten heeft herschikt, kan niet meer terug! PMT heeft consulenten in dienst die u bij het maken van de juiste keuze kunnen helpen. Ook kunt u via de pensioenplanner van PMT zelf een berekening maken.

Pensioeninkoop
Wie eerder wil stoppen met werken, of een hoger pensioen wil, kan besluiten zelf extra geld opzij te zetten. Naast de mogelijkheden die verzekeringsmaatschappijen en banken hiervoor aanbieden, is er ook de mogelijkheid van Pensioeninkoop bij het pensioenfonds. Het voordeel is dat u doelgericht een extra pensioen opbouwt. Hoeveel u opbouwt hangt af van uw inleg De fiscus stelt grenzen aan het extra bedrag dat u jaarlijks kunt storten. Wilt u meer weten, neemt u dan contact op met de consulenten van PMT.

Aanvullend ANW-pensioen
Door de verslechteringen in de Algemene Nabestaanden Wet, hebben de nabestaanden van een overleden werknemer in veel gevallen geen recht meer op een nabestaandenuitkering van de overheid. Daarvoor kan bij het pensioenfonds een aanvullend ANW-pensioen worden afgesloten. De premie hiervoor komt geheel voor rekening van de werknemer, en neemt toe met de leeftijd. De premie is voor mannen en vrouwen gelijk.

Arbeidsongeschiktheid en pensioen
Bij ziekte en arbeidsongeschiktheid loopt in de eerste twee ziektejaren de pensioenopbouw gewoon door. Wie daarna (gedeeltelijk) in de WIA terechtkomt, krijgt voor het arbeidsongeschikte deel premievrije pensioenopbouw. Wel verliest u, voor het deel dat u arbeidsongeschikt bent, het uitzicht op overgangsregelingen. De logica daarvan is dat de WIA of WGA-uitkering kan doorlopen tot 65 jaar. Voor het deel dat u blijft werken, blijft de normale opbouw, inclusief het overgangsrecht in stand.

Beëindiging van de pensioenverzekering voor uw 65ste jaar
Als u voor uw 65ste jaar in een andere bedrijfstak dan de Metalektro of de Metaal en Techniek gaat werken, behoudt u natuurlijk het pensioen wat u tot dat moment hebt opgebouwd. Hoe hoog dat bedrag is, kunt u terugvinden in de eindbrief die u van PMT ontvangt. Daarnaast ontvangt u een pensioenbericht (UPO), waarin het opgebouwde pensioen wordt vermeld.

Waardeoverdracht
Als u gaat werken bij een werkgever buiten de Metaal en Techniek of de Metalektro die ook een pensioenvoorziening kent, laat u zich dan informeren over de mogelijkheden van waardeoverdracht. Let wel: waardeoverdracht hoeft niet altijd de beste keuze te zijn. Als u zich voldoende laat informeren bent u in staat tijdig de juiste beslissingen te nemen. De aanvraag voor waardeoverdracht moet binnen 6 maanden, nadat u bij een andere werkgever bent gaan werken, worden ingediend. Ook als u nieuw in de Metaal en Techniek gaat werken, en bij uw vroegere werkgever al een pensioenvoorziening hebt opgebouwd, is het mogelijk de waarde van uw oude pensioen over te laten schrijven naar het pensioenfonds voor de Metaal en Techniek. Ook hier geldt dat waardeoverdracht, zoals we die overdracht noemen, niet altijd zinvol is. Dat is afhankelijk van de verschillen tussen dat oude pensioensysteem en het nieuwe. Opnieuw geldt een termijn van 6 maanden waarin de overdracht moet worden aangevraagd.
In elk geval is het zinvol tijdig voldoende informatie in te winnen. U kunt dit doen bij uw oude pensioeninstelling. De pensioenconsulenten van PMT kunnen u ook informeren of waardeoverdracht zinvol is. Zij zijn bereikbaar via de website www.bpmt.nl.

Parttimers
Iedereen die minder dan het normale aantal van 38 uur per week werkt wordt beschouwd als een parttimer. Parttimers betalen een evenredig gedeelte van de premie en bouwen ook een evenredig gedeelte van het pensioen op voor het aantal uren dat zij per week werken.

Pensioenbericht
Elk jaar krijgt de deelnemer aan het pensioenfonds een jaaroverzicht.
In dit overzicht staat:
> het salaris waarover het pensioenrecht en de premie berekend zijn;
> de hoogte van de al opgebouwde pensioenrechten;
> de hoogte van het pensioen als u tot uw 65ste jaar deel blijft nemen aan het pensioenfonds;
> informatie over de mogelijkheden van vervroegd pensioen.

