



**Cao's
Metalektro
2026**

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN IN DE METALEKTRO

Basis 2026 (Basis-cao)

(pag. 11 t/m 109)

Hoger Personeel 2026 (HP-cao)

(pag. 111 t/m 175)

Arbeidsmarkt en Opleiding 2026 (cao A+O)

(pag. 177 t/m 199)

Regeling Vervroegd Uittreden 2026 (cao RVU)

(pag. 201 t/m 224)

Leeswijzer

Deze publicatie

- In deze publicatie staan de vier collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) voor de MetalektrO:
 - Basis 2026 (Basis-cao);
 - Hoger personeel 2026 (HP-cao);
 - Arbeidsmarkt en Opleiding 2026 (cao A+O);
 - Regeling Vervroegd Uittreden 2026 (cao RVU).

Vetgedrukte en niet vetgedrukte cao-bepalingen

- Binnen het kader van de Basis-cao en de HP-cao is het mogelijk een zogenoemde MetalektrOB-cao (MB-cao) af te sluiten. Een MB-cao is een maatwerk-cao op concern-, bedrijfs-, branche- of regioniveau. Dit is geregeld in paragraaf 7.5 van de Basis- en HP-cao.
- De Basis-cao en de HP-cao zijn onderverdeeld in A-bepalingen (vetgedrukt) en B-bepalingen. Afwijken van die cao's in een MB-cao mag alleen voor zover het gaat om afwijkingen van A-bepalingen (vetgedrukt) in voor werknemers gunstige zin.

Wetgeving en cao

- Op een aantal plaatsen verwijst de cao naar de wet. De wetsteksten waar het om gaat, zijn te vinden op www.overheid.nl.
- Op www.caometalektrO.nl staat een toelichting op een aantal onderdelen van de cao en de wetgeving die daarbij van belang is.

Redactionele opmerkingen

- De termen 'cao-artikel' en 'lid' worden in deze cao's niet gebruikt. In plaats daarvan is er een genummerde indeling in hoofdstukken (1 etc.), paragrafen (1.1 etc.) en subparagrafen (1.1.1 etc.). Subparagrafen zijn zo nodig onderverdeeld met letters.
- Van begrippen zoals 'werkgever' en 'werknemer' komt in deze cao's alleen de mannelijke vorm voor. Hiermee worden zowel mannen als vrouwen bedoeld.

Meer informatie

- Achterin het cao-boekje is een trefwoordenregister opgenomen. Dit register en de inhoudsopgave helpen u de weg te vinden in de vier MetalektrO-cao's.
- Met vragen over de inhoud van de cao kunt u terecht bij cao-partijen.
- Meer informatie over het financieringsreglement dat deel uitmaakt van de cao A+O vindt u op www.ao-metalektrO.nl.

Inhoudsopgave

Cao Metalektro Basis 2026	11
Cao-partijen	12
Inleiding	13
1. Arbeidsovereenkomst	16
1.1 Begin van de arbeidsovereenkomst	16
1.2 Voorafgaande uitzendrelaties	17
1.3 Aanpassing van de arbeidduur	17
1.4 Voltijd en deeltijd	17
1.5 Einde van de arbeidsovereenkomst	18
2. Werktijden	19
2.1 Dienstrooster / Dienstrooster	19
2.2 Tijdelijk vierdaagse werkweek	20
2.3 Ploegendienst	21
2.4 Continuarbeid	21
2.5 Consignatiedienst	22
2.6 Overwerk	22
3. Inkomen	24
3.1 Functieclassificatie	24
3.2 Vaststelling salarisgroep en persoonlijke minimum maandverdienste	25
3.3 Salaristabel / Salaristabel	27
3.4 Salarisaanpassingen in deze cao-periode	28
3.5 Ondernemingssalarissystemen	29
3.6 Afwijkende salarissen	29
3.7 Toeslagen en vergoedingen / Toeslagen en vergoedingen	30
3.8 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	37
3.9 Inkomen bij werkloosheid tijdens dienstverband	40
3.10 Pensioen	42
3.11 Uitkering bij overlijden	42

4. Vakantie, roostervrij, verzuim en verlof	43
4.1 Vakantie	43
4.2 Vrije roosteruren	47
4.3 Ander gebruik vakantie, vrije roosteruren en overuren	48
4.4 Kort verzuim	49
4.5 Bijzonder verzuim	51
4.6 Vakbondsverlof / Vakbondsverlof	53
5. Opleiden en ontwikkelen	54
5.1 Werken aan duurzame inzetbaarheid	54
5.2 Loopbaangesprek	54
5.3 Opleidingsdagen	55
5.4 Studiekostenregeling en stagevergoeding	55
5.5 Erkenning Verworven Competenties (EVC)	55
5.6 Generatiepact	56
5.7 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)	57
6. Aanvullende bepalingen	58
6.1 Sociaal beleid	58
6.2 Winstdelingsregelingen	58
6.3 Raad van Overleg in de Metalektro	59
6.4 Sociaal Fonds	59
6.5 Bescherming personeelsvertegenwoordigers	60
6.6 Vakbondswerk in de onderneming	60
6.7 Vakbondscontributie	62
6.8 Inschakeling organisatiebureau, fusie, reorganisatie en bedrijfssluiting	62
6.9 Uitzendbureaus	64
6.10 Niet in dienst zijnde werknemers / Niet in dienst zijnde werknemers	64
6.11 Cao-scholingsdag	66
6.12 Overleg met cao-partijen	66
6.13 Werknemers met een buitenlandse arbeidsovereenkomst	67
7. Over de cao en cao-partijen	68
7.1 Looptijd cao	68
7.2 Werkingssfeer	68
7.3 Definities / Definities	69
7.4 Afwijken van deze cao / Flexibilisering	72

7.5	Afwijken in een MB-cao	73
7.6	Naleving en aansprakelijkheid	74
7.7	Stakingen, acties en uitsluiting	74
7.8	Geschillen	75
7.9	Bemiddeling	76

Ondertekening van de cao	77
---------------------------------	-----------

Bijlagen	78
Bijlage A. Werkings sfeer	78
Bijlage B. Reglement dispensatie	86
Bijlage C. Reglement generatiepact	88
Bijlage D. Reglement geschillen	91
Bijlage E. Reglement bemiddelingsinstantie	95
Bijlage F. Integraal Systeem van Functiewaardering (ISF) / Integraal Systeem van Functiewaardering (ISF)	98
Bijlage G. Nadere regels voor ISF en/of SAO	99
Bijlage H. Systemen van functieclassificatie	101
Bijlage J. Toeslagpercentages	102
Bijlage K. Kernbepalingen WagwEU	104
Bijlage L. Aanvullende bepalingen SAO / Aanvullende bepalingen SAO	106

Cao Metalektro Hoger Personeel 2026	111
--	------------

Cao-partijen	112
---------------------	------------

Inleiding	113
------------------	------------

1. Arbeidsovereenkomst	114
1.1 Sollicitatie	114
1.2 Begin van de arbeidsovereenkomst	114
1.3 Voorafgaande uitzendrelaties	115
1.4 Aanpassing van de arbeidsduur	115
1.5 Voltijd en deeltijd	116
1.6 Periodiek medisch onderzoek	116
1.7 Einde van de arbeidsovereenkomst	117

2. Werktijden	118
2.1 Dienstrooster	118
2.2 Tijdelijk vierdaagse werkweek	118
3. Inkomen en gelijke beloning	120
3.1 Functie-indeling en gelijke beloning / Functie-indeling en gelijke beloning	120
3.2 Salarisaanpassingen in deze cao-periode	121
3.3 Toeslagen en vergoedingen / Toeslagen en vergoedingen	121
3.4 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	122
3.5 Inkomen bij werkloosheid tijdens dienstverband	125
3.6 Pensioen	127
3.7 Uitkering bij overlijden	127
4. Feestdagen, roostervrij, verzuim en verlof	128
4.1 Feestdagen	128
4.2 Vrije roosteruren	128
4.3 Ander gebruik vakantie, vrije roosteruren en overuren	130
4.4 Kort verzuim	131
4.5 Bijzonder verzuim	133
4.6 Vakbondsverlof / Vakbondsverlof	134
5. Opleiden en ontwikkelen	135
5.1 Werken aan duurzame inzetbaarheid	135
5.2 Loopbaangesprek	135
5.3 Opleidingsdagen	136
5.4 Studiekosten en stagevergoeding	136
5.5 Erkenning Verworven Competenties (EVC)	136
5.6 Generatiepact	137
5.7 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)	138
6. Aanvullende bepalingen	139
6.1 Sociaal Fonds	139
6.2 Raad van Overleg in de Metalektro	139
6.3 Bescherming personeelsvertegenwoordigers	139
6.4 Vakbondswerk in de onderneming	140
6.5 Vakbondscontributie	142
6.6 Inschakeling organisatiebureau, fusie en bedrijfssluiting	142

6.7	Uitzendbureaus	143
6.8	Niet in dienst zijnde werknemers / Niet in dienst zijnde werknemers	144
6.9	Cao-scholingsdag	146
6.10	Overleg met cao-partijen	146
6.11	Werknemers met een buitenlandse arbeidsovereenkomst	147
7.	Over de cao en cao-partijen	148
7.1	Looptijd cao	148
7.2	Werkings sfeer	148
7.3	Definities / Definities	149
7.4	Afwijken van deze cao / Flexibilisering	150
7.5	Afwijken in een MB-cao	152
7.6	Geschillen	153
7.7	Bemiddeling	154
	Ondertekening van de cao	155
	Bijlagen	156
	Bijlage A. Werkings sfeer	156
	Bijlage B. Reglement dispensatie	163
	Bijlage C. Reglement generatiepact	165
	Bijlage D. Reglement geschillen	168
	Bijlage E. Reglement Bemiddelingsinstantie	172
	Bijlage F. Kernbepalingen WagwEU	175

Cao Metalektro Arbeidsmarkt en Opleiding (A+O) 2026	177
Cao-partijen	178
Inleiding	179
1. Uitvoering van de cao	180
1.1 Cao A+O, A+O Metalektro en ROM	180
2. Premieheffing	181
2.1 Werkgeversbijdrage	181
2.2 Voorschot	181
2.3 Informatieplicht	181
2.4 Te laat of niet betalen	181
3. Over deze cao	182
3.1 Looptijd en relatie met eerdere cao's	182
3.2 Werkingssfeer	182
3.3 Definities	182
Ondertekening van de cao	183
Bijlagen	184
Bijlage A. Werkingssfeer	184
Bijlage B. Reglement dispensatie	191
Bijlage C. Financieringsreglement opleiding leerlingen en werknemers 2026	193
Model leerarbeidsovereenkomst	197

Cao Metalektro Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) 2026	201
Cao-partijen	202
Inleiding	203
1. Uitvoering van de cao	204
1.1 Cao RVU, RVU Metalektro en ROM	204
2. Premieheffing	205
2.1 Werkgeversbijdrage	205
2.2 Voorschot	205
2.3 Informatieplicht	205
2.4 Te laat of niet betalen	205
3. Over deze cao	206
3.1 Looptijd	206
3.2 Werkingssfeer	206
3.3 Definities	206
3.4 Afwijken van deze cao	206
Ondertekening van de cao	207
Bijlagen	208
Bijlage A. Werkingssfeer	208
Bijlage B. Reglement dispensatie	215
Bijlage C. Reglement vervroegd uittreden	217
Algemeenverbindendverklaring (avv)	225
Trefwoorden	227
Aantekeningen	235



**Cao Metalektro
Basis
2026**

Cao-partijen

Deze cao is overeengekomen door:

1. FME, ondernemersorganisatie voor de technologische industrie, hierna te noemen de werkgeversorganisatie
en
2. FNV Metaal,
3. CNV,
4. De Unie,
de partijen 2 tot en met 4, gezamenlijk te noemen de vakbonden.

Inleiding

A. Over deze cao

Na intensieve onderhandelingen, waarbij realisme en respect centraal stonden, is het cao-partijen gelukt om tot elkaar te komen en zijn er afspraken gemaakt voor de nieuwe cao's Metalektro 2026. Deze afspraken zijn vastgelegd in het onderhandelingsresultaat van 16 december 2025. In een periode waarin onze sector onder druk staat door stijgende kosten, toenemende internationale concurrentie en (internationale) politieke onzekerheid, is het partijen gelukt om samen tot afspraken te komen. Deze cao bevat afspraken die nodig zijn om de sector in het komende jaar stabiel te houden, met oog voor zowel de belangen van werknemers als werkgevers.

Werkgevers en werknemers blijven werken aan de aantrekkelijkheid en toekomstbestendigheid van de sector. Dat doen zij gezamenlijk vanuit de strategische agenda.

1. Strategische agenda

Cao-partijen herbevestigen de in de Strategische Agenda Metalektro 2022-2027 gemaakte afspraken. Partijen spreken uit dat deze agenda leidend blijft voor het sociaal overleg en het cao-beleid in de sector. In het verlengde hiervan zetten sociale partners zich gezamenlijk in voor het versterken van de technologische industrie in Nederland, met aandacht voor innovatie, arbeidsmarkt, scholing en duurzame inzetbaarheid.

In de komende cao-periode worden nadere afspraken gemaakt over de verdere invulling en borging van de Strategische Agenda, zodat de Metalektrosector ook in de toekomst sterk, innovatief en toekomstbestendig blijft. Tijdens de looptijd van de cao zullen cao-partijen gezamenlijk het belang van de Metalektro naar voren brengen bij de nationale én regionale politiek.

2. Metalektro, een aantrekkelijke sector om in te werken
Cao-partijen vinden het belangrijk dat de sector Metalektro aantrekkelijk is en blijft voor medewerkers. Daarom zijn er afspraken gemaakt over loon, financieel fit, loopbaancoaches en opleidingsvouchers.
3. Cao-partijen spreken af dat de bestaande sectorale projecten en initiatieven op het gebied van arbeidsmarkt, ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en sociale innovatie worden voortgezet. Hieronder vallen in ieder geval: de campagne en ondersteuning rond mantelzorg, projecten gericht op industriepolitiek, de gezamenlijke inzet op sociale veiligheid en leesbaarheid van de cao.
4. Cao-partijen spreken af om een aparte fondsen-cao in te richten per 1 januari 2027.
5. Daarnaast zullen cao-partijen tijdens de looptijd van deze cao een alternatief uitwerken voor de inkomensgrens in de HP-cao. Het doel is om de cao af te bakenen tot de groep waarvoor cao-afspraken zouden moeten gelden. De werkgroep, die in februari 2026 van start gaat, zal oplossingen verkennen en voorstellen voorbereiden voor een structurele wijziging van de cao. De uitkomsten van deze verkenning zullen worden meegenomen in de onderhandelingen voor de volgende cao.
6. Cao-partijen zullen een commissie instellen die vereenvoudigingsvoorstellen zal doen om de cao leesbaarder en daarmee beter uitvoerbaar te maken.

B. Karakter en werking van deze cao

Cao-partijen geven hierna een toelichting op het karakter van deze cao en een aantal regels voor het behoud van het karakter en de juiste werking van deze cao.

1. Cao-partijen willen met deze cao een bijdrage leveren aan het bevorderen van goede sociale verhoudingen in de Metalektro, het bevorderen van het welzijn van de werknemers in de onderneming en het verhogen van de productie en productiviteit in de bedrijfstak.
2. Cao-partijen zijn zich ervan bewust dat een groot aantal zaken op het gebied van de arbeidsverhoudingen niet in de cao, maar op ondernemingsniveau wordt geregeld. Afhankelijk van het onderwerp wordt dit geregeld door de werkgever, dan wel tussen de werkgever en de vakbonden of de ondernemingsraad.
3. Cao-partijen erkennen wederzijds taak en functie van de werkgever en de vakbonden. Aan de ene kant erkennen de vakbonden dat in de huidige maatschappijstructuur alleen de werkgever tot taak heeft het ondernemingsbeleid te bepalen en de verantwoordelijkheid draagt voor de realisering daarvan. Aan de andere kant erkennen de werkgeversorganisatie en de leden van de werkgeversorganisatie de vakbonden als zelfstandige belangenbehartigers van hun leden, zowel op individueel als op collectief niveau. Zij kunnen deze taak alleen goed vervullen als zij zo goed mogelijk op de hoogte zijn van zaken binnen de onderneming waar de belangen van werknemers bij in het geding zijn. Bovendien moeten zij een goed contact kunnen hebben met hun leden in de onderneming. Daarom zullen de leden van de werkgeversvereniging de vakverenigingen zo goed mogelijk op de hoogte houden van zaken die voor leden van de vakverenigingen van belang zijn.
4. Tijdig en te goeder trouw overleg is van essentieel belang om de bedoelingen van deze cao te realiseren.
5. Cao-partijen hebben in de cao een bemiddelingsprocedure opgenomen voor het geval het niet lukt door goed overleg tot eenheid van opvatting te komen. Het is de bedoeling dat van deze procedure bij hoge uitzondering gebruik wordt gemaakt.
6. Cao-partijen bevelen ondernemingen aan om in overleg met de ondernemingsraad een klachtenregeling op te stellen en daarin op te nemen dat de werknemer zich kan laten bijstaan door een door hem gekozen persoon. Na afhandeling van de klacht binnen de onderneming staat de weg via de vakbonden nog open.
7. Cao-partijen wijzen discriminatie bij tewerkstelling af. Zij zijn bereid zich in te zetten voor het bevorderen van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces. Deelname van vrouwen aan opleidingen zal worden bevorderd. Cao-partijen bespreken periodiek de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen.
8. Cao-partijen zetten zich in voor het bevorderen van de toepassing van arbeidsvoorwaarden à la carte in de onderneming.

C. Werkgelegenheid

Cao-partijen vinden het belangrijk dat aandacht wordt besteed aan zowel kwalitatieve als kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid in de bedrijfstak tegen de achtergrond van de economische situatie.