Adreswijzigingen
Het is niet nodig een adreswijziging te sturen als u binnen Nederland verhuist. Via de gemeentelijke basisadministratie krijgt PMT uw nieuwe adres door. Als u (tijdelijk) in het buitenland gaat wonen, moet u wel zelf uw nieuwe adres aan PMT doorgeven. De adreswijziging stuurt u aan de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek, Postbus 5210, 2280HE Rijswijk.

Overlijden
Als de werknemer overlijdt, hoeft dit niet apart gemeld te worden aan het pensioenfonds. Net als bij een verhuizing wordt PMT hiervan automatisch op de hoogte gebracht. Indien u woonachtig bent in het buitenland en er vindt een overlijden

plaats, dan moet dit wél aan het pensioenfonds gemeld worden i.v.m. de pensioen(en) aan de nabestaande(n).

Informatie en advies over de pensioenregeling
Informatie over de pensioenregeling en de verschillende keuzemogelijkheden kunt u krijgen via de consulenten van het pensioenfonds. Voor een gesprek over uw pensioen kunt u met hen een afspraak maken via www.bpmt.nl

Overgang van werknemers van Metaal en Techniek naar Metalektro en omgekeerd
Veel werknemers veranderen tijdens hun loopbaan van werkgever. Wie van de Metaal en Techniek overstapt naar de Metalektro (of omgekeerd) kan veelal aanspraak maken op een regeling die het verlies van overgangsrechten voorkomt.
Afhankelijk van leeftijd en aantal dienstjaren zijn er verschillen in de regeling. In grote lijnen komt het er op neer, dat men bij Metaal en Techniek op ongeveer dezelfde leeftijd met ongeveer dezelfde uitkering vervroegd met pensioen kan.
Zowel PMT als PME (Metalektro) hebben consulenten in dienst die in uw individuele situatie de gevolgen van een overstap van de ene bedrijfstak naar de andere in kaart kunnen brengen. Ook is er een voorlichtingsbrochure over deze overgangsproblematiek, die bij de beide pensioenfondsen opgevraagd kan worden.

Bijlage 1 Voorbeelden dagvenster + toeslagen

	maand	4-weken	maand	4-weken	maand	4-weken
00.00-01.00	0.30	0.33	0.30	0.33	0.30	0.33
01.00-02.00	0.30	0.33	0.30	0.33	0.30	0.33
02.00-03.00	0.30	0.33	0.30	0.33	0.30	0.33
03.00-04.00	0.30	0.33	0.30	0.33	0.30	0.33
04.00-05.00	0.30	0.33	0.30	0.33	0.30	0.33
05.00-06.00	0.30	0.33	0.30	0.33	0.30	0.33
06.00-07.00	**standaard dagvenster** geen toeslagen		0.09	0.10	0.09	0.10
07.00-08.00			**afwijkend dagvenster** geen toeslagen		0.09	0.10
08.00-09.00					**Afwijkend dagvenster met instemming OR/PVT** geen toeslagen	
09.00-10.00						
10.00-11.00						
11.00-12.00						
12.00-13.00						
13.00-14.00						
14.00-15.00						
15.00-16.00						
16.00-17.00						
17.00-18.00						
18.00-19.00	0.09	0.10				
19.00-20.00	0.09	0.10	0.09	0.10		
20.00-21.00	0.09	0.10	0.09	0.10	0.09	0.10
21.00-22.00	0.18	0.20	0.18	0.20	0.18	0.20
22.00-23.00	0.18	0.20	0.18	0.20	0.18	0.20
23.00-24.00	0.18	0.20	0.18	0.20	0.18	0.20

> er is geen samenloop met ploegentoeslag of overwerkvergoeding;
in het geval van werken in ploegen of overwerken gelden de:
- ploegentoeslag = 14%
- overwerkvergoedingen = 0,78/0,84%

> er is geen samenloop met verschoven uren;
bij verschoven uren buiten het dagvenster gelden de toeslagen voor uren buiten dagvenster

> er is geen samenloop met reisuren;
in dat geval geldt de reistijdenvergoeding = 0,607/0,658%

Bijlage 2 Cao-partijen

Werknemersorganisaties
Voor alle zes branches:
> FNV Bondgenoten
> CNV Vakmensen
> De Unie

Werkgeversorganisaties
Loodgieters , Fitters en Centrale Verwarmingsbedrijf
en Koeltechnisch Installatiebedrijf:
> Nederlandse Vereniging van ondernemingen op het gebied van de Koudetechniek en Luchtbehandeling (NVKL) in Zoetermeer

Carrosseriebedrijf:
- Nederlandse vereniging van Ondernemers in het Carrosseriebedrijf (FOCWA) in Sassenheim

Elektrotechnisch bedrijf en installatiebedrijf:
> Ondernemersorganisatie voor de installatiebranche en de technische detailhandel (UNETO-VNI) in Zoetermeer

Goud en Zilvernijverheid:
> Federatie Goud en Zilver (FGZ) in Voorburg
> Vereniging Goud en Zilversmeden in Voorburg