1. Op bedrijfstakniveau (in de ROM) zal overleg worden gevoerd over voor de bedrijfstak of de belangrijkste sectoren daarvan van belang zijnde onderwerpen. Met de binnen de bedrijfstak werkzame opleidingsorganen zal worden overlegd over de opstelling van scholingsprogramma's gericht op moeilijk vervulbare vacatures en moeilijk plaatsbare werknemers.
2. Om de kwantitatieve en kwalitatieve instroom te stimuleren, worden binnen de Metalektro leerlingen met een leerarbeidsovereenkomst (beroeps-begeleidende leerweg, BBL) opgeleid. Onderdeel van de opleiding is een praktijkdeel. Dat deel moet goed aansluiten op de eisen die in de praktijk aan de leerling zullen worden gesteld. Het spreekt voor zich dat het praktijkdeel niet bedoeld is om schommelingen in het werkaanbod op te vangen.
3. Op ondernemingsniveau kunnen de werkgever en de vakbonden overleg voeren over alle aspecten van de werkgelegenheid.
4. Cao-partijen geven de grootst mogelijke aandacht en medewerking aan het bevorderen van de productiviteit, wanneer dit in de onderneming ter sprake komt.
5. Cao-partijen bevelen aan in de onderneming extra aandacht te besteden aan het ontwikkelen van een integraal ouderenbeleid en aan de problemen van gehandicapten en buitenlandse werknemers.

6. Cao-partijen bevelen werkgevers en werknemers aan te doen wat in hun vermogen ligt om conflictsituaties over gewetensbezwaren te voorkomen, onder meer door zo spoedig mogelijk nadat de werknemer de gewetensbezwarende situatie kenbaar heeft gemaakt, met elkaar in overleg te treden.

D. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Cao-partijen zien het verzuim wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid als een blijvend punt van zorg. Zij zijn van mening dat het verzuim dat voortvloeit uit het werk in eerste instantie op het niveau van de onderneming moet worden aangepakt. Zij bevelen daartoe aan binnen de onderneming een preventief beleid te ontwikkelen.

E. Interne milieuzorg

Cao-partijen bevelen aan een intern milieuzorgsysteem in te voeren.

F. Regeling ongewenst gedrag

Cao-partijen bevelen aan om op ondernemingsniveau tot een regeling te komen om ongewenst gedrag tegen te gaan.

G. Integraal Systeem van Functiewaardering (ISF)

Cao-partijen hebben het ISF met ingang van 1 januari 2008 in deze cao opgenomen ter vervanging van de functielijst.

1. Arbeidsovereenkomst

1.1	Begin van de arbeidsovereenkomst	16
1.2	Voorafgaande uitzendrelaties	17
1.3	Aanpassing van de arbeidsduur	17
1.4	Voltijd en deeltijd	17
1.5	Einde van de arbeidsovereenkomst	18

1.1 Begin van de arbeidsovereenkomst

1.1.1 Bepaalde of onbepaalde tijd

De werkgever en de werknemer kunnen een arbeidsovereenkomst sluiten voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.

1.1.2 Proeftijd

Een proeftijd geldt alleen als de werkgever en de werknemer die schriftelijk afspreken.

1.1.3 Afspraken op papier

Binnen een maand nadat de werknemer met de werkzaamheden is begonnen, geeft de werkgever hem een schriftelijke arbeidsovereenkomst. De werkgever mag ook een schriftelijke en ondertekende bevestiging van de gemaakte afspraken geven. Telkens als er iets in die afspraken verandert, geeft de werkgever daar een schriftelijke bevestiging van.

1.1.4 Op te nemen gegevens¹

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

- a. naam en adres van de werkgever en de werknemer;
- b. de datum van indiensttreding; bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ook de duur van de overeenkomst;
- c. de functie;
- d. de plaats(en) waar de werknemer werkt;
- e. de arbeidsduur;
- f. de maand-, periode- of weekverdiensite;
- g. de salarisgroep en het aantal functie jaren dat de werkgever toekent;
- h. het aantal vrije roosteruren en vakantiedagen per jaar;
- i. of de werknemer onder een pensioenregeling valt en zo ja, welke dit is;
- j. de opzegtermijnen voor de werkgever en de werknemer of de manier waarop die worden berekend;
- k. welke cao geldt.

¹ Een opsomming van gegevens die volgens de wet schriftelijk verstrekt moeten worden staat in artikel 7:655 BW.

1.2 Voorafgaande uitzendrelaties

1.2.1 Eén arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Onder de voorwaarden van 1.2.2 gelden opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met een uitzendbureau als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De cao wijkt hiermee af van artikel 7:668a BW.

1.2.2 Voorwaarden

Voor de werknemer geldt 1.2.1 als hij:

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

1.3 Aanpassing van de arbeidsduur

1.3.1 Kortere arbeidsduur

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

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

1.3.2 Langere arbeidsduur

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

1.4 Voltijd en deeltijd

1.4.1 Hoofregel

De cao-bepalingen gaan uit van de werknemer die in voltijd werkt. Voor de werknemer die in deeltijd werkt, gelden de arbeidsvoorwaarden in deze cao naar evenredigheid van het aantal door hem gewerkte uren.

1.4.2 Uitzonderingen

Als de werknemer in deeltijd werkt, gelden de volgende bepalingen niet naar evenredigheid van het aantal gewerkte uren, maar volledig:

- kort verzuim ([4.4](#));
- vakbondsverlof ([4.6](#));
- karweiwerk: vergoeding extra reistijd, extra reiskosten en verblijfkosten ([3.7.7](#)).

1.4.3 Meer uren werken

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

Toelichting bij 1.4

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

1.5 Einde van de arbeidsovereenkomst

1.5.1 Opzeggen²

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

1.5.2 AOW-leeftijd

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

1.5.3 Verrekening vakantiedagen en vrije roosteruren

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

² Voor de werkgever en de werknemer geldt de wettelijke regeling voor het opzeggen van arbeidsovereenkomsten.

2. Werktijden

2.1	Dienstrooster / Dienstrooster	19
2.2	Tijdelijk vierdaagse werkweek	20
2.3	Ploegendienst	21
2.4	Continuarbeid	21
2.5	Consignatiedienst	22
2.6	Overwerk	22

2.1 Dienstrooster / Dienstrooster

2.1.1 Vaststellen dienstrooster

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

2.1.2 Uitgangspunten / Uitgangspunten

- De werkgever vermijdt zoveel mogelijk dat de werknemer moet werken op zaterdagen, **zondagen** en in de cao erkende feestdagen. Dit geldt bij het vaststellen van het dienstrooster en bij het opdragen van bijzondere werkzaamheden.
- Ten aanzien van de werknemer in ploegdienst is daaraan voldaan, indien de werknemer gedurende een etmaal dat ten minste over achttien achtereenvolgende uren samenvalt met de feestdag, niet heeft gewerkt.
- De werkgever zal bij het opnieuw vaststellen van de begin- en eindtijden in de dienstroosters voor de dagdiensten op maandag tot en met vrijdag het werk in beginsel niet laten beginnen voor 07.00 uur en niet laten eindigen na 19.00 uur.

2.1.3 Overleg met de vakbonden

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

2.2 Tijdelijk vierdaagse werkweek

2.2.1 Inzet beschikbare uren

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

Toelichting bij 2.2.1

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

2.2.2 Reden tot weigering

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

2.2.3 Ondernemingsregeling

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

2.3 Ploegendienst³

2.3.1 Instellen ploegdienst

De werkgever stelt voor de gehele onderneming of voor één of meerdere afdelingen geen voor de onderneming nieuwe ploegdienst in, voordat de vakbonden daarmee hebben ingestemd.

2.3.2 Uitgangspunten

De werknemer is verplicht in ploegdienst te werken, tenzij hij:

- 55 jaar of ouder is én sinds zijn 50^{ste} jaar niet meer in ploegen heeft gewerkt;
- vanwege zijn gezondheid niet in staat is in ploegdienst te werken. Bij verschil van mening over zijn medische geschiktheid moet de werknemer de werkgever een geneeskundige verklaring geven, zo mogelijk met inschakeling van de bedrijfsarts.

Aanbeveling bij 2.3.2

Cao-partijen bevelen de werkgever aan ernstig rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden of gezinssituatie van de werknemer, als deze aantoont dat die het werken in ploegdienst extra bezwaarlijk maakt/maken.

2.4 Continuarbeid⁵

Voor werken in continuerbeid (meer dan drie ploegen) stelt de werkgever de werktijdregeling vast. Dit doet hij in overleg met de ondernemingsraad.

³ De betaling bij ploegdienst is geregeld in 3.7.3.

⁴ Cao-partijen vinden het van belang dat overwerk in nachtploegdiensten beperkt wordt gehouden. Overwerk kan echter nodig zijn, bijvoorbeeld voor het overdragen van werkzaamheden in verband met calamiteiten.

⁵ De betaling bij continuerbeid is geregeld in 3.7.4.

2.3.3 Nachtploegdienst: verminderen belasting⁴

- De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een plan op om - naarmate werknemers ouder worden - de belasting van werken in nachtploegen te verminderen.

Toelichting bij 2.3.3 a

Bijvoorbeeld door het aantal nachtploegdiensten te verlagen.

- De werkgever is niet verplicht die belasting te verminderen als dit in redelijkheid niet van hem kan worden gevergd.

2.5 Consignatiedienst

2.5.1 Instellen consignatiedienst

Als de werkgever een consignatiedienst wil invoeren, moet hij daar een regeling voor opstellen. Dit doet hij in overleg met de vakbonden of de ondernemingsraad.

2.5.2 Uitgangspunten

- a. In de regeling voor consignatiedienst staan afspraken over:
 - de vergoeding per etmaal;
 - de vergoedingen van reiskosten en telefoonkosten;
 - de rusttijd die de werknemer krijgt als hij tijdens zijn consignatiedienst heeft moeten werken tussen 00.00 uur en 05.00 uur.
- b. Op consignatiedienst zijn de cao-bepalingen over overwerk en meeruren van toepassing. Van de bepalingen over overwerk (2.6) kan worden afgeweken nadat daarover met de vakbonden overeenstemming is bereikt.

Aanbeveling bij 2.5

Cao-partijen bevelen de werkgever aan om in de regeling voor consignatiedienst tevens afspraken op te nemen over:

- een vergoeding van reizen in geld en/of tijd;
- de rusttijd na een oproep tussen 00.00 en 06.00 uur: ofwel door die rusttijd direct na de oproep te laten plaatsvinden, ofwel door op andere wijze rekening te houden met de belasting die consignatiedienst voor werknemers met zich meebrengt; dit laatste binnen de kaders van de Arbeidstijdenwet.
- regelmatige evaluatie van de regeling en aanpassing aan veranderde omstandigheden.

2.6 Overwerk⁶

2.6.1 Uitgangspunten

- a. De werknemer is niet verplicht over te werken.
- b. Bij een calamiteit kan de werkgever de werknemer wel verplichten tot overwerk. Met 'calamiteit' wordt bedoeld een niet beoogde of onverwachtse gebeurtenis. Deze verplichting is beperkt tot maximaal 10 uur per 4 weken.
- c. Als de werknemer op of na 1 januari 2017 56 jaar is geworden kan hij alleen bij calamiteiten verplicht worden maximaal 5 uren per 4 weken over te werken.
- d. Bij een calamiteit kan de werknemer niet worden verplicht tot overwerk:
 - als hij jonger is dan 18 jaar;
 - als hij vóór 1 januari 2017 al 55 jaar of ouder was;
 - als hij in nachtploegendienst werkt en op of na 1 januari 2017 56 jaar is geworden;
 - voor zover het gaat om overwerk op een dag waarop hij een kortere arbeidsduur heeft dan werknemers in vergelijkbare functies in de onderneming;
 - als hij daar vanwege zijn gezondheid niet toe in staat is. Bij verschil van mening over zijn medische geschiktheid moet de werknemer de werkgever een geneeskundige verklaring geven, zo mogelijk met inschakeling van de bedrijfsarts.

⁶ De compensatie/betaling van overwerk is geregeld in 3.7.2. Bij wijziging van de werktijdregeling is artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden van toepassing.

- e. De werkgever informeert de ondernemingsraad (zo mogelijk vooraf) over de opdracht tot overwerk.
- f. Als de werkgever gebruik maakt van lid b, meldt hij dit aan de ROM. Oproepen in het kader van consignatiediensten zijn hiervan uitgezonderd. Als bij cao-partijen het vermoeden bestaat dat deze regeling niet wordt toegepast op de wijze zoals cao-partijen dat hebben bedoeld, kunnen cao-partijen hierover het gesprek aangaan met de werkgever. De werkgever verleent hieraan zijn medewerking.
 - De melding wordt schriftelijk ingediend bij het secretariaat van de ROM (info@romcao.nl).

2.6.2 Vrijaf na overwerk

- a. De werknemer heeft ten minste 11 uren vrijaf na overwerk als het overwerk vóór of op middernacht begint en:
 - hij op die dag al de normale werktijd heeft volgemaakt of
 - die dag een zondag of een feestdag is.
- b. De werkgever mag die 11 uren één keer per periode van zeven keer 24 uren inkorten tot 8 uren.
- c. Voor zover deze 11, respectievelijk 8 uren binnen de normale werkdag vallen, gelden zij als gewerkte uren.

2.6.3 Religieuze rust- en feestdagen

De werkgever houdt bij het opdragen van overwerk ernstig rekening met de op grond van het geloof van de werknemer belangrijke wekelijkse rustdag en religieuze feestdagen.

2.6.4 Rol vakbonden

Als de vakbonden daarom vragen, overlegt de werkgever met de vakbonden over het overwerk.

Aanbeveling bij 2.6

Cao-partijen bevelen de werkgever aan:

- overwerk waar mogelijk te beperken;
- bij verplicht overwerk ernstig rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden of gezinssituatie van de werknemer als deze aantoont dat die overwerk extra bezwaarlijk maakt/maken;
- overwerk op zaterdagen en zon- en feestdagen te vermijden.

3. Inkomen

3.1	Functieclassificatie	24
3.2	Vaststelling salarisgroep en persoonlijke minimum maandverdienste	25
3.3	Salaristabel / Salaristabel	27
3.4	Salarisaanpassingen in deze cao-periode	28
3.5	Ondernemingssalarissystemen	29
3.6	Afwijkende salarissen	29
3.7	Toeslagen en vergoedingen / Toeslagen en vergoedingen	30
3.8	Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	37
3.9	Inkomen bij werkloosheid tijdens dienstverband	40
3.10	Pensioen	42
3.11	Uitkering bij overlijden	42

3.1 Functieclassificatie

3.1.1 Keuzemogelijkheden

- De werkgever gebruikt een vorm van functieclassificatie om iedere functie die in de onderneming wordt uitgeoefend in te delen in één van de salarisgroepen A t/m K.
- Bij het invoeren van een vorm van functieclassificatie kan de werkgever kiezen uit het Integraal Systeem van Functiewaardering (ISF; zie [bijlage G](#)) of een systeem uit [bijlage H](#), dan wel een instrument dat is afgeleid van het ISF of een systeem uit [bijlage H](#). Maakt de werkgever geen keuze, dan is hij verplicht het ISF in te voeren.
- Voor het invoeren van een andere vorm van functieclassificatie dan bedoeld onder b heeft de werkgever goedkeuring van de ROM nodig. De ROM deelt haar besluit binnen een maand na ontvangst van dit verzoek schriftelijk aan de werkgever mee.

3.1.2 Andere vormen van functieclassificatie dan ISF

- Bij invoering van een andere vorm van functieclassificatie dan ISF:
 - stelt de werkgever een klachtenprocedure in die gelijkwaardig is aan die in artikel IV van [Bijlage G](#) en
 - licht hij de werknemers voor over de taak en verantwoordelijkheid van de systeemhouder, het doel en de werking van de gekozen vorm van functieclassificatie en de geldende beroepsprocedure.
- Als de werkgever een salarissysteem invoert of wijzigt als gevolg van de toepassing van een andere vorm van functieclassificatie dan ISF, doet hij dit in overleg met de werkgeversorganisatie en de vakbonden.

3.1.3 Systeem voor arbeidsomstandigheden (SAO)

Er bestaat een Systeem voor arbeidsomstandigheden (SAO). Voor ondernemingen die SAO willen toepassen geldt een aantal aanvullende bepalingen. Deze aanvullende bepalingen zijn opgenomen in [bijlage L](#) bij deze cao en maakt onderdeel uit van deze cao.

3.1.4 Inkomensgaranties bij invoering van een vorm van functieclassificatie

- Bij invoering van ISF, ISF + SAO (Systeem voor arbeidsomstandigheden) of een andere vorm van functieclassificatie kan de som van de maandverdienste en de eventuele arbeidsomstandighedentoeslag van de werknemer lager uitvallen dan oorspronkelijk het geval was. In dat geval heeft de werknemer recht op het oorspronkelijke totaalbedrag. Is de werknemer 55 jaar of ouder, dan past de werkgever dat oorspronkelijke bedrag aan de algemene salarisaanpassingen van deze cao aan.
- Het kan zijn dat het functiesalaris van de werknemer als gevolg van de invoering van een andere vorm van functieclassificatie dan ISF of ISF + SAO lager is dan zijn oorspronkelijke salaris. Zo lang dit het geval is,

gaat de werkgever uit van het oorspronkelijke salaris bij de vaststelling van de aan het salaris gekoppelde arbeidsvoorwaarden.

3.1.5 Procedure functie-indeling

- De werkgever legt de functies met salarisgroepindeling vast in een eigen lijst met functies van de onderneming.⁷
- Nadat de systeemhouder deze lijst heeft goedgekeurd, maakt de werkgever de functie-indeling.
- Vervolgens deelt de werkgever de in de onderneming voorkomende functies in in salarisgroepen. Dit doet hij na overleg met de ondernemingsraad.

3.1.6 Rechten werknemer

- De werkgever geeft de werknemer - behalve een schriftelijke (bevestiging van de) arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in [1.1](#) - een schriftelijke functieomschrijving of motivering van de functie-indeling. Bij wijziging daarvan geeft hij de werknemer een nieuwe schriftelijke verklaring.
- Als de werknemer een klacht heeft over de indeling van zijn functie, wordt die behandeld in de klachtenprocedure binnen de onderneming (zie [3.1.2](#) en [bijlage G](#)).

3.2 Vaststelling salarisgroep en persoonlijke minimum maandverdienste

3.2.1 Indeling in een salarisgroep

Op basis van de functie die de werknemer uitoefent, deelt de werkgever hem in één van de salarisgroepen A t/m K in.

3.2.2 Verandering van salarisgroep

- Als de werkgever de werknemer indeelt in een hogere salarisgroep, houdt hij bij het af te spreken functiesalaris en/of de af te spreken verhogingen van dat salaris rekening met de vorige maandverdienste en de binnen de onderneming redelijk geachte verhoudingen.

- Niet eerder dan 1 maand en uiterlijk 2 maanden nadat de werknemer is gaan werken in een functie die is ingedeeld in een hogere salarisgroep, ontvangt hij het bij die salarisgroep behorende salaris (eventueel: persoonlijk minimumsalaris). Tot die tijd ontvangt hij het salaris dat hij in zijn vorige functie verdiende. Het voorgaande onder b geldt niet als de werkgever de werknemer in zijn vorige functie herplaatst na een vooraf bepaalde tijd of na afloop van een bepaald werk.

⁷ Een functielijst kan een lijst zijn met alle functies, met functiereeksen of met voorbeeldfuncties (sleutelfuncties), voorzien van een indeling in salarisgroepen.

- c. Gaat de werknemer in een functie werken die is ingedeeld in een lagere salarisgroep, dan blijft hij gedurende een bepaalde periode het salaris ontvangen dat hij in zijn vorige functie verdiende. De duur van deze periode hangt als volgt samen met de leeftijd van de werknemer:
- jonger dan 45 jaar: de periode van salarisdoorbetaling is gelijk aan de opzegtermijn die de werkgever bij ontslag van de werknemer zou hebben moeten hanteren;
 - 45 jaar of ouder: de periode van salarisdoorbetaling is gelijk aan tweemaal de opzegtermijn die de werkgever bij ontslag van de werknemer zou hebben moeten hanteren.
- d. Aansluitend aan de voor de werknemer geldende periode blijft hij nog enkele maanden extra het salaris ontvangen dat hij in zijn vorige functie verdiende, als hij op het moment van de functieverandering ten minste 5 jaar onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest. Zie de volgende tabel. Het voorgaande onder c en d geldt niet als de werkgever de werknemer in zijn vorige functie herplaatst na een vooraf bepaalde tijd of na afloop van een bepaald werk.
- e. Is de werknemer 60 jaar of ouder en moet hij in een functie gaan werken die is ingedeeld in een lagere salarisgroep, dan blijft hij het salaris ontvangen dat hij in zijn vorige functie verdiende.

Tabel: Langere doorbetaling van het oude salaris bij indeling in lagere salarisgroep na ten minste 5 onafgebroken dienstjaren

Salarisgroep nieuwe functie	Extra maanden hoger salaris	Hoogte salaris
1 groep lager dan vorige functie	2 maanden	salaris vorige functie
2 groepen lager dan vorige functie	2 maanden	salaris vorige functie
	+ 1 maand	1 salarisgroep lager dan vorige functie
meer dan 2 groepen lager dan vorige functie	2 maanden	salaris vorige functie
	+ 1 maand	1 salarisgroep lager dan vorige functie
	+ 1 maand	2 salarisgroepen lager dan vorige functie

3.2.3 Invloed leeftijd en functiejaren

- a. Als de werknemer de AOW-leeftijd nog niet heeft bereikt, komt de werkgever met hem een salaris overeen dat ten minste gelijk is aan de voor hem geldende persoonlijke minimum maandverdienste volgens [3.3](#).
- b. Die maandverdienste hangt af van:
- de salarisgroep waarin de werknemer is ingedeeld;
 - het aan hem toegekende aantal functiejaren.

3.2.4 Peildata leeftijd (vervallen per 1-1-2022)

3.2.5 Persoonlijk minimumsalaris bij nul functiejaren (vervallen per 1-1-2022)

3.2.6 Persoonlijk minimumfunctiesalaris bij het maximaal aantal functiejaren

De volgende tabel geeft aan wanneer de werknemer recht heeft op het persoonlijk minimum functiesalaris dat hoort bij het maximum aantal functiejaren per salarisgroep.

Tabel: Het recht op het persoonlijk minimum functiesalaris per salarisgroep

Salarisgroep	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
uiterlijk na een aantal functiejaren van:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3.2.7 Gelijke beloning mannen en vrouwen

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

3.3 Salaristabel / Salaristabel

3.3.1 Persoonlijke minimum maandverdienste bij voltijdarbeid / Persoonlijke minimum maandverdienste bij voltijdarbeid

Toelichting bij 3.3.1

- Op basis van een MB-cao kan worden afgeweken van de systematiek van een hogere persoonlijke minimum maandverdienste bij meer functiejaren. Als daarbij de 10 salarisgroepen van 3.3.1 worden gehandhaafd, moeten het laagste en het hoogste bedrag in iedere salarisgroep worden gerespecteerd.
- In een MB-cao kan (ook) worden afgeweken van de indeling van 10 salarisgroepen. Dan moet de verhouding tussen het laagste en het hoogste bedrag van de te hanteren salarisgroepen worden bepaald in verhouding tot het laagste en het hoogste bedrag van de salarisgroepen van 3.3.1.
- Het salarissysteem van de onderneming zal in het algemeen afgestemd zijn op voor die onderneming geldende omstandigheden en verhoudingen. Dit kan betekenen dat meer of minder functiejaren worden gehanteerd dan in 3.2.6.

Tabel: Bedragen per 1 januari 2026 bij voltijd*

Salarisgr.	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
Functiejr.										
0	2.768,86	2.809,65	2.869,64	2.954,58	3.057,10	3.178,77	3.318,71	3.487,83	3.702,73	3.950,20
1	2.803,01	2.853,79	2.923,80	3.014,60	3.125,41	3.255,39	3.405,31	3.584,43	3.808,55	4.067,67
2		2.897,15	2.977,11	3.074,56	3.193,75	3.332,01	3.491,15	3.680,26	3.914,34	4.184,30
3			3.030,46	3.134,57	3.262,07	3.408,72	3.577,81	3.776,05	4.020,19	4.301,77
4				3.195,36	3.330,33	3.484,45	3.663,58	3.871,87	4.125,96	4.419,24
5					3.398,63	3.561,14	3.750,25	3.968,57	4.231,81	4.535,80
6						3.637,77	3.836,03	4.064,33	4.337,61	4.653,37
7							3.922,71	4.160,11	4.443,39	4.769,97
8								4.255,92	4.549,21	4.887,47
9									4.655,03	5.004,92
10										5.121,58

* De maandverdienste moet voldoen aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. De in deze tabel genoemde bedragen zijn inclusief de voor deze cao-periode geldende verhogingen van de feitelijke salarissen (zie 3.4.1).

3.3.2 Een hogere maandverdiens

Als de feitelijke maandverdiens hoger is dan het volgens 3.3.1 geldende bedrag, kunnen aan 3.3.1 geen rechten worden ontleend om de onderlinge verhoudingen te veranderen en/of de feitelijke maandverdiens te verhogen.

3.3.3 Persoonlijke minimum maandverdiens voor werknemers t/m 20 jaar (vervallen per 1-1-2022)

3.3.4 Regelmatige functiewisselingen

Als de werknemer regelmatig in verschillende functies werkt die niet in dezelfde salarisgroep zijn ingedeeld, geldt de persoonlijke minimum maandverdiens van de salarisgroep van de hoogst gewaardeerde van deze functies.

3.4 Salarisaanpassingen in deze cao-periode

3.4.1 Salarisverhogingen

De volgende tabel toont per welke datum en waarmee het feitelijke salaris van de werknemer wordt verhoogd. Deze verhogingen zijn verwerkt in de salaristabellen van dit hoofdstuk.

Tabel: Structurele salarisverhogingen			
Datum	Percentage	Bedrag	Voor de voltijder bedraagt deze verhoging ten minste
Per 1 januari 2026	2,00%	€ 43	€ 101,72

3.4.2 Eenmalige uitkering

De werkgever betaalt in de maand november 2026 eenmalig een bedrag van € 100 netto uit aan de werknemer die op 1 november 2026 bij de werkgever in dienst is.

3.4.3 Uitzendkrachten

De salarisaanpassingen van 3.4.1 en 3.4.2 gelden ook voor uitzendkrachten. De werkgever moet zich er van vergewissen of deze salarisaanpassingen ook worden toegepast.

3.5 Ondernemingsalarissystemen

3.5.1 Randvoorwaarden

- a. Als de werkgever voor zijn onderneming een eigen salarissysteem hanteert, moet hij zich houden aan de bepalingen van [3.1.1](#), [3.1.4](#), [3.1.5](#), [3.2.1](#) en [3.6.1 a](#). De persoonlijke minimum maandverdiensten uit 3.3.1 gelden hierbij als ondergrens. De werkgever mag wel afwijken van het aantal functiejaren.
- b. Als de werkgever een nieuw salarissysteem invoert of een bestaand systeem ingrijpend verandert, pleegt hij hierover in een vroeg stadium overleg met de werkgeversorganisatie en de vakbonden. Ten behoeve van dit overleg verstrekt hij deze gesprekspartners de nodige gegevens. De werkgever baseert de salarisschalen op de in de onderneming bestaande betalingsniveaus.

3.5.2 Overgangsbepaling ISF

Als door toepassing van ISF een salarissysteem wordt ingevoerd of veranderd, gebeurt dit in overleg tussen de werkgever, de vakbonden en de werkgeversorganisatie.

Toelichting bij 3.5

- Onder salarissysteem wordt in dit verband verstaan:
 - salarisschalen, gebaseerd op een stelsel van regels voor het vaststellen van individuele functiesalarissen op grond van onder meer een salarisgroepindeling en functiejaren, al dan niet in combinatie met een beloningssysteem (salarisdifferentiatie),
 - en stelsel van regels dat onderdeel uitmaakt van de geldende arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer, zowel collectief als individueel.
- Het initiatief tot een gesprek over de invoering of ingrijpende verandering van een salarissysteem kan zowel uitgaan van de werkgever als van de vakbonden.

3.6 Afwijkende salarissen

3.6.1 Arbeidsmarktprojecten

- a. De werkgever kan, in afwijking van het gestelde in [3.2.1](#), werknemers die in het kader van het werkervaringsproject een werkervaringsplaats vervullen of deelnemen aan een ander arbeidsmarktproject, nadat daarover met de vakbonden overeenstemming is bereikt, gedurende een periode van 1 jaar indelen in een opstapsalarisgroep. De opstapsalarisgroep komt overeen met het wettelijk minimumloon.
- b. Als de werknemer valt onder de doelgroep loonkosten-subsidie Participatiewet, wordt zijn salaris vastgesteld op een bedrag dat ligt tussen 100% en 120% van het wettelijk minimumloon. Bij volledige vervulling van een in de onderneming ingedeelde functie stroomt hij door naar de salaristabellen van [3.3](#). Bij volledige vervulling van een niet in de onderneming ingedeelde functie, stelt de werkgever een passend salaris vast.

3.6.2 Her- en omscholing

- a. Als de werknemer bij indiensttreding aan een her-scholingstraject begint, is [3.3.1](#) de eerste 3 maanden niet van toepassing. Met herscholing wordt hier bedoeld: een opleiding voor het herwinnen van de bekwaamheid in het uitoefenen van een bepaalde functie waarin hij eerder als werknemer of zelfstandige heeft gewerkt.
- b. Als de werknemer bij indiensttreding aan een om-scholingstraject begint, is [3.3.1](#) de eerste 6 maanden niet van toepassing. Bij omscholing naar een functie in salarisgroep D, E of F wordt deze termijn met 6 maanden verlengd tot 12 maanden. Met omscholing wordt hier bedoeld: een opleiding voor een andere functie dan die waarin hij eerder als werknemer of zelfstandige heeft gewerkt.

Toelichting bij 3.6.2

Het is niet de bedoeling dat het inkomen van de werk-nemer hierdoor lager wordt dan dat in bijvoorbeeld salarisgroep A. Het is wel de bedoeling dat zijn salaris meestijgt met zijn vorderingen in het her- of omscholingstraject, totdat hij het bij zijn functie passende salaris bereikt.

3.6.3 Werken na de AOW-leeftijd

- a. Als de werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd een nieuw dienstverband aangaat, betaalt de werkgever hem het salaris dat in de onderneming voor de functie gebruikelijk is.
- b. Dit salaris kan worden verminderd met het bedrag aan premies voor sociale verzekeringen en ouderdomsvoor-zieningen die de werknemer niet meer verschuldigd is.

Toelichting bij 3.6.3 b

De werkgever kan dit bedrag op een spaarrekening zetten om het bij het einde van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer uit te keren. Dit laatste kan hij - als de werknemer daarmee instemt - ook doen met eventuele uitkeringen uit een ondernemingspensioenfonds.

3.7 Toeslagen en vergoedingen / Toeslagen en vergoedingen

3.7.1 Vakantietoeslag

a. Opbouwperiode en betaling

In de periode van 1 juli tot en met 30 juni bouwt de werknemer vakantietoeslag op. De werkgever betaalt de vakantietoeslag uiterlijk op 1 juli daaropvolgend uit.

b. Hoogte van de toeslag

Per maand bedraagt de opbouw van de vakantie-toeslag 8% van de maandverdienste over de maand juni van de opbouwperiode.⁸ Als het dienstverband vóór juni eindigt, is dit 8% van de laatste maandverdienste.

⁸ Onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

- c. **Bij regelmatige ploegendienst**
Als de werknemer in regelmatige ploegendienst werkt of heeft gewerkt, ontvangt hij daar bovenop 8% van de sinds 1 juli van het voorgaande jaar ontvangen ploegentoeslagen zoals bedoeld in 3.7.3 a en b.
- d. **Handelsreizigers**
Voor de handelsreiziger bedraagt de opbouw van de vakantietoeslag per maand 8% van het totaal van zijn salaris in de maand juni van de opbouwperiode en zijn gemiddelde provisie per maand over de opbouwperiode. Als zijn dienstverband vóór juni eindigt, is dit 8% van het totaal van zijn laatste maandsalaris en zijn gemiddelde provisie per maand over de laatste 12 maanden. De maximale vakantietoeslag voor de handelsreiziger bedraagt 8% van driemaal het wettelijk minimumloon per 30 juni van het lopende kalenderjaar. Maar als 8% van het salaris over de maand juni voor iedere maand dienstverband tussen 1 juli tot en met 30 juni uitkomt op een hoger bedrag, dan geldt dit hogere bedrag.
- e. **Minimumvakantietoeslag**
Werkt de werknemer in voltijd, dan gelden de bedragen in de volgende tabel als ondergrens voor de vakantietoeslag per maand dienstverband.

Tabel: Minimumvakantietoeslag per maand bij voltijd voor iedere werknemer

Met ingang van	Bedrag
1 januari 2026	€ 260,71 bruto per maand

- f. **Bij arbeidsongeschiktheid**
Vanaf het moment dat de werknemer arbeidsongeschikt wordt, is de werkgever nog maximaal 2 jaar lang vakantietoeslag verschuldigd. De vakantietoeslag die de werknemer op grond van een sociale verzekeringsuitkering ontvangt, wordt daar van afgetrokken.

- g. **Geen vakantietoeslag**
De werkgever is geen vakantietoeslag verschuldigd over de periode waarin de werknemer niet werkt en geen recht heeft op loon.

3.7.2 Meeruren en overuren: compensatie en toeslag

- a. **Compensatie in tijd**
Als compensatie per meeruur of overuur heeft de werknemer aanspraak op een vrij uur. De werkgever bepaalt na overleg met de werknemer wanneer deze die vrije uren opneemt. Het moet gaan om een tijdstip waarop de bedrijfssituatie dit toelaat en de werknemer volgens zijn dienstrooster zou hebben moeten werken. Het opnemen van deze vrije uren gebeurt in de vorm van ten minste halve diensten volgens het rooster, bij voorkeur binnen het kwartaal waarin de meeruren en/of overuren zijn gemaakt.
- b. **Compensatie in geld**
In overleg tussen de werkgever en de werknemer is ook een compensatie in geld mogelijk. Per meeruur of overuur heeft de werknemer dan aanspraak op de uurverdiensde.
- c. **Resterende meeruren aan het eind van het kalenderjaar**
Voor zover meeruren aan het einde van een kalenderjaar niet in vrije tijd of geld zijn gecompenseerd, neemt de werknemer deze mee naar het volgende jaar en worden ze als compenserende vrije roosteruren toegekend. De werkgever kan in overleg met de werknemer de helft van de niet gecompenseerde uren uitbetalen. Per uitbetaald uur ontvangt de werknemer dan 0,6% van de maandverdiensde.⁹ Dit is 103,4% van de uurverdiensde. De andere helft neemt de werknemer mee naar het volgende jaar en neemt hij in dat jaar op als extra vrije roostertijd.

⁹ Dit percentage geldt bij een uurverdiensde van 0,58% van de maandverdiensde.

d. Overurentoeslag

Voor bepaalde overuren krijgt de werknemer - naast een compensatie in tijd of geld - een toeslag. Zie de volgende tabel.

Tabel: Overurentoeslag ¹⁰		
Overuren waarvoor de toeslag geldt	Toeslag per overuur over de	
	maandverdiensite	uurverdiensite *
de eerste 2 uren, direct voorafgaand aan of aansluitend op de normale werkdag**	0,14%	24,1%
overige uren op maandag t/m vrijdag	0,24%	41,3%
uren op zaterdag tot 14.00 uur	0,27%	46,6%
uren op zaterdag na 14.00 uur	0,37%	63,8%
uren op zondag en in de cao erkende feestdagen	0,48%	82,8%

* Dit percentage geldt bij een uurverdiensite van 0,58% van de maandverdiensite.