Isolatiebedrijf:
> Nederlandse Vereniging van Ondernemers in het Thermische Isolatiebedrijf (VIB) in Nieuwegein

Metaalbewerkingsbedrijf:
> ondernemersorganisatie voor het midden- en kleinbedrijf in de metaal (Metaalunie) in Nieuwegein
> Nederlandse Vereniging van Modelmakerijen (NVvM) in Nieuwegein
> Vereniging van ondernemingen in de galvano-technische Industrie (NGO-SBG) in Zoetermeer
> Nederlandse Vereniging van Ondernemers in het Graveerbedrijf (NVOG) in Nieuwegein

Uitvoerende instanties
Stichting Pensioenfonds voor Metaal en Techniek
Burg. Elsenlaan 329
2282 MZ Rijswijk (ZH)
tel. 070 3160160

Stichting Vakantiefonds voor de Metaalnijverheid
Postbus 1060
2280 CB Rijswijk

Stichting Vakraad voor Metaal en Techniek
Burg. Elsenlaan 329
2282 MZ Rijswijk (ZH)
tel. 070 3160325

Bijlage 3 Adressen O&O-fondsen

Adressen van de O&O Fondsen in de Metaal & Technische Bedrijfstakken

Opleidings- en Ontwikkelingsfonds
voor het Carrosseriebedrijf (O.O.C.)
Postbus 294
2170 AS Sassenheim
Telefoon: 0252-265222

Opleidings- en Ontwikkelingsfonds
voor het Technisch Installatiebedrijf (OTIB)
Postbus 416
3440 AK Woerden
Telefoon: 0348-437375

Opleidings- en Ontwikkelingsfonds
voor het Metaalbewerkingsbedrijf (O.O.M.)
Postbus 15
2390 AA Hazerswoude-dorp
Telefoon: 0172-521500

Opleidings- en Ontwikkelingsfonds
voor het Isolatiebedrijf (O.O.I.)
Postbus 2600
3430 GA Nieuwegein
Telefoon: 030-6300404

Opleidings- en Ontwikkelingsfonds
voor de Goud- en Zilvernijverheid (O.O.G.Z.)
Postbus 904
2270 AX Voorburg
Telefoon: 070-3867777

Bijlage 4 Adressen van FNV Bondgenoten

Hoofdkantoor
Varrolaan 100, 3506 GE Utrecht.

Regiokantoren
Regio Groningen, Friesland, Drenthe (BGA 1, 2, 3)
Leonard Springerlaan 23, 9727 KB Groningen

Regio Regio Gelderland en Overijssel (BGA 4, 5, 6)
Gotlandstraat 2a, 7418 AZ Deventer.

Regio Utrecht en Flevoland (BGA 7, 17)
Varrolaan 100, 3584 BW Utrecht

Regio Noord Holland (BGA 8, 9, 10)
Radarweg 60, 1043 NT Amsterdam

Regio Zuid-Holland (BGA 11, 12, 13 en 14)
Regio Zeeland en West-Brabant, ten westen van Tilburg (BGA 14, 15)
Pegasusweg 200, 3067 XK Rotterdam.

Regio Limburg en Oost-Brabant, ten oosten van Tilburg (BGA 15, 17, 18)
Schepenlaan 6, 6002 EE Weert

Ledenservice
Leden van FNV Bondgenoten kunnen voor meer informatie, advies of hulpverlening terecht bij een flink aantal steunpunten in grote bedrijven en regionale afdelingen. Ook voor andere vragen/problemen op het gebied van werk en inkomen kunt u daar terecht. Als u het contactadres voor de ledenservice in uw afdeling niet weet kunt u die opvragen bij onze klantenservice. In een bedrijf waar een bedrijfskadergroep van FNV Bondgenoten actief is kunt u wellicht nog beter bij een kaderlid informeren waar u de gewenste informatie of hulp bij het oplossen van uw kwestie kunt krijgen. In het ledenblad FNV B Magazine staan regelmatig de adressen en spreekuurtijden van de regionale ledenservicesteunpunten vermeld. Ook op de site van FNV Bondgenoten kunt u deze gegevens vinden (www.fnvbondgenoten.nl/contact)

Klantenservice
Tel.: 0900-9690 (lokaal tarief)
Varrolaan 100 te Utrecht

Colofon
Dit is een uitgave van de Stichting FNV Pers ten behoeve van FNV Bondgenoten
Utrecht, augustus 2011
Oplage: .....
Opmaak: Zippa, Bussum
Druk: Verweij Printing

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

Direct lid worden? Bel 0900-9690 (lokaal tarief)

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

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

Dit aanbod is geldig tot 31-12-2011

FNV BONDGENOTEN

> Werkt in je voordeel

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

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

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

FNV BONDGENOTEN

> Werkt in je voordeel