** De toeslag geldt ook als tussen deze 2 uren en de normale werkdag een wettelijk verplichte of door plaatselijke omstandigheden noodzakelijke rusttijd zit.

e. Geen compensatie, geen toeslag

- De werknemer heeft geen aanspraak op een compensatie of toeslag bij overuren die aansluiten op de normale werkdag, bedoeld zijn om de normale dagtaak af te sluiten, zich slechts incidenteel voordoen en niet langer duren dan een half uur. Duren ze wel langer, dan heeft de werknemer recht op een vergoeding over de gehele duur van dit overwerk.
- De werknemer heeft ook geen aanspraak op een compensatie of toeslag bij inhaaluren, dat wil zeggen gewerkte uren buiten de normale werkdag en boven het in zijn dienstrooster vastgestelde aantal uren, bedoeld om:
 - het aantal uren in te halen waarop hij door een bedrijfsstoring niet heeft kunnen werken;

- volgens plan, samen met de andere werknemers van de onderneming of van een of meer afdelingen, bepaalde uren in te halen waarop niet is of zal worden gewerkt. Dit geldt niet voor vakantiedagen en in de cao erkende feestdagen. De werkgever mag dergelijke inhaaluren aanwijzen na overleg met de ondernemingsraad. Voor zover het gaat om inhaaluren wegens onwerkbaar weer, ontvangt de werknemer per winterseizoen over ten hoogste 3 dagen geen vergoeding.

f. Overwerk bij continuarbeid

Voor de betaling van overwerk bij continuarbeid (meer dan drie ploegen) stelt de werkgever een regeling vast. Hij doet dit in overleg met de vakbonden en nadat hij de ondernemingsraad heeft gehoord.

¹⁰ De toeslag in procenten van de verdiensite per week en per vierwekenperiode staat in [bijlage J](#).

3.7.3 Toeslag voor werken in ploegendienst

- Als de werknemer in ploegendienst werkt, ontvangt hij een toeslag.
- In de volgende tabel staan de ploegendiensttoeslagen bij twee- en drieploegendienst. Voor ploegendienst op zon- en feestdagen geldt de tabel onder d.
- Wordt in de onderneming zowel in twee- als in drieploegendienst gewerkt, dan kan de werkgever daarvoor één uniforme toeslag vaststellen. Dit doet hij met inachtneming van de volgende tabel.

Toelichting bij 3.7.3.c

De werkgever kan een uniform percentage vaststellen tussen de 13,3% en 15,0%. Daarbij kan hij rekening houden met de mate waarin in twee-, respectievelijk drieploegendienst wordt gewerkt.

Tabel: Ploegendiensttoeslag bij twee- en drieploegendienst

Soort ploegendienst	Toeslag per	Toeslag over de verdiense per maand/vierweken/week
tweeploegendienst	maand/vierweken/week	13,3%
drieploegendienst	maand/vierweken/week	15,0%

- Voor werken in ploegendienst op zondagen en in de cao erkende feestdagen gelden de volgende toeslagen.

Tabel: Ploegendiensttoeslag op zondagen en in de cao erkende feestdagen¹¹

Soort dag	Toeslag per	Toeslag over de	
		maandverdiense	uurverdiense*
zondag	gewerkt uur	0,48%	82,8%
erkende feestdag cao**	gewerkt uur	1,06%	182,8%

* Dit percentage geldt bij een uurverdiense van 0,58% van de maandverdiense.

** Deze toeslag geldt niet voor een feestdag waarop de werknemer 18 uur achter elkaar niet heeft gewerkt.

¹¹ De toeslag in procenten van de verdiense per week en per vierwekenperiode staat in [bijlage J](#).

e. Werkt de werknemer in regelmatige ploegdienst en moet hij gaan werken in dagdienst of in een ander soort regelmatige ploegdienst met een lagere toeslag, dan betaalt de werkgever de oorspronkelijke toeslag nog een beperkte tijd door:

- als de werknemer jonger is dan 45 jaar, is de doorbetalingsperiode gelijk aan de opzegtermijn die zou gelden bij de beëindiging van een dienstverband dat even lang heeft geduurd als de tijd waarin de werknemer onafgebroken in ploegdienst heeft gewerkt;
- als de werknemer 45 jaar of ouder is, is de doorbetalingsperiode gelijk aan tweemaal deze opzegtermijn.

In beide gevallen wordt de doorbetalingsperiode met 2 maanden verlengd als de werknemer tot dan toe ten minste 5 jaar lang onafgebroken in ploegdienst heeft gewerkt.

3.7.4 Betaling van continuarbeid

De werkgever stelt de betalingsregeling vast voor werken in continuarbeid (meer dan drie ploegen). Dit doet hij in overleg met de werkgeversorganisatie en de vakbonden. De betalingsregeling hoort bij de werktijdregeling, bedoeld in [2.4](#).

3.7.5 Toeslag voor afwijkende werktijd

- Afwijkende werktijd is werktijd die afwijkt van de vastgestelde normale werkdag, maar niet langer duurt dan het totaal aantal uren dat het dienstrooster voor die dag voorschrijft.
- Werkt de werknemer in voltijd en geeft de werkgever hem opdracht om op een afwijkende tijd te werken, dan kan het zijn dat deze werknemer recht heeft op een toeslag. Zie de volgende tabel.

Tabel: Toeslag voor afwijkende werktijd ¹²		
Uren waarvoor de toeslag geldt	Toeslag per uur afwijkende werktijd	
	maandverdienste	uurverdienste**
maximaal één uur direct voorafgaand aan of direct aansluitend op de normale werkdag***	geen	geen
het tweede en derde uur direct voorafgaand aan of direct aansluitend op het eerste uur afwijkende werktijd	0,11%	19,0%
het vierde en de volgende uren	0,21%	36,2%

* Dit percentage geldt bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste.

** Een uur geldt ook als 'direct voorafgaand aan' of 'direct aansluitend op' de normale werkdag, als daar een rusttijd tussen zit die wettelijk verplicht of door plaatselijke omstandigheden noodzakelijk is.

¹² De toeslag in procenten van de verdiensite per week en per vierwekenperiode staat in [bijlage J](#).

- c. Deze toeslag geldt niet voor gewerkte uren buiten de normale werkdag:
- waarmee de werknemer de uren inhaalt die hij die zelfde dag door een bedrijfsstoring niet heeft overgewerkt;
 - waarop de werknemer volgens plan, samen met de andere werknemers van de onderneming of van een of meer afdelingen, bepaalde uren inhaalt die hij die zelfde dag niet werkt of niet heeft kunnen werken. De werkgever mag dergelijke inhaaluren aanwijzen na overleg met de ondernemingsraad.

3.7.6 Inhaaluren van oproepkrachten

Is de werknemer oproepkracht en heeft hij in een bepaalde betalingsperiode minder gewerkt dan het afgesproken minimum aantal arbeidsuren waarvoor hij is betaald, dan kan de werkgever hem binnen 3 maanden na afloop van die periode deze uren laten inhalen. Voor deze inhaaluren hoeft de werkgever geen vergoeding te betalen.

3.7.7 Karweiwerk: vergoeding extra reistijd, extra reiskosten en verblijfkosten

Toelichting bij 3.7.7

- Onder karweiwerk valt onder meer: het vervaardigen, installeren en/of onderhouden van producten of installaties en de hiervoor noodzakelijke toezicht-, ontwerp- en constructiewerkzaamheden. Het gaat om werkzaamheden die door hun aard ter plaatse van het karwei moeten worden uitgevoerd.
- Elke werknemer heeft te maken met reistijd en reiskosten om op zijn werk te komen. Voor de vergoedingen onder 3.7.7 c en d komen uitsluitend de extra reistijd en extra reiskosten als gevolg van karweiwerk in aanmerking. Dit zijn de reistijd en de reiskosten die uitgaan boven de normale reistijd en reiskosten van de werknemer of van vergelijkbare werknemers in de onderneming.
- Bestaande ondernemingsregelingen die ten minste gelijkwaardig zijn aan die van 3.7.7 c, hoeven niet te worden aangepast.

- a. Toepassingsgebied
- De bepalingen van 3.7.7 gelden als de werknemer in opdracht van de werkgever karweiwerk doet buiten de terreinen van de onderneming of buiten de terreinen van het (karwei)werk waarvoor de werknemer is aangesteld.
 - De bepalingen van 3.7.7 b en c gelden alleen als de werknemer in Nederland, Duitsland, België of Luxemburg karweiwerk doet. Voor karweiwerk in andere landen treft de werkgever een aparte regeling. Dit doet hij in overleg met de vakbonden of de ondernemingsraad.

b. Algemene bepalingen

- Soms 6 dagen per week

Als de werkgever vindt dat bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken, mag hij de werknemer in de periode tussen 15 oktober en 1 maart 6 dagen per week karweiwerk laten doen. Hij hoeft hierover geen overleg te voeren met de vakbonden

- 56 jaar of ouder

Is de werknemer 56 jaar of ouder en heeft hij voor zijn 56-ste verjaardag af en toe karweiwerk moeten doen, dan kan de werkgever hem niet meer verplichten karweiwerk te doen. Dit geldt ook als de werknemer vóór 1 januari 2017 55 jaar of ouder was

c. Vergoeding reistijd

- Alleen bij extra reistijd buiten werktijd

Reistijd binnen de normale werkdag geldt als gewerkte tijd en komt niet voor een bijzondere vergoeding in aanmerking. Voor de in verband met karweiwerk noodzakelijke extra reistijd geeft de werkgever de werknemer een vergoeding.

- Berekening van de reistijd

- Als de werknemer per openbaar vervoer reist: de reistijd volgens de dienstregeling tussen het station van zijn woonplaats en het karweiterrein, heen en weer.
- Als de werknemer met een ander vervoermiddel reist: de reistijd voor de kortste route van het centrum van zijn woonplaats naar het karweiterrein, heen en weer. De uitkomst wordt bepaald in een redelijke verhouding tot de reistijd per openbaar vervoer over een vergelijkbare afstand.

- Het aantal vergoede reizen

- De werknemer krijgt zijn extra reistijd volledig vergoed als hij op één karwei maximaal 1 dag moet werken of als hij voor een karwei buiten zijn woonplaats moet overnachten.

- 2 uren of minder extra reistijd buiten zijn normale werkdag krijgt hij volledig vergoed als hij langer dan 1 dag op één karwei werkt en dagelijks heen en weer reist. Is deze reistijd langer, dan krijgt hij ten minste 2 uren vergoed.

- Vergoedingspercentages per uur reistijd

De hoogte van de reistijdvergoeding is afhankelijk van de dag waarop de werknemer reist. De onderstaande percentages gelden bij de normale wekelijkse arbeidsduur.

- op maandag tot en met zaterdag: 0,48% van de maandverdienste (82,8% van de uurverdienste);
- op zondag: 0,96% van de maandverdienste (165,5% van de uurverdienste);
- op een in de cao erkende feestdag: 1,43% van de maandverdienste (246,6% van de uurverdienste);¹³

- Eén keer per week naar huis

- Als de werknemer langer dan één week buiten zijn woonplaats moet overnachten, mag hij elke week één keer naar huis. Dit doet hij na afloop van de voor het karwei geldende wekelijkse werktijd. De werkgever mag - na overleg - van deze regel afwijken als dit voor het karwei nodig is of als de reisverbindingen daar aanleiding toe geven.
- Werkt de werknemer volgens dienstrooster op zaterdag, dan mag hij één keer per 2 weken op een zodanig tijdstip vertrekken, dat hij op zaterdag rond 15.00 uur thuis kan zijn. In dat geval hoeft hij de maandag daarop niet eerder dan rond 06.00 uur 's morgens naar het karwei te vertrekken, gerekend vanaf het centrum van zijn woonplaats.

d. Vergoeding reis- en verblijfkosten

- Alleen extra kosten

Voor de in verband met karweiwerk gemaakte, noodzakelijke extra reis- en verblijfkosten geeft de werkgever de werknemer een vergoeding.

¹³ Voor de toeslagen bij een salarisbetaling per periode of per week, zie [bijlage J](#).

- Reiskosten
De vergoeding wordt bepaald op basis van de kosten bij reizen via de kortst mogelijke route per openbaar vervoer, laagste klasse.
- Overnachtingskosten
Als de werknemer in verband met de reisverbindingen in een pension moet overnachten, vergoedt de werkgever de overnachtingskosten. Dit gebeurt volgens de hiervoor in de onderneming geldende regels. Voor bijkomende kosten die niet op een andere manier worden vergoed, betaalt de werkgever de werknemer € 3,40 per dag.

3.7.8 Thuiswerken - Kosten woon/werkverkeer

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

3.8 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

Aanbeveling bij 3.8

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

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

3.8.1 Loondoorbetaling en aanvulling

- a. Gedurende de eerste 52 weken dat de werknemer arbeidsongeschikt is en geen recht heeft op een Ziekte-wetuitkering betaalt de werkgever hem een aanvulling op het wettelijk verplichte loon. Deze aanvulling is gelijk
 - b. aan het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 100% van het volledige Ziekte-wetdagloon.¹⁴
 - b. Gedurende de daaropvolgende 52 weken dat de werknemer arbeidsongeschikt is en geen recht heeft op een Ziekte-wetuitkering betaalt de werkgever hem het wettelijk verplichte loon met een maximum van 70% van het maximum Ziekte-wetdagloon.
 - c. In afwijking van het bepaalde onder b, moet de werkgever de werknemer gedurende de tweede 52 weken een aanvulling betalen die gelijk is aan het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 80% van het volledige Ziekte-wetdagloon:
 - zolang de werknemer volgens de werkgever en de bedrijfsarts optimaal meewerkt aan zijn herstel en re-integratie;
 - als de werknemer volledig arbeidsongeschikt is en de bedrijfsarts bepaalt dat deze geen duurzaam benutbare arbeidsmogelijkheden meer heeft.
 - d. De werkgever kan het onder a genoemde percentage met een aantal procentpunten verminderen, desgewenst verdeeld over verschillende tijdvakken. In dat geval moet hij tegelijkertijd het onder b genoemde percentage met

¹⁴ Zie ook 3.8.3.

hetzelfde aantal procentpunten vermeerderen, desgewenst weer verdeeld over verschillende tijdvakken. De werkgever doet dit in overleg met de vakbonden en met inachtneming van artikel 7:629 lid 1 BW.

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

3.8.2 Afwijkingen

- a. De werkgever maakt geen gebruik van de wettelijke mogelijkheid om met de werknemer af te spreken dat deze bij een ziekmelding een vakantiedag inlevert.
- b. De werkgever hoeft geen loon en geen aanvulling te betalen over de eerste dag waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, als daarvoor binnen de onderneming een regeling is getroffen. Hierbij gaat het om een regeling ter voorkoming van misbruik. Voor een nieuwe regeling op dit gebied is overeenstemming met de ondernemingsraad nodig.
- c. De werkgever kan een regeling opstellen waarin staat hoe de werknemer bij ziekte moet handelen. Dit doet hij in overleg met de ondernemingsraad. Als in die regeling sancties zijn opgenomen voor overtreding van de controlevoorschriften, mag de werkgever die sancties opleggen. Hij mag daarbij afwijken van de voorgaande bepalingen van 3.8.

3.8.3 Ziektewetdagloon

- a. In geval van arbeidsongeschiktheid blijft bij de bepaling van het Ziektewetdagloon het privégebruik van de door de werkgever ter beschikking gestelde auto buiten beschouwing.
- b. Als tijdens de referteperiode voor het Ziektewetdagloon de arbeidsduur van de werknemer toe- of afneemt, geldt een fictief Ziektewetdagloon voor

de toepassing van 3.8.1 a en c en 3.8.4 b. Dit fictieve Ziektewetdagloon is gelijk aan het Ziektewetdagloon dat voor de werknemer zou hebben gegolden als zijn arbeidsduur tijdens de hele referteperiode gelijk zou zijn geweest aan zijn arbeidsduur op het moment waarop hij arbeidsongeschikt werd.

- c. Het - al dan niet fictieve - Ziektewetdagloon wordt aangepast aan de algemene salariswijzigingen in de Metalekro.

3.8.4 Re-integratie bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid

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

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

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

Aanbeveling bij 3.8.4

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

- te onderzoeken welke functies binnen de onderneming hier geschikt voor zijn of geschikt te maken zijn;
- vacatures in dergelijke functies te melden bij een of meer organen die belast zijn met de re-integratie van (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte werknemers.

3.8.5 Gedifferentieerde WGA-premie: verhaalmogelijkheid

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

3.8.6 WGA-hiaatverzekering

- a. **Met ingang van 1 januari 2009 is de werkgever verplicht de werknemer een WGA-hiaatverzekering aan te bieden. Deze verzekering dekt het financiële risico bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% tot 80%. De verzekering geeft de werknemer - uiterlijk tot aan de AOW-leeftijd - aanspraak op een periodieke uitkering ter aanvulling op de WGA-vervolguitkering. De uitkering van de verzekering bedraagt 70% van het Ziektewetdagloon tot het maximum Ziektewetdagloon**

zoals bedoeld in 3.8.3, vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage en verminderd met de WGA-vervolguitkering.

- b. **De verplichting om een WGA-hiaatverzekering aan te bieden, geldt niet als de werkgever het onder a bedoelde risico zelf draagt of - na advies van de ondernemingsraad - besluit dit te gaan doen.**
- c. **Tot 1 januari 2011 is deze verzekeringspremie voor rekening van de werknemer. Vanaf 1 januari 2011 betalen de werkgever en de werknemer ieder de helft.¹⁵**
- d. **Als de werkgever de werknemer al op 1 november 2007 een WGA-hiaatverzekering heeft aangeboden, is hij verplicht die verzekering bij de eerste contractverlenging na 1 januari 2009 aan te passen aan het bepaalde onder a en c.**

3.8.7 WIA-bodemverzekering¹⁶

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

Toelichting bij 3.8.7

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

¹⁵ De looninhouding mag niet leiden tot betaling van een loon dat minder is dan het wettelijk minimumloon.

¹⁶ WIA staat voor Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

3.9 Inkomen bij werkloosheid tijdens dienstverband

3.9.1 Tijdens de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst

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

3.9.2 Regeling onwerkbaar weer

a. De hoofdlijnen

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

b. Soorten onwerkbaar weer

- **Vorst, ijzel of sneeuw:** een vorst-, ijzel- of sneeuwdag is een werkdag:

- in een winterseizoen (de periode van 1 november tot en met 31 maart van het daarop volgende jaar),
- waarop niet wordt gewerkt vanwege vorst, ijzel of sneeuw en
- die voldoet aan ten minste één van de volgende normen:

- Vorst of sneeuw: de door het KNMI gemeten temperatuur is tussen 00.00 uur en 07.00 uur lager geweest dan -3° Celsius.
- IJzel: volgens het KNMI is sprake van ijzel.

- **Overvloedige regenval:** een dag met overvloedige regenval is een werkdag:

- in een kalenderjaar,
- waarop niet wordt gewerkt vanwege een door het KNMI gemeten regenval van ten minste 300 minuten tussen 7.00 uur en 19.00 uur.

- **Andere buitengewone natuurlijke omstandigheden waaronder stormdagen:** een dag waarop het KNMI een waarschuwing voor code rood heeft uitgegeven.

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

c. Risico werkgever en doorbetaling salaris

Tabel: Onwerkbaar weer: risico werkgever en inkomen werknemer

Soort onwerkbaar weer	Doorbetaling salaris door werkgever	Inkomen werknemer bij méér onwerkbare dagen
vorst, sneeuw, of ijzel	de eerste 2 vorst-, sneeuw- of ijzeldagen per winterseizoen	WW-uitkering: voor de dagen boven het aantal, genoemd in de middelste kolom, kan de werkgever bij het UWV een aanvraag indienen voor een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening. Dit doet hij namens de werknemer.
overvloedige regenval	de eerste 19 dagen per kalenderjaar	
andere buitengewone natuurlijke omstandigheden	de eerste 2 dagen per kalenderjaar	

Toelichting bij 3.9.2

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

3.9.3 Tijdelijke werktijdverkorting

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

Aanbeveling bij 3.9.3

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

3.9.4 WW-uitkering

- a. Heeft de werknemer recht op een WW-uitkering, omdat de werkgever op grond van het bepaalde onder 3.9.1, 3.9.2 of 3.9.3 niet of niet langer verplicht is zijn salaris te betalen, dan vult de werkgever deze uitkering aan tot het bedrag van dit salaris.
- b. Als de werknemer in de situaties, zoals bedoeld onder 3.9.2 of 3.9.3 geen recht heeft op een WW-uitkering, omdat hij niet voldoet aan de voorwaarden van de artikelen 15 t/m 21 van de Werkloosheidswet, betaalt de werkgever het salaris door.

3.10 Pensioen

3.10.1 Verplichte deelname

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

3.10.2 Eigen pensioenregeling

De werkgever die aan het bestuur van de Stichting PME pensioenfonds (PME) vrijstelling heeft gevraagd van deelname aan de in de Metalektro verplicht gestelde pensioenregeling en aan wie deze vrijstelling is verleend, is verplicht om vóór 1 januari 2008 een regeling te treffen en vervolgens in stand te houden die dezelfde voorwaardelijke extra pensioenaanspraken toekent als die in artikel 1.1.33 "Overgangsregeling VPL PME" van het op 1 januari 2015 geldende pensioenreglement van PME, overeenkomstig de regeling die cao-partijen

hebben vastgelegd in de Overeenkomst inzake VPL met betrekking tot de bedrijfstak Metalektro, worden toegekend aan deelnemers geboren in de periode 1950 tot en met 1972. In deze door de werkgever te treffen regeling wordt tevens bepaald, dat bij individuele en collectieve verandering van dienstbetrekking binnen de Metalektro geen verlies van voorwaardelijke extra pensioenaanspraken zal optreden, echter uitsluitend indien en voor zover in de regeling van de nieuwe werkgever deze aanspraken nog niet (vervroegd) zijn ingekocht en derhalve onvoorwaardelijk zijn geworden. De financiering van deze overgangsregeling kan plaatsvinden uit een vast te stellen premie. De bijdrage van de werknemer aan deze premie bedraagt maximaal 50% van het verschil tussen deze premie en de voor PME in 2020 voor het laatst vastgestelde premie voor het voorwaardelijk extra pensioen.

3.11 Uitkering bij overlijden

3.11.1 Overlijdensuitkering

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

3.11.2 Berekening uitkeringsbedrag

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

3.11.3 Uitbetaling

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

Toelichting bij 3.11

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

4. Vakantie, roostervrij, verzuim en verlof

4.1	Vakantie	43
4.2	Vrije roosteruren	47
4.3	Ander gebruik vakantie, vrije roosteruren en overuren	48
4.4	Kort verzuim	49
4.5	Bijzonder verzuim	51
4.6	Vakbondsverlof / Vakbondsverlof	53

4.1 Vakantie

4.1.1 Het begrip 'vakantiedagen'

Vakantiedagen zijn dagen die de werkgever als zodanig vaststelt volgens de procedure in 4.1.6.

4.1.2 Opbouw van vakantiedagen/-uren

- a. De werknemer bouwt vakantiedagen op naar evenredigheid van de duur van zijn dienstverband gedurende het kalenderjaar. Als hij een heel kalenderjaar in voltijd werkt, heeft hij recht op 27 vakantiedagen (216 uren). Dit is niet het geval als de werknemer in aanmerking komt voor de Overgangsregeling extra vakantie voor senioren uit 4.1.5. Dan heeft hij recht op 25 vakantiedagen (200 uren).
- b. De in 1991 en 1992 afgesproken uitbreiding van 23 vakantiedagen (184 uren) naar 25 vakantiedagen (200 uren) per jaar geldt voor de werknemer niet als de werkgever destijds met de vakbonden een overeenkomst heeft gesloten op grond waarvan de Basis Jaarlijkse Arbeidsduur (BJA) in de onderneming korter is dan de cao voorschrijft. In die overeenkomst moeten nadere afspraken zijn gemaakt over de consequenties van die kortere BJA.
- c. Voor de opbouw van vakantiedagen worden feestdagen die op werkdagen vallen en vakantiedagen als gewerkte dagen beschouwd.

4.1.3 Extra vakantiedag wegens langdurig dienstverband

- a. De werknemer ontvangt per kalenderjaar 1 vakantiedag (8 uren) extra als hij 25 jaar of langer ononderbroken in dienst is bij zijn huidige werkgever. Zo nodig wordt over de toepassing van het begrip 'ononderbroken' overleg gepleegd met de ondernemingsraad.
- b. De extra vakantiedag wegens langdurig dienstverband wordt aan de werknemer toegekend met ingang van het kalenderjaar waarin hij 25 jaar in dienst is. De extra dag valt niet op een zaterdag.
- c. De werknemer komt niet in aanmerking voor de extra vakantiedag wegens langdurig dienstverband, als hij voldoet aan de voorwaarden van de Overgangsregeling extra vakantie voor senioren en op 1 januari 2009 50 jaar of ouder was. Zie 4.1.5 c.

Toelichting bij 4.1.3

Als 'ononderbroken dienstverband' wordt in dit verband ook beschouwd: een dienstverband met onderbrekingen die voor de toepassing van 4.1.3 redelijkerwijs buiten beschouwing moeten worden gelaten. Dergelijke onderbrekingen worden niet meegeteld bij de berekening van het aantal dienstjaren.

4.1.4 Extra vakantiedagen bij een zesdaagse werkweek

- a. Als de werknemer volgens zijn normale dienstrooster per 52 weken regelmatig 6 dagen per week werkt, heeft hij recht op extra vakantiedagen. Zie de volgende tabel. Deze extra vakantiedag/dagen valt/vallen op een zaterdag waarop de werknemer volgens zijn normale dienstrooster zou werken.

Voor de opbouw van deze vakantierechten worden feestdagen die op werkdagen vallen en vakantiedagen beschouwd als gewerkte dagen.

Tabel: Extra vakantie bij regelmatig 6 dagen werken volgens dienstrooster

Aantal zesdaagse werkweken per 52 weken volgens het normale dienstrooster	Extra vakantie per 52 weken
t/m 13 weken	1 dag (8 uren)
14 t/m 26 weken	2 dagen (16 uren)
27 t/m 39 weken	3 dagen (24 uren)
40 of meer weken	4 dagen (32 uren)

- b. Als de werknemer nog geen vol kalenderjaar in dienst is, hanteert hij de volgende tabel voor het opnemen van de extra vakantiedagen op zaterdag(en):

Tabel: Opname van extra vakantiedagen op zaterdag(en) bij een dienstverband korter dan een kalenderjaar

Aantal zesdaagse werkweken per 52 weken	bij een totaal aantal vakantiedagen in het kalenderjaar van:																												
	1-8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29							
t/m 13 weken	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	-	-	-						
14 t/m 26 weken	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	-	-						
27 t/m 39 weken	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	-							
40 of meer weken	0	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4							

4.1.5 Overgangsregeling extra vakantie voor senioren

- a. Was de werknemer op 1 januari 2009 al in dienst van zijn werkgever? En was hij op die datum 40 jaar of ouder? Dan heeft hij per kalenderjaar recht op extra vakantiedagen volgens b of c. Deze dagen vallen niet op een zaterdag.

- b. Als de werknemer op 1 januari 2009 40 jaar of ouder was, maar jonger dan 50 jaar, heeft hij recht op extra vakantiedagen. Zie de volgende tabel. Het aantal extra dagen waar de werknemer per 1 januari 2009 recht op had, blijft onveranderd zolang hij bij zijn huidige werkgever in dienst blijft.

Tabel: Extra vakantiedagen voor de werknemer die op 1/1/2009 40 t/m 49 jaar oud was

Leeftijd op 1 januari 2009	Extra vakantiedagen (-uren)
40 t/m 44 jaar	3 dagen (24 uren)
45 t/m 49 jaar	4 dagen (32 uren)

- c. Als de werknemer op 1 januari 2009 50 jaar of ouder was, heeft hij recht op extra vakantiedagen. De werknemer van 65 jaar of ouder heeft recht op 22 dagen (176 uren).

4.1.6 Vaststellen van vakantie

De werkgever stelt de vakantiedagen en de aaneengesloten vakantie van de werknemer vast. Hij houdt zich hierbij aan de volgende regels.

- a. Relatie met opbouwjaar
De vakantie valt bij voorkeur in het jaar waarin de werknemer de vakantiedagen opbouwt.
- b. Religieuze feestdagen
De werkgever houdt ernstig rekening met de geloofs-overtuiging van de werknemer als het gaat om werken op Goede Vrijdag, 15 augustus, 1 november en op de overige religieuze feestdagen die voor de werknemer van belang zijn.
- c. Individuele vakantiedagen (snipperdagen)
Deze dagen stelt de werkgever vast na tijdig overleg met de werknemer. Als de werknemer arbeidsongeschikt is, volgt de werkgever daarbij de wensen van de werknemer.
- d. Individuele aaneengesloten vakantie
Deze vakantie stelt de werkgever vast na tijdig overleg met de werknemer. Hij volgt daarbij de wensen van de werknemer, tenzij er gewichtige redenen zijn daar van af te wijken. De werkgever heeft maximaal 2 weken de tijd om die redenen schriftelijk aan de werknemer te melden, gemeten vanaf het moment dat de werknemer zijn wensen schriftelijk aan hem bekend heeft gemaakt. Heeft de werkgever dit niet gedaan, dan is de vakantie volgens de wensen van de werknemer vastgesteld. Als de werknemer arbeidsongeschikt is, voldoet de werkgever aan de wensen van de werknemer.
- e. Collectieve vakantiedagen
De werkgever kan ook collectieve vakantiedagen vaststellen. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - één dag per kalenderjaar: na overleg met de ondernemingsraad;
 - een tweede en derde dag per kalenderjaar: met instemming van de ondernemingsraad;
 - een vierde en iedere volgende dag per kalenderjaar: nadat daar met de ondernemingsraad overeenstemming over is bereikt. Daaraan voorafgaand raadpleegt de ondernemingsraad de medewerkers.
- f. Collectieve aaneengesloten vakantie
Een collectieve aaneengesloten vakantie stelt de werkgever vast nadat hij daar met de ondernemingsraad overeenstemming over heeft bereikt. Het raadplegen van de medewerkers is hier niet verplicht.
- g. Tijdige vaststelling
De werkgever stelt een eventuele collectieve aaneengesloten vakantie of collectieve vakantiedagen zo mogelijk vast vóór 1 december voorafgaand aan het jaar waarin die vakantie wordt opgenomen.
- h. Aanpassen vakantiedata
Als daar gewichtige redenen voor zijn, kan de werkgever - na overleg met de werknemer - een door hem vastgestelde vakantie veranderen. De werkgever vergoedt de schade die de werknemer daardoor lijdt.

Aanbevelingen bij 4.1.6 en 4.1.7

Cao-partijen bevelen aan om:

- De voorkeur te geven aan individuele aaneengesloten vakanties, mits die voldoende in de tijd zijn gespreid en het bedrijfsbelang zich daar niet tegen verzet. Dit in verband met de wenselijkheid van een ruime vakantiespreiding.
- Bij de vaststelling van een aaneengesloten vakantie rekening te houden met vakantieverplichtingen die de werknemer eerder is aangegaan.

4.1.7 Aaneengesloten vakanties

- a. Een aaneengesloten vakantie duurt in de regel 2 opeenvolgende weken en begint zo mogelijk tussen 30 april en 1 oktober.
- b. Als de werkgever een collectieve aaneengesloten vakantie van minder dan 2 weken vaststelt, duurt deze ten minste 8 opeenvolgende kalenderdagen, zaterdag en zondagen meegerekend.
- c. Bij het vaststellen van de duur van een collectieve aaneengesloten vakantie houdt de werkgever ernstig rekening met de geloofsovertuiging van werknemers die vrijaf willen op Goede Vrijdag, 15 augustus, 1 november en op andere religieuze feestdagen die voor hen van belang zijn.
- d. Werkt de werknemer in ploegendienst of continudienst, dan bevat een aaneengesloten vakantie ten minste één zondag en 2 volle weekeinden.

4.1.8 Doorbetaling salaris en verrekening vakantiedagen

- a. De werknemer behoudt tijdens zijn vakantie aanspraak op zijn salaris.
- b. Als de werkgever een voorschot heeft verleend op de vakantiedagen van de werknemer, mag hij het tekort verrekenen met de nog door de werknemer op te bouwen vakantie. Dit geldt ook bij een collectieve vakantie.
- c. Zolang het dienstverband duurt, mag het recht op vakantie slechts worden vervangen door een uitkering in geld voor zover het gaat om bovenwettelijke vakantiedagen.

4.1.9 Dagen die niet als vakantie gelden¹⁷

- a. Als vakantie worden niet beschouwd:
 - in de cao erkende feestdagen;

- de dagen/uren die de werknemer in verband met zijn arbeidsongeschiktheid niet werkt, behalve als het gaat om:
 - (gedeelten van) vakantiedagen die de werkgever heeft vastgesteld volgens 4.1.6 d;
 - (gedeelten van) collectieve vakantiedagen waarop de werknemer vrij wilde zijn van zijn re-integratieverplichtingen.
- b. Als vakantie worden niet beschouwd:
 - afwezig is wegens kort verzuim (4.4) of vakbondsverlof (4.6);
 - niet werkt wegens zwangerschap of bevalling;
 - als jeugdige werknemer niet werkt omdat de werkgever hem in de gelegenheid stelt onderwijs te volgen op grond van de wet of deze cao;
 - niet werkt vanwege nakoming van een verplichting, voortvloeiend uit de wet of een verbintenis tussen de werknemer en de overheid; die verplichting of verbintenis moet betrekking hebben op de landsverdediging of bescherming van de openbare orde; deze bepaling geldt niet voor een oproep voor eerste oefening of als de werknemer de bedoeling heeft in dienst te treden bij de krijgsmacht of een andere overheidsdienst.
- c. Verkeert de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie in omstandigheden zoals bedoeld onder b én stelt hij de werkgever daar voorafgaand aan die vakantie van op de hoogte, dan geldt de desbetreffende dag niet als vakantiedag.
- d. Wordt de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie arbeidsongeschikt en betaalt de werkgever het loon in verband daarmee door, dan gelden de dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is niet als vakantie. Hierbij geldt de voorwaarde dat de werknemer zijn arbeidsongeschiktheid onmiddellijk op de voorgeschreven manier meldt.

¹⁷ Met 'niet werkt' wordt in 4.1.9 bedoeld: de bedongen arbeid niet verricht.

4.2 Vrije roosteruren

4.2.1 Het aantal vrije roosteruren

- a. De werknemer bouwt vrije roosteruren op naar evenredigheid van de duur van zijn dienstverband gedurende het kalenderjaar. Een heel kalenderjaar geeft recht op 104 vrije roosteruren. Dit zijn 13 vrije roosterdagen.
- b. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever besluiten voor een kalenderjaar minder of geen vrije roosteruren vast te stellen. Dit kan hij doen voor de hele onderneming, voor één of meer afdelingen, of voor één of meer groepen werknemers.
- c. Als de werkgever van deze mogelijkheid gebruik maakt, verhoogt hij het feitelijke salaris van de werknemer over dat kalenderjaar met 0,383% voor elke 8 vrije roosteruren die deze minder krijgt dan 104 uren per kalenderjaar.

Toelichting bij 4.2.1 c

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

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

4.2.2 De vaststelling van vrije roosteruren

- a. De werkgever wijst vrije roosteruren aan in de vorm van halve diensten volgens het dienstrooster. Hij kan hiervan afwijken op grond van bedrijfseconomische, organisatorische en/of arbeidsmarkttechnische redenen.
- b. De werkgever stelt - na overleg met de werknemer - de vrije roosteruren van de werknemer vast.
- c. De werkgever informeert de werknemer over de voor hem geldende vrije roosteruren. Dit doet hij ten minste 14 kalenderdagen voordat het dienstrooster van de werknemer ingaat. Hij kan hier met de ondernemingsraad een andere termijn voor afspreken.
- d. De werkgever kan - na overleg met de ondernemingsraad - 24 vrije roosteruren aanwijzen voor (bijna) alle werknemers. Het aanwijzen van méér vrije roosteruren doet hij alleen na instemming van de ondernemingsraad. Daaraan voorafgaand raadpleegt de ondernemingsraad de medewerkers. Het raadplegen van de medewerkers is niet verplicht als het gaat om een collectieve aaneengesloten vakantie.
- e. De instemming van de ondernemingsraad is nodig als de werkgever verandering wil brengen in de binnen de onderneming gebruikelijke vorm waarin de vrije roosteruren worden aangewezen of de gebruikelijke verdeling van die uren over het jaar. Dit geldt ook als deze verandering voor een afdeling van de onderneming is bedoeld.
- f. De onder c, d en e genoemde instemming van de ondernemingsraad is niet nodig als de werknemer moet werken buiten het eigen bedrijf, maar hij op die werkplek niet kan werken vanwege een daar geldend collectief vrijaf. Voor dergelijke situaties gebruikt de werkgever eerst de 24 vrije roosteruren, genoemd onder d.

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

Toelichting bij 4.2

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

4.3 Ander gebruik vakantie, vrije roosteruren en overuren

4.3.1 Tijdsparregeling

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

4.3.2 Individueel tijdsparen

- De werknemer heeft het recht om na overleg met de werkgever maximaal 12 dagdelen vrije roostertijd om te zetten in geld en in te zetten voor de (vroeg)pensioenvoorziening.
- Dit recht geldt niet, of wordt beperkt tot minder dan 12 dagdelen vrije roostertijd voor zover:

- de werkgever conform [4.2.2 d](#) - ook voor de werknemer - meer dan 14 dagdelen vrije roostertijd collectief heeft aangewezen;
- de werkgever conform [4.2.2 e](#) - ook voor de werknemer - meer dan 14 dagdelen vrije roostertijd anders inzet dan in de vorm van halve diensten in het dienstrooster;
- het - ondanks het voorgaande onder b - redelijkerwijs niet van de werkgever gevergd kan worden dat hij de werknemer dit recht toekent. Is de werkgever van mening dat dit het geval is, dan deelt hij dit de werknemer schriftelijk en gemotiveerd mee.

4.3.3 Dagen kopen, sparen en verkopen

- De werknemer heeft het recht per jaar maximaal 10 verlofdagen te kopen. Hij neemt deze dagen op na overleg met de werkgever.
- De werknemer mag bovenwettelijke vakantiedagen sparen tot een maximum van dertien maal zijn normale arbeidsduur per week. Deze gespaarde dagen verjaren niet.
- Op verzoek van de werknemer kunnen de werkgever en de werknemer met elkaar afspreken dat de werknemer maximaal 6 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar verkoopt voor een ander doel dan de (vroeg)pensioenvoorziening of een tijdsparregeling.

4.3.4 Verlofsparen

- a. Cao-partijen willen verlofsparen via fondsvorming op sectorniveau mogelijk maken. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:
 - het fonds is een 'extern' (sectoraal) fonds;
 - werknemers kunnen daartoe het saldo van beschikbare vrije uren van het voorgaande kalenderjaar in geld omzetten en bij het fonds inleggen;
 - het gaat om nieuw op te bouwen uren;
 - na ingang van de regeling kan van het saldo dat al voor 1 januari 2021 is opgebouwd jaarlijks tot maximaal 25% worden ingezet voor de verlofspaarregeling;
 - wettelijke vakantiedagen zijn uitgesloten van sparen.
- b. Cao-partijen zullen deze regeling nader uitwerken.
- c. Vanaf een door cao-partijen te bepalen moment kan de werknemer via dit fonds beschikbare vrije uren van het voorgaande kalenderjaar sparen tot maximaal 100 weken.

4.3.5 Levensloopregeling en verlof (vervallen per 1-1-2026)

4.4 Kort verzuim

4.4.1 De regeling

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

Tabel: Kort verzuim

Aard van de omstandigheden	Doorbetaling salaris gedurende
Huwelijk e.d.	
- de werknemer gaat in ondertrouw	een redelijke tijd, max. 1 dag
- hij sluit een huwelijk of notariële samenlevingsovereenkomst dan wel partnerschapsregistratie	2 dagen
- het huwelijk van zijn (stief)kind	1 dag
- het huwelijk van zijn (stief)broer, (stief)zus of kleinkind	in totaal max. 1 dag per kalenderjaar*
- zijn 25- of 40-jarig huwelijksjubileum	1 dag
Geboorte en adoptie	
- de bevalling van zijn levenspartner**	1 dag
- de adoptie van een kind***	1 dag
Overlijden	
- de levenspartner	4 dagen
- een inwonend kind	4 dagen
- een niet-inwonend kind	2 dagen
- een van zijn (stief)ouders	2 dagen
Overlijden of bijwonen begrafenis	
- de levenspartner van zijn (stief)kind	1 dag
- zijn kleinkind	1 dag
- een ouder van zijn levenspartner	1 dag
- een grootouder van hem of zijn levenspartner	1 dag
- zijn (stief)broer of (stief)zus	1 dag
- de levenspartner van zijn (stief)broer of (stief)zus	1 dag
- de (stief)zus of (stief)broer van zijn levenspartner	1 dag
Vakexamen	
- het afleggen van een vakexamen voor een erkend diploma, als dit in het belang is van zijn bedrijf	een redelijke tijd, max. 1 dag
Overige situaties	
- een bij wettelijk voorschrift of door de overheid opgelegde verplichting die hij persoonlijk moet uitvoeren, voor zover daar geen financiële vergoeding tegenover staat	een redelijke tijd, max. 1 dag
- zijn keuring voor de militaire dienst	1 dag
- de priesterwijding van zijn kind, (stief)broer of (stief)zus	in totaal max. 1 dag per kalenderjaar*
- de aflegging van een kloostergelofte door zijn kind, (stief)broer of (stief)zus	in totaal max. 1 dag per kalenderjaar*

* Voor deze omstandigheden heeft de werknemer recht op in totaal 1 dag kort verzuim per jaar.

** Hiernaast heeft de werknemer een wettelijk recht op geboorteverlof.

*** In aanvulling op de wettelijke verlofrechten van de werknemer.

4.4.2 Levenspartner

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

4.5 Bijzonder verzuim

4.5.1 Gevolgen voor de BJA

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

4.4.3 Afwijkende afspraken

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

4.4.4 Verzuim om medische redenen

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

Tabel: Bijzonder verzuim en loon

Vormen van bijzonder verzuim die als gewerkte uren gelden voor de BJA	Cao-bepaling	Loon inbegrepen in de maandverdienste: ja / nee
vrijaf na overwerk	2.6.2 c	ja
vrijaf als compensatie voor overuren of meeruren	3.7.2	ja
werkloosheid tijdens dienstverband		
• artikel 7:628 BW	3.9.1	ja*
• onwerkbaar weer/ongunstige waterstand	3.9.2	ja**
• tijdelijke werktijdverkorting	3.9.3	nee***
extra vakantie wegens		
• langdurig dienstverband	4.1.3	ja
• overgangsregeling senioren	4.1.5	ja
kort verzuim	4.4	ja
vakbondsverlof	4.6	ja
kopen van dagen	4.3.3	nee
duurzame inzetbaarheidsdag	5.1	ja
opleidingsdagen	5.3	ja
cao-scholingsdag	6.11	ja
zwangerschap en bevalling		nee****
herhalingsoefening		nee

* Maximaal gedurende 1 week. Zie ook [3.9.3](#).

** Maximaal gedurende 1 week voor elke periode van werkonderbreking opnieuw. Zie ook [3.9.2](#).

*** Aanvulling van de WW-uitkering tot het salaris. Zie ook [3.9.4](#).

**** De werknemer ontvangt zijn inkomen in de vorm van een UWV-uitkering.

4.5.2 Bij regelmatige ploegdienst

Is het loon van de werknemer over de verzuimde uren volgens 4.5.1 inbegrepen in de maandverdienste en werkt hij in regelmatige ploegdienst, dan ontvangt hij over de verzuimde uren bovendien de gemiddelde ploegentoeslag per uur, berekend over de 3 voorgaande maanden.

4.5.3 Bij arbeidsongeschiktheid

- Bij arbeidsongeschiktheid worden de daardoor verzuimde uren voor de BJA als gewerkte uren beschouwd als het gaat om uren tijdens een in het dienstrooster van de werknemer vastgelegde vakantie.
- Deze verzuimde uren worden niet als gewerkte uren beschouwd als het gaat om:
 - (gedeelten van) vakantiedagen die de werkgever heeft vastgesteld volgens [4.1.6 d](#);
 - (gedeelten van) collectieve vakantiedagen waarop de werknemer vrij wilde zijn van zijn re-integratieverplichtingen.

- c. Het verschuldigde loon over de door arbeidsongeschiktheid verzuimde uren zit soms wel en soms niet in de maandverdiensite van de werknemer:
- tijdens een in zijn dienstrooster vastgelegde vakantie is dit *wel* het geval;
 - na de periode van de wettelijk verplichte loondoorbetaling is dit *niet* het geval.

4.6 Vakbondsverlof / Vakbondsverlof

4.6.1 Vrijaf met behoud van salaris

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

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

Toelichting bij 4.6.1.a

Vergelijkbare organen zijn:

- voor FNV Metaal: Ledenparlement, Sectorraad en Bedrijfsgroepafdeling;
- voor CNV: Bondsraad, Sectorraad Industrie, Cao-commissie Metalektro en Bedrijfsledengroep Industrie/Metalektro;
- voor De Unie: Ledenraad, Landelijk Bestuur Metaal-sector en Bedrijfsledengroep;

Toelichting bij 4.5.3

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

4.6.2 Voorwaarden

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

Toelichting bij 4.6

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

5. Opleiden en ontwikkelen

5.1	Werken aan duurzame inzetbaarheid	54
5.2	Loopbaangesprek	54
5.3	Opleidingsdagen	55
5.4	Studiekostenregeling en stagevergoeding	55
5.5	Erkenning Verworven Competenties (EVC)	55
5.6	Generatiepact	56
5.7	Regeling vervroegd uittreden	57

5.1 Werken aan duurzame inzetbaarheid

5.1.1 Eén dag per jaar

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

5.1.2 Het gebruik

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

Toelichting bij 5.1

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

5.2 Loopbaangesprek

5.2.1 Eenmaal per jaar

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

5.3 Opleidingsdagen

5.3.1 Aantal dagen

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

5.3.2 Gebruik

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

5.3.3 Keuze en planning opleiding

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

Toelichting bij 5.3

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

5.4 Studiekostenregeling en stagevergoeding

5.4.1 Studiekostenregeling

De werkgever stelt een studiekostenregeling vast.

5.4.2 Stagevergoedingsregeling

De werkgever stelt een redelijke stagevergoedingsregeling vast.

5.5 Erkenning Verworven Competenties (EVC)

5.5.1 Vergoeding

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

5.6 Generatiepact

5.6.1 Doel en opzet

- a. De regeling Generatiepact maakt het mogelijk dat:
 - een (oudere) werknemer korter gaat werken,
 - tegen een bepaald percentage van het oorspronkelijke salaris en
 - met behoud van de volledige pensioenopbouw.
- b. De regeling en het Uitvoeringsreglement lopen door tot en met 31 december 2028.
- c. Het Uitvoeringsreglement (de technische uitwerking van het Generatiepact) is opgenomen in [bijlage C](#) van deze cao.

Toelichting bij 5.6.1

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

5.6.2 Varianten

- a. De werknemer die in regelmatige ploegdienst¹⁸ werkt en 60 jaar of ouder is en een jaarsalaris heeft van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om variant 80-90-100 toe te passen. De werkgever dient het verzoek in te willigen.
- b. De werknemer die niet in regelmatige ploegdienst werkt en 62 jaar of ouder is en een jaarsalaris heeft van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken variant 80-90-100 toe te passen. De werkgever dient het verzoek in te willigen.
- c. De werknemer van 62 jaar of ouder met een jaarsalaris van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om variant 70-85-100 toe te passen. De werkgever kan het verzoek inwilligen of afwijzen (dubbele vrijwilligheid).
- d. De werknemer van 63 jaar of ouder – of zoveel eerder als op bedrijfsniveau is afgesproken – met een jaarsalaris boven € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om van één van de varianten gebruik te mogen maken. De werkgever kan het verzoek inwilligen of afwijzen (dubbele vrijwilligheid).
- e. Mochten er op bedrijfsniveau voor werknemers positief afwijkende afspraken worden gemaakt ten aanzien van de leeftijd waarop de werknemer gebruik kan maken van dit generatiepact, dan wordt de pensioenuitvoerder en/of verzekeraar gemandateerd om daar technische uitvoering aan te geven.
- f. Het bedrag onder a t/m d geldt voor de werknemer die in voltijd werkt, voor de werknemer die in deeltijd werkt naar evenredigheid van het aantal door hem gewerkte uren. Dit bedrag wordt geïndexeerd met de in de cao overeengekomen structurele loonsverhogingen en bedraagt per 1 januari 2026 € 85.750 bruto.

¹⁸ Regelmatige ploegdienst is ploegdienst die ten minste gedurende 1 jaar, volgens een vooraf vastgesteld rooster is of moet worden uitgeoefend (zie ook definities 7.3 van de Basis-cao).

5.7 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

5.7.1 De regeling

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

5.7.2 Recht werknemer

- a. Recht op vervroegd uittreden heeft de werknemer die:
 - in de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2026 op eigen verzoek uit dienst treedt; en die
 - op de uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt; en die
 - een bruto maandsalaris verdient van maximaal € 4.911 exclusief toeslagen bij voltijdsdienstverband, of die direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste vijf aaneengesloten jaren een periode van minimaal twee jaar regelmatig:
 - in ploegendienst heeft gewerkt, of
 - in consignatiedienst heeft gewerkt, of
 - SAO-toeslag of vergelijkbare toeslagen voor bezwarende arbeidsomstandigheden (zoals vuilwerktoeslag) betaald heeft gekregen.
- b. Het bedrag onder a geldt voor de werknemer die in voltijd werkt, voor de werknemer die in deeltijd werkt naar evenredigheid van het aantal door hem gewerkte uren. Dit bedrag wordt geïndexeerd met de in de cao overeengekomen structurele loonsverhogingen en bedraagt per 1 januari 2026 € 4.911 bruto.

5.7.3 Cao RVU

De RVU is vastgelegd in de [Cao Metalektro Regeling Vervroegd Uittreden 2026](#).

6. Aanvullende bepalingen

6.1	Sociaal beleid	58
6.2	Winstdelingsregelingen	58
6.3	Raad van Overleg in de Metalektro	59
6.4	Sociaal Fonds	59
6.5	Bescherming personeelsvertegenwoordigers	60
6.6	Vakbondswerk in de onderneming	60
6.7	Vakbondscontributie	62
6.8	Inschakeling organisatiebureau, fusie, reorganisatie en bedrijfssluiting	62
6.9	Uitzendbureaus	64
6.10	Niet in dienst zijnde werknemers / Niet in dienst zijnde werknemers	64
6.11	Cao-scholingsdag	66
6.12	Overleg met cao-partijen	66
6.13	Werknemers met een buitenlandse arbeidsovereenkomst	67

6.1 Sociaal beleid

6.1.1 Sociaal jaarverslag

Het sociaal jaarverslag dat de werkgever aan de ondernemingsraad verstrekt, verstrekt hij ook aan de vakbonden. Als zij daarom vragen, voert hij met hen een gesprek over de verstrekte gegevens.

6.1.2 Interne vacatures

- Bij vacatures in de onderneming geeft de werkgever de werknemer gelegenheid te solliciteren.
- Als de werknemer gebruikmaakt van een interne sollicitatieprocedure, maar niet volledig aan de functie-eisen voldoet, stelt de werkgever hem zo mogelijk in de gelegenheid om alsnog aan deze eisen te voldoen.

6.2 Winstdelingsregelingen

6.2.1 Verandering van een bestaande regeling

De werkgever verandert een in de onderneming geldende, geregementeerde winstdelingsregeling alleen na overleg met de vakbonden en met instemming van de ondernemingsraad.

6.2.2 Invoering van een regeling

Het invoeren van een winstdelingsregeling met elementen van prestatiebeloning doet de werkgever na overleg met de vakbonden.

6.3 Raad van Overleg in de Metalektro

6.3.1 ROM

Er is een Stichting Raad van Overleg in de Metalektro (ROM). De ROM-statuten maken onderdeel uit van deze cao.

6.3.2 Werkgeversbijdrage

De werkgever is aan de ROM een bijdrage verschuldigd voor secretariaatskosten op bedrijfstakniveau. Deze bijdrage (heffing) wordt vastgesteld door het ROM-bestuur. De heffing voor A+O, ROM en SSF samen bedraagt 0,5%. In het jaar 2026 bedraagt de heffing voor de ROM 0,12% van de in dat jaar voor de onderneming geldende Loonsom Wfsv.

6.3.3 Voorschot

De werkgever is verplicht een voorschot op zijn ROM-bijdrage te betalen. In het jaar 2026 doet hij dit voor een

door de ROM vast te stellen datum, maar uiterlijk op 15 oktober. De ROM bepaalt de hoogte van het voorschot op basis van een redelijke schatting van de op die datum voor de onderneming geldende Loonsom Wfsv. De definitieve afrekening over 2026 vindt uiterlijk plaats op 15 augustus 2027.

6.3.4 Informatieplicht

De werkgever is verplicht aan de ROM de gegevens te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de berekening van de (voorschot)bijdrage.

6.3.5 Rente bij te late betaling

Als de werkgever deze (voorschot)bijdrage niet op tijd betaalt, is hij vanaf de uiterste betaaldatum de dan geldende wettelijke rente verschuldigd.

6.4 Sociaal Fonds

6.4.1 SSF

De Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro (SSF) is ingesteld door de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM). De SSF-statuten maken onderdeel uit van deze cao.

6.4.2 Werkgeversbijdrage

De werkgever is aan de SSF een bijdrage verschuldigd. In het jaar 2026 bedraagt deze 0,08% van de in dat jaar voor de onderneming geldende Loonsom Wfsv.

6.4.3 Voorschot

De werkgever is verplicht een voorschot op zijn SSF-bijdrage te betalen. In het jaar 2026 doet hij dit voor een door de ROM vast te stellen datum, maar uiterlijk op

15 oktober van het desbetreffende jaar. De ROM bepaalt de hoogte van het voorschot op basis van een redelijke schatting van de op die datum voor de onderneming geldende Loonsom Wfsv. De definitieve afrekening over 2026 vindt uiterlijk plaats op 15 augustus 2027.

6.4.4 Informatieplicht

De werkgever is verplicht aan de ROM de gegevens te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de berekening van de (voorschot)bijdrage.

6.4.5 Rente bij te late betaling

Als de werkgever de (voorschot)bijdrage niet op tijd betaalt, is hij vanaf de uiterste betaaldatum de dan geldende wettelijke rente verschuldigd.

6.5 Bescherming personeelsvertegenwoordigers

6.5.1 Geen benadeling

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

Toelichting bij 6.5.1

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

6.5.2 Bemiddeling

Als de werknemer vindt dat de werkgever handelt in strijd met 6.5.1, kan hij een beroep doen op de in [7.9](#) bedoelde Bemiddelingsprocedure. Daarbij kunnen van [bijlage E, artikel 4 onder A](#), de leden 2, 3, 4 en 5 buiten toepassing blijven.

6.6 Vakbondswerk in de onderneming

6.6.1 Overleg met de vakbonden

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

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

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

6.6.2 Vakbondsfaciliteiten

In verband met 6.6.1 verleent de werkgever aan de vakbonden faciliteiten voor het onderhouden van contacten met hun leden in de onderneming. De werkgever en de vakbonden overleggen over welke faciliteiten worden verleend en de mate en de vorm waarin dit gebeurt.

Voorbeelden van faciliteiten zijn:

- a. het toestaan van aankondigingen via de in het bedrijf gebruikelijke communicatiekanalen van vakbonds-bijeenkomsten voor leden die werkzaam zijn in het bedrijf;
- b. het vrijaf geven van kaderleden van de vakbonden die in ploegendienst werken voor het bijwonen van voor hen bestemde vakbondsbijskomsten over bedrijfs-aangelegenheden;
- c. het beschikbaar stellen - als regel buiten bedrijfstijd - van bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden;

- d. het - alleen in dringende gevallen - beschikbaar stellen van bedrijfsruimte in bedrijfstijd voor contacten van vakbondsleden met vertegenwoordigers van de vakbonden;
- e. het aantal uren per jaar dat beschikbaar is voor vakbondswerk binnen de onderneming.

Toelichting bij 6.6.2

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

6.6.3 Geen benadeling kaderleden

- a. Kaderleden zijn leden van vakbonden die optreden:
 - als lid van het bestuur van de bedrijfsledengroepen;
 - in grote ondernemingen:
 - als lid van sectiebesturen die vallen onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de bedrijfsledengroep;
 - eventueel als lid van een onderhandelingsdelegatie.
- b. Het uitoefenen van de functie van kaderlid mag geen nadelige gevolgen hebben voor de positie van de betrokken werknemer. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - het in 6.6.1 bedoelde overleg heeft plaatsgevonden;
 - de in 6.6.2 bedoelde vakbondsfaciliteiten zijn verleend en
 - de vakbonden hebben de werkgever vooraf schriftelijk laten weten welke werknemers als kaderlid optreden.
- c. Is de werknemer kaderlid, dan mag de werkgever hem alleen ontslaan, als hij dit ook zou hebben gedaan als de werknemer geen kaderlid was geweest.

- d. Als de werkgever van plan is deze werknemer te ontslaan, voert hij daar eerst een gesprek over met een bezoldigd bestuurder van de vakbond van deze werknemer. In dit gesprek proberen zij samen een oplossing voor het probleem te vinden.
- e. Als de werknemer vindt dat de werkgever zich niet heeft gehouden aan de voorgaande punten a t/m c, kan hij gebruik maken van zijn recht op bemiddeling. Zie [7.9.2 d.](#)
- f. Gaat het om ontslag en heeft de Bemiddelingsinstantie aan het eind van de ontslagtermijn nog geen uitspraak gedaan, dan wordt het eventuele ontslag opgeschort totdat deze instantie uitspraak heeft gedaan.
- g. Heeft de werkgever de werknemer ontslagen wegens dringende reden, zoals bedoeld in artikel 7:678 BW en is de Bemiddelingsinstantie van mening dat dit ontslag is gegeven omdat de werknemer kaderlid is, dan wordt het dienstverband van de werknemer geacht niet onderbroken te zijn geweest.

Toelichting bij 6.6.3

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

6.7 Vakbondscontributie

6.7.1 Vergoeding

- a. De werknemer die op 1 januari 2026 lid is van een vakbond en bij een werkgever in dienst is, ontvangt in 2026 een netto vergoeding van de volledige vakbondscontributie van de werkgever.
- b. De werknemer die geen recht heeft op de netto vergoeding als bedoeld onder a, heeft in 2026 het recht zijn vakbondscontributie te laten onderbrengen in de fiscale vrijstelling van de Werkkostenregeling (WKR) in de onderneming.

Toelichting

Per werknemer geldt in 2026 één vorm van vergoeding voor de vakbondscontributie.

Wie op 1 januari 2026 vakbondslid én in dienst is, krijgt de netto vergoeding van de werkgever (lid a).

Alle andere werknemers kunnen hun contributie via de WKR laten verwerken (lid b).

De twee regelingen zijn niet te combineren.

6.8 Inschakeling organisatiebureau, fusie, reorganisatie en bedrijfssluiting

6.8.1 Inschakeling organisatiebureau

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

6.8.2 Fusie

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

- a. uiterlijk één week hierna informeert hij de ondernemingsraad en de werknemers. In overleg met de vakbonden kan hij van de laatstgenoemde termijn

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

6.8.3 Bedrijfssluiting of inkrimping

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

- a. Verwacht hij dat bepaalde ontwikkelingen de omvang van de werkgelegenheid in de onderneming ernstig in gevaar brengen, dan informeert hij de werkgeversorganisatie en de vakbonden hier zo snel mogelijk over en nodigt hij ze uit voor een gesprek. In dit gesprek geeft hij inzicht in de aard en mogelijke gevolgen van deze ontwikkelingen;
- b. Uiterlijk één week hierna informeert hij de ondernemingsraad en de werknemers. In overleg met de vakbonden kan hij van de laatstgenoemde termijn afwijken. Voor de werkgeversorganisatie, de vakbonden en de werkgever zelf geldt een geheimhoudingsplicht ten aanzien van de overwogen maatregelen totdat de werkgever de ondernemingsraad heeft geïnformeerd;
- c. Vervolgens bespreekt hij met de werkgeversorganisatie en de vakbonden:
 - welke maatregelen hij van plan is te nemen om de personeelsbezetting aan te passen;
 - binnen welke termijn die maatregelen moeten worden genomen;
 - hoe hij - met medewerking van de betrokkenen - invulling geeft aan het streven gedwongen ontslagen te voorkomen door middel van om-, her- en bijscholing, overplaatsing en herplaatsing. Hierbij bespreekt hij onder meer maatregelen ter bevordering van de herplaatsing binnen het bedrijf of daarbuiten en de manier waarop daar invulling aan wordt gegeven;

- d. Verder bespreekt hij de te treffen maatregelen met de ondernemingsraad, om die in de gelegenheid te stellen een zienswijze naar voren te brengen en (eventueel) zijn beslissing te beïnvloeden. Hij maakt de resultaten van deze bespreking bekend aan zijn Raad van Commissarissen of een daarmee vergelijkbare beleidsinstantie.

Toelichting bij 6.8.3

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

6.8.4 Sociaal plan

- a. Als de in 6.8.2 en 6.8.3 genoemde gevolgen voor werknemers zijn te verwachten, stelt de werkgever in overleg met de werkgeversorganisatie en de vakbonden een sociaal plan op. In dit plan komt te staan met welke werknemersbelangen in het bijzonder rekening moet worden gehouden en welke voorzieningen hiertoe kunnen worden getroffen.
- b. In verband met het sociaal plan vraagt de werkgever - als de vakbonden dit wensen - de visie van UWV WERKbedrijf op de plaatsbaarheid van de betrokken werknemers. Is te verwachten dat het aantal ontslagen gevolgen zal hebben voor de plaatselijke arbeidsmarkt, dan bespreekt de werkgever in het overleg met de werkgeversorganisatie en de vakbonden de mogelijkheid om het regionaal platform arbeidsmarkt advies te vragen.

6.9 Uitzendbureaus

6.9.1 NEN-certificaat

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

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

6.10 Niet in dienst zijnde werknemers / Niet in dienst zijnde werknemers

6.10.1 Overleg en definitie

- a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan niet in dienst zijnde werknemers geen werkzaamheden op welke naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, noch direct noch indirect via (onder)aannemers.
- b. Het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruik maken van niet in dienst zijnde werknemers zal ten minste tweemaal per jaar met de ondernemingsraad worden besproken.
- c. Onder 'niet in dienst zijnde werknemer' wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
- d. Als een gegrond vermoeden bestaat dat de cao niet wordt nageleefd ten aanzien van de inzet van niet in dienst zijnde werknemers als bedoeld onder c, kan de ROM Werkgroep Werkingssfeer een onderzoek instellen naar de naleving van de cao bij betreffende onderneming of ondernemingen.

6.10.2 Informeren ondernemingsraad

De werkgever zal bij het in 6.10.1 a bedoelde overleg de ondernemingsraad informeren omtrent:

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

6.10.3 Toepasselijke cao-bepalingen

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

6.10.4 Vergelijking arbeidsvoorwaarden

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

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

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

Onder arbeidsvoorwaarden worden mede begrepen:

- a. vakantierechten;
- b. vergoedingen voor reizen, reiskosten, koffiegeld, e.d.;
- c. andere vergoedingen en toeslagen;
- d. het geheel of gedeeltelijk achterwege laten van de inhouding van premies voor sociale verzekeringen en pensioenvoorzieningen;
- e. duidelijke, kwantificeerbare verstrekkingen aan de betrokken werknemers zoals kleding, schoeisel

en gereedschap;

- f. duidelijke, kwantificeerbare voorzieningen voor de betrokken werknemers zoals pensioenvoorziening en ziektekostenverzekering;
- g. uitkeringen in het lopende jaar verband houdende met de winst, zodra de hoogte van de uitkering bekend is;
- h. arbeidstijd als bedoeld in artikel 8 lid 1 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).

6.10.5 Salarisgrens

Het bepaalde in 6.10.4 is niet van toepassing op bij de werkgever gedetacheerde werknemers met een jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoelage van € 73.580 bruto of meer. Deze salarisgrens wordt geïndexeerd met de in de cao overeengekomen structurele loonsverhogingen.

6.10.6 Vergewisplicht

De werkgever moet zich ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten ervan vergewissen dat het bepaalde in 6.10.3 en 6.10.4 wordt toegepast.

6.10.7 Uitzonderingen

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

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

- d. een gemeenschappelijk door ondernemers in de Metalektro in stand gehouden arbeidsreserve zonder winsttoegmerk, is het bepaalde in 6.10.2 tot en met 6.10.6 niet van toepassing.

In dit geval zal de werkgever de ondernemingsraad niettemin informeren omtrent:

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

6.11 Cao-scholingsdag

6.11.1 Voor werknemers

De werknemer die lid is van een vakbond kan in 2026 deelnemen aan een cao-scholingsdag. Hierbij gelden de volgende afspraken:

- a. Op deze dag komen in elk geval de arbeidsverhoudingen en de cao aan de orde.
- b. De voorbereiding en uitvoering gebeurt door de vakbond. Ook de werkgeversorganisatie en de werkgever vervullen hierbij een rol.
- c. De organisatie vindt plaats in overleg met de werkgever.

6.11.2 Voor werkgevers

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

6.12 Overleg met cao-partijen

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

6.13 Werknemers met een buitenlandse arbeidsovereenkomst

6.13.1 WagwEU en definitie

In overeenstemming met de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) en artikel 2a van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van cao's (Wet AVV), zijn de in bijlage K beschreven kernbepalingen van deze cao ook van toepassing op de ter beschikking gestelde werknemer, die tijdelijk in Nederland arbeid verricht en wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander dan het Nederlandse recht. Onder ter beschikking gestelde werknemer wordt in dit verband verstaan iedere werknemer die gedurende een bepaalde periode werkt in Nederland, dat niet het land is waar die werknemer gewoonlijk werkt.

[Bijlage K](#) maakt onderdeel uit van deze cao.

6.13.2 Detachering langer dan twaalf maanden

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

6.13.3 Achttien maanden of langer

De in 6.13.2 genoemde termijn van twaalf maanden bedraagt achttien maanden indien de dienstverrichter, gedurende de laatste drie maanden van de periode van ten hoogste twaalf maanden waarin de detachering plaatsvindt, aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een gemotiveerde kennisgeving verstrekt, dat de in eerste instantie opgegeven vermoedelijke duur van de werkzaamheden zal worden overschreden tot ten hoogste achttien maanden. Wanneer de detachering in geval van verdere verlenging meer dan achttien maanden bedraagt, waarborgt de dienstverrichter de in het tweede lid bedoelde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden vanaf de negentiende maand.

7. Over de cao en cao-partijen

7.1	Looptijd cao	68
7.2	Werkings sfeer	68
7.3	Definities / Definities	69
7.4	Afwijken van deze cao / Flexibilisering	72
7.5	Afwijken in een MB-cao	73
7.6	Naleving en aansprakelijkheid	74
7.7	Stakingen, acties en uitsluiting	74
7.8	Geschillen	75
7.9	Bemiddeling	76

7.1 Looptijd cao

7.1.1 2026

- a. Deze cao geldt voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026 en eindigt zonder dat daarvoor opzegging nodig is.
- b. Voor de volgende bepalingen geldt een afwijkende looptijd:
 - [5.6](#) en [bijlage C](#) die een looptijd hebben tot en met 31 december 2028 en
 - [6.3](#), [6.4](#), [7.3](#) (werknemers- en werkgeversdefinitie) en de bijlagen [A](#) en [B](#), deze hebben een looptijd tot en met 15 augustus 2027.

7.1.2 Geen nawerking eerdere cao's

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

7.2 Werkings sfeer

7.2.1 Bijlage A

De bepalingen over de werkings sfeer zijn opgenomen in [bijlage A](#). Deze bijlage maakt onderdeel uit van de cao.

7.3 Definities / Definities

Afwijkende werktijd

Dit is de werktijd die afwijkt van de vastgestelde normale werkdag, maar niet langer duurt dan het totaal aantal uren dat het dienstrooster voor die dag voorschrijft.

AOW-leeftijd

De pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in de Algemene ouderdomswet.

Basis Jaarlijkse Arbeidsduur (BJA)

Het saldo van het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met:

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

De uitkomst in dagen wordt vermenigvuldigd met 8 uur. De volgende tabel toont de omvang van de BJA voor het jaar 2026.

Tabel: De BJA in 2026		
Kalenderjaar	BJA voor de werknemer die recht heeft op de overgangsregeling extra vakantie voor senioren uit 4.1.5	BJA voor de overige werknemers
2026	1736	1720

Basis-cao

Cao Metalektro: Basis

Bedragen

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

Beloningssysteem

Een systeem waarbij de wijze van taakvervulling (individueel, groepsgewijs of collectief) wordt vastgesteld volgens één of meer kwantificeerbare factoren, of volgens een samenstel van factoren waarvan de meeste respectievelijk de belangrijkste kwantificeerbaar zijn (prestatiebelonings- of prestatiebeoordelingssystemen). Bij deze systemen zijn fluctuaties mogelijk.

Cao, de/deze

Met 'de cao' of 'deze cao' wordt bedoeld de Cao Metalektro: Basis.

Cao-partijen

De ondertekenaars van deze cao, te weten: Vereniging FME, FNV, CNV en De Unie.

Deeltijd

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

Dienstrooster

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

Eenmalige uitkering (als bedoeld in 3.4.2)

Deze uitkering behoort niet tot het pensioengevend salaris, leidt niet tot verhoging van enige toeslag en is geen oververdiensite.

Feestdagen

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

Functiejaren

De hele jaren die de werknemer heeft gewerkt in de salarisgroep waarin hij is ingedeeld, gerekend vanaf het moment dat hij in die salarisgroep is ingedeeld. Onder functiejaren worden ook verstaan de fictieve jaren die de werkgever aan de werknemer heeft toegekend:

- bij de invoering van een salarissysteem in de onderneming;
- op grond van de vroegere werkzaamheden van de werknemer in een lagere salarisgroep in dezelfde onderneming; hierbij is de hoogte van het salaris in deze salarisgroep medebepalend voor het aantal toe te kennen jaren;
- bij indiensttreding, op grond van de ervaring die de werknemer in een andere onderneming heeft opgedaan.

Jaarsalaris

Het tussen de werkgever en de werknemer overeengekomen, per betalingsperiode aan de werknemer te betalen salaris, exclusief toeslagen, berekend op jaarbasis.

Jaarverdiensite

Het jaarsalaris vermeerderd met de vaste oververdiensite of - als sprake is van een wisselende oververdiensite - met de gemiddelde oververdiensite in het laatst verstreken kalenderjaar. De jaarverdiensite heeft betrekking op het

door de werknemer in het kalenderjaar te werken aantal uren, de in de cao erkende feestdagen en de voor hem geldende vrije roosteruren en vakantie-uren.

Loonsom Wfsv

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

Maandverdiensite

Het twaalfde deel van de jaarverdiensite.

Meeruren

De gewerkte uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt boven de BJA.

Overuren

De gewerkte uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt:

- boven het aantal te werken uren volgens dagrooster, voor zover het aantal gewerkte uren meer bedraagt dan 8;
- op roostervrije zaterdagen en zondagen;
- op feestdagen.

Zon- en feestdagen duren een etmaal, van middernacht tot middernacht.

Oververdiensite

Het bedrag dat de werknemer - eventueel op grond van een beloningssysteem - per betalingsperiode verdient bovenop zijn overeengekomen salaris voor diezelfde periode. Onder de term 'oververdiensite' vallen niet: vakantietoeslag, winstdeling, gratificatie en andere eindejaarsuitkeringen, overwerk-, ploegen-, arbeidsomstandigheden- en andere inconveniëntentoeslagen.

Ploegendienst

De werknemer werkt in ploegendienst als hij:

- arbeid verricht in een systeem waarin de werktijden van twee of meer groepen werknemers op elkaar aansluiten of - uitsluitend om de werkzaamheden over te dragen - elkaar in geringe mate overlappen en
- in regelmaat (bijvoorbeeld wekelijks) gedurende een langere termijn van dienst wisselt.

Regelmatige ploegendienst is ploegendienst die ten minste gedurende 1 jaar, volgens een vooraf vastgesteld rooster is of moet worden uitgeoefend.

ROM

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

Salaris

Het tussen de werkgever en de werknemer overeengekomen bedrag dat de werknemer per betalingsperiode ontvangt als vaste beloning voor de werkzaamheden die hij in zijn functie uitoefent.

Uurverdiens

0,58% van de maandverdiens.

Vakbonden

FNV Metaal, CNV en De Unie.

Voltijd

Het aantal uren dat de werknemer per kalenderjaar werkt, gelijk aan de BJA.

Vrije roosteruren

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

Werkgever

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

Werkgeversorganisatie

FME, ondernemersorganisatie voor de technologische industrie.

Werknemer

Werknemer in de zin van deze cao is degene die:

- een arbeidsovereenkomst heeft in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek of
- in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht, al dan niet als thuiswerker, maar niet in de zelfstandige uitoefening van een bedrijf of beroep.

Werkdag, normale

De uren waarop de werknemer op een kalenderdag volgens het vastgestelde dienstrooster moet werken.

7.4 Afwijken van deze cao / Flexibilisering

7.4.1 Hoofddregels

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

7.4.2 Terugdraaien van een afwijking in gunstige zin

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

Toelichting bij 7.4.2

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

7.4.3 Uitzondering: afwijken in ongunstige zin

- a. De werkgever kan wel in ongunstige zin afwijken van de cao als hij daar belangrijke redenen voor heeft, zoals de continuïteit van de onderneming en/of de daarmee verband houdende werkgelegenheid in de onderneming. Dit kan hij voor alle werknemers doen of voor één of meer groepen werknemers.

- b. De werkgever kan dit doen nadat hij hierover op ondernemingsniveau overeenstemming heeft bereikt met de werkgeversorganisatie en de vakbonden. Het resultaat van dit overleg wordt gemeld aan de ROM.
- c. Voor zover en voor zolang in de overeengekomen regeling is afgeweken van cao-bepalingen, gelden die bepalingen niet.
- d. De werkgever informeert de betrokken werknemers schriftelijk over de overeengekomen regeling. Verder informeert hij hen over de cao-bepalingen waarvan wordt afgeweken en de periode waarvoor dit gebeurt.

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

7.4.4 Doorwerking van een afwijkende regeling

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

7.4.5 Tijdelijke afwijkingsmogelijkheid salarisverhoging

- a. De werkgever kan de ROM toestemming vragen de structurele salarisverhogingen te mogen uitstellen. Deze mogelijkheid is bedoeld voor de werkgever die de verhoging op dat moment moeilijk kan doorvoeren vanwege bijzondere (bedrijfs)economische omstandigheden.

- b. De werkgever kan voor uitstel in aanmerking komen, als hij in zijn verzoek:
 - de (bedrijfs)economische situatie die aanleiding geeft tot het indienen van het verzoek onderbouwt;
 - verklaart dat het verzoek is goedgekeurd door de meerderheid van de werknemers;
 - verklaart dat de onderneming op het moment van indienen van het verzoek niet in staat van surséance verkeert of daartoe een verzoek heeft ingediend;
 - verklaart dat er geen dividend en/of bonussen zijn of zullen worden uitgekeerd die betrekking hebben op de prestaties over het kalenderjaar 2025 en/of 2026;
 - verklaart of er over het verzoek wel of geen overeenstemming is bereikt met de vakbonden.
- c. Als aan de voorwaarden onder b is voldaan, dan honoreert de ROM het verzoek en geldt het volgende:
 - Het uitstel geldt voor de loonsverhoging per 1 januari 2026 maximaal 12 maanden.
 - De werknemer ontvangt over de uitstelperiode naar rato extra vakantierechten. Bij voltijd gaat het om 4,75 extra vakantieuren per maand uitstel. De werknemer neemt de extra uren op voor 1 januari 2027. Dit gebeurt in overleg met de werkgever.
 - De werkgever informeert de werknemers dat de ROM toestemming heeft gegeven.
- d. De beoordeling van deze verzoeken gebeurt door een commissie die bestaat uit de voorzitter en de vicevoorzitter van de ROM.

7.5 Afwijken in een MB-cao

7.5.1 Afwijken van B- en/of A-bepalingen

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

7.5.2 Rol vakbonden

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

7.5.3 Begin- en einddatum bij afwijken van B-bepalingen

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

7.5.4 Gevolgen wijziging cao-bepalingen

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

7.6 Naleving en aansprakelijkheid

7.6.1 Naleving

Cao-partijen staan er voor in dat zij deze cao nauwgezet en loyaal zullen nakomen. Dit doen zij gezamenlijk en elk voor zich.

7.7 Stakingen, acties en uitsluiting

7.7.1 Actie- en uitsluitingsverbod

- a. De vakbonden en hun leden die onder de cao vallen, zien tot en met 31 december 2026 af van werkstaking of andere acties (verder te noemen: acties) die een belemmering vormen voor het normaal functioneren van de onderneming(en) van de leden van de werkgeversorganisatie. De uitzonderingen op dit actieverbod staan in 7.7.2.
- b. De werkgeversorganisatie en haar leden passen tijdens de looptijd van de cao geen uitsluiting toe op de leden van de vakbonden, zolang de (leden van de) vakbonden geen acties voeren bij één of meer werkgevers.

7.5.5 Informatieplicht werkgever

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

7.5.6 Verplichtingen partijen bij de MB-cao

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

7.6.2 Aansprakelijkheid

Iedere cao-partij is bovendien aansprakelijk voor gedragingen van haar leden waardoor inbreuk wordt gemaakt op bepalingen van deze cao. Dit geldt niet als de cao-partij van die gedragingen geen voorkennis heeft gehad, ze niet door haar toedoen zijn gebeurd of als ze in strijd waren met haar besluiten.

7.7.2 Uitzonderingen op het actieverbod

Het actieverbod geldt niet:

- a. als de acties betrekking hebben op een onderwerp dat in de cao is geregeld: 4 weken nadat aan de Bemiddelingsinstantie een verzoek tot bemiddeling en/of beoordeling is gedaan;
- b. als de acties betrekking hebben op een onderwerp dat niet in of krachtens de cao is geregeld: 4 weken na kennisgeving van de voorgenomen acties aan de andere vakbonden en de werkgeversorganisatie;
- c. zodra de Bemiddelingsinstantie binnen de in a en b genoemde termijnen een schriftelijk oordeel heeft gegeven of er schriftelijk kennis van heeft gegeven geen oordeel te kunnen vellen;

- d. als de voorgenomen acties betrekking hebben op een MB-cao en:
- gericht zijn op het aangaan van een volgende MB-cao of
 - georganiseerd worden door één of meer vakbonden die partij zijn bij deze cao, maar niet betrokken zijn bij het sluiten van de MB-cao, zonder daarvan te hebben afgezien, of
 - gericht zijn op het wijzigen van een lopende MB-cao na wijziging van B-bepalingen in deze cao, voor zover de MB-cao in dit verband voorziet in tussentijdse onderhandelingen:
- 3 weken na kennisgeving van de voorgenomen acties aan de andere betrokken vakbonden en de betrokken werkgever(s).
- e. als een onderneming of een concern overweegt of heeft besloten:
- een fusie aan te gaan,
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren en de vakbonden daar zeer ernstige bezwaren tegen hebben. De vakbonden en hun leden die van plan

zijn acties tegen deze onderneming of dit concern te voeren, moeten daarover eerst met de werkgever overleggen. Is de werkgever lid van de werkgeversorganisatie, dan informeren de vakbonden het bestuur van de werkgeversorganisatie vooraf over de acties. Na afloop van de conflictsituatie kan iedere daarbij betrokken partij de Bemiddelingsinstantie vragen daar een oordeel over te geven. De werkgeversorganisatie kan dit ook doen.

7.7.3 Procedure bij voorgenomen acties

- a. Een vakbond die van plan is acties te voeren, geeft de andere vakbonden en de werkgeversorganisatie daar kennis van.
- b. Zo spoedig mogelijk daarna overleggen cao-partijen over de voorgenomen acties, de mogelijke gevolgen ervan en de mogelijkheden om de acties te voorkomen.
- c. Iedere cao-partij kan de Bemiddelingsinstantie vragen in een dergelijke zaak te bemiddelen en/of er een oordeel over te geven.

7.8 Geschillen

7.8.1 Geschillencommissie

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

7.8.2 Indienen van klachten

Iedere persoon of organisatie die partij is bij een geschil zoals bedoeld in 7.8.1 heeft het recht bij de commissie een schriftelijke, gemotiveerde klacht in te dienen. De hiervoor geldende procedure staat in het Reglement Geschillen.

7.8.3 Bindend advies

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

7.8.4 Relatie met bemiddeling

Het gestelde in 7.8.1 en 7.8.2 geldt niet vanaf het moment dat een geschil over een voorgenomen actie, zoals bedoeld in [7.7](#), is of wordt voorgelegd aan de Bemiddelingsinstantie. Als een dergelijk geschil al bij

de Bemiddelingsinstantie aanhangig is gemaakt, stopt de Geschillencommissie de (verdere) behandeling, zodra van de Bemiddelingsinstantie een afschrift is ontvangen van het verzoek om het geschil in behandeling te nemen.

7.9 Bemiddeling

7.9.1 Bemiddelingsinstantie

Er is een Bemiddelingsinstantie voor de Metalektro. Deze instantie werkt met inachtneming van het Reglement Bemiddelingsinstantie. Zie [bijlage E](#) bij deze cao.

7.9.2 Taken

- a. Bemiddeling:
 - bij een klacht van een werknemer of een groep werknemers over de arbeidsverhouding, namelijk op verzoek van de betrokken werknemer(s) en/of de werkgever;
 - bij een verschil van mening tussen één of meer vakbonden enerzijds en een werkgever anderzijds over het gevoerde of te voeren sociaal beleid van de onderneming, namelijk op verzoek van de betrokken werkgever, werkgeversorganisatie en/of vakbond(en); een en ander met inachtneming van artikel 4 A van bijlage E bij deze cao.
- b. Bemiddeling en/of oordeel:
 - bij voorgenomen acties, zoals bedoeld in [7.7](#), namelijk op schriftelijk verzoek van één of meer vakbonden en/of de werkgeversorganisatie.
- c. Oordeel achteraf:
 - bij uitgevoerde acties, zoals bedoeld in [7.7.2 e](#), namelijk op schriftelijk verzoek van de betrokken werkgever, de vakbond(en) en/of de werkgeversorganisatie.

d. Overige taken:

- behandeling van een klacht van een personeelsvertegenwoordiger, zoals bedoeld in [6.5.2](#).
- behandeling van een klacht van een kaderlid, zoals bedoeld in [6.6.3 e](#).

7.9.3 Procedure

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

7.9.4 Behandeling van verzoeken na afloop van de cao

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

Ondertekening van de cao

Deze cao is overeengekomen en in viervoud getekend door:

Vereniging FME

Theo Henrar (voorzitter)

Erik Tierolf (hoofdonderhandelaar)

FNV

Albert Kuiper (landelijk bestuurder FNV Metaal)

Peter Reniers (landelijk bestuurder FNV Metaal)

CNV

Nicole Engmann-van Eijbergen (sectorleider industrie)

De Unie

Reinier Castelein (voorzitter)

Jesse van Roeden (belangenbehartiger)

Bijlagen

Bijlage A.	Werkings sfeer	78
Bijlage B.	Reglement dispensatie	86
Bijlage C.	Reglement generatiepact	88
Bijlage D.	Reglement geschillen	91
Bijlage E.	Reglement bemiddelingsinstantie	95
Bijlage F.	Integraal systeem van functiewaardering / integraal systeem van functiewaardering	98
Bijlage G.	Nadere regels voor ISF en/of SAO	99
Bijlage H.	Systemen van functieclassificatie	101
Bijlage J.	Toeslagpercentages	102
Bijlage K.	Kernbepalingen WagwEU	104
Bijlage L.	Aanvullende bepalingen SAO / Aanvullende bepalingen SAO	106

Bijlage A. Werkings sfeer

Werkings sfeer

- Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van werknemers in dienst van een werkgever in de Metalektr o.
 - Deze overeenkomst is tevens van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van werknemers in dienst van de werkgever die niet valt onder 6 of 7 van deze bijlage en in hoofdzaak ondersteunende en/of samenhangende activiteiten verricht ten behoeve van een of meer werkgever(s) in de Metalektr o waarmee de werkgever een gezamenlijke onderneming vormt, tenzij de werkgever is gebonden aan de al of niet algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf, of de cao voor het Technisch Installatiebedrijf.
- Een werkgever die activiteiten verricht als beschreven in 6 tot en met 7 valt onder de werkings sfeer van deze overeenkomst als in hoofdzaak Metalektr o-activiteiten worden verricht.
- Of in hoofdzaak activiteiten binnen de Metalektr o worden verricht, wordt bepaald aan de hand van het aantal arbeidsuren dat door werknemers van de werkgever aan die activiteiten wordt besteed. Van "in hoofdzaak" is sprake als dat gewoonlijk meer dan 50% is van het aantal overeengekomen arbeidsuren van de bij de werkgever in dienst zijnde werknemers.
- Tot de Metalektr o-activiteiten behoren zowel de specifieke activiteiten genoemd in 6 tot en met 7 als werkzaamheden van werknemers die, in een al dan niet ondersteunende functie - waartoe mede wordt verstaan werknemers in de 'overhead' -, werkzaam zijn ten behoeve van die specifieke activiteiten.

5. Voor zover werknemers al dan niet in een ondersteunende functie - waartoe mede wordt verstaan werknemers in de 'overhead' - werkzaam zijn zowel ten behoeve van de Metalektro-activiteiten als ten behoeve van andere ondernemingsactiviteiten, wordt het aantal arbeidsuren van deze werknemers naar evenredigheid toegerekend aan de verschillende activiteiten van de werkgever.
6. Tot de 'Metalektro' behoren – voor zover niet genoemd in 7 en 8 – werkgevers waarin, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, in de regel gedurende ten minste 1200 uren per week door bij die werkgever in dienst zijnde werknemers als bedoeld in paragraaf 7.3, van deze overeenkomst,* doch met inachtneming van het gestelde onder 9 t/m 18 en 22, werkzaamheden worden verricht en waarin:

* Zie beschikking van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 juni 1990 (Stcrt. 1990, 112).

- a. uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend, waaronder onder meer wordt verstaan:
- 1^e het 3D-printen, aanleggen, assembleren, construeren, demonteren, draaien, emailleren, extruderen, forceren, frezen, gieten, herstellen, honen, kotten, lasercladden, (laser) lassen, leppen, monteren, onderhouden (waaronder onder meer preventief), ontwerpen, ontwikkelen, persen, pletten, samenstellen, slopen, smeden, smelten, snijden, trekken, vervaardigen, verscheuren en/of vermalen, (vonk-)verspanen, walsen, zagen van metaal (waaronder onder meer te verstaan: aluminium, blik, brons, koper, lood, messing, staal, tin, ijzer, zink en legeringen of composities hiervan) of metalen voorwerpen,

- alles in de ruimste zin van het woord, zoals: apparaten, appendages, automaten, automobielen, beelden, benzinepompen, beregeningsinstallaties, bliksemafleiders, blikwaren, bouten, brandkasten, bromfietsen, bruggen, buizen, capsules, containers niet zijnde carrosserieën, draad, draadnagels, drijfwerk, elektriciteitsmeters, elektroden, gaas, gasmeters, gemotoriseerde rijwielen, gereedschappen, haarden, instrumenten (waaronder optische apparaten), jaloezieën, kachels, ketels (o.a. voor centrale verwarming), kinderwagens, klinknagels, knopen, kroonkurken, machines, matrassen, matrijzen, meters (o.a. gas-, elektriciteits-, water- en taximeters), meubelen, moeren, motoren, motorrijwielen, muziek-instrumenten, onderdelen, ovens, radiatoren, ramen, reservoirs, rolhekken, rollend materieel, rolluiken, rijwielen, schaatsen, schepen (alle vaartuigen hoe dan ook genaamd en van welke aard ook), schroeven, schuifhekken, sierhekken, sluitingen, stempels, stoomketels, tanks, taximeters, toestellen, tuben, uurwerken, voorwerpen, watermeters, werktuigen (waaronder mede begrepen kracht- en arbeidswerktuigen, landbouw-machines, -tractoren en -werktuigen) en zonweringen;
- 2^e het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van apparaten, installaties, stoffen, toestellen, voorwerpen en dergelijke - dit alles ongeacht de aard van het materiaal, die elektrische energie of haar componenten afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken, zoals analyseapparatuur, bioreactoren, elektromotoren, elektrische huis-

- houdelijke en industriële toestellen met en zonder elektrische bewegingskracht, elektrische ovens, fornuizen, apparatuur voor het elektrisch lassen en accumulatoren, producten dienende tot het ondergronds transport van elektrisch arbeidsvermogen (grondkabel), isolerend draad, installatiemateriaal (waaronder smeltveiligheden) en alle overige elektronische apparatuur daaronder begrepen elektro-medische toestellen, instrumenten en computers;
- 3^e het staalblazen en/of zandstralen;
- 4^e het verzinken en/of vertinnen, voor zover dit niet langs galvanotechnische weg geschiedt;
- 5^e het reviseren van verbrandingsmotoren en/of onderdelen daarvan in de ruimste zin;
- b. uitsluitend of in hoofdzaak het elektrotechnische scheepsinstallatiebedrijf wordt uitgeoefend;
- c. uitsluitend of in hoofdzaak rechtstreeks voor derden het bedrijf wordt uitgeoefend van het:
1. wikkelen of herstellen van elektrotechnische machines en gebruiks- en verbruikstoestellen voor sterk- en zwakstroominstallaties (elektrotechnisch wikkelbedrijf);
 2. monteren en bedraden van elektrotechnische en elektronische apparatuur van bedienings-, schakel- en signaleringspanelen (elektrotechnisch paneelbouwbedrijf);
 3. demonteren, repareren, monteren, vervangen, wijzigen, onderhouden, gebruiksgereed opleveren van apparaten, installaties, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken (elektrotechnisch reparatiebedrijf);
- d. uitsluitend of in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7:690 B.W. van werkgevers waarin uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro; echter, niet tot de Metalektro worden geacht te behoren werkgevers waar uitsluitend het bedrijf van het ter beschikking stellen van werknemers van derden wordt uitgeoefend indien de betreffende werkgever:
- werknemers voor 25% of meer van de arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers ter beschikking stelt van derden die niet uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen uitoefenen dan wel niet op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro;
 - én voor 15% of meer van het totale premieplichtige loon op jaarbasis werknemers ter beschikking stelt van derden op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 B.W., zoals laatstelijk nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv), gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005. De onderneming heeft aan dit criterium voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling (Belastingdienst), die voor de sociale verzekeringen is belast met het indelen van ondernemingen bij sectoren, als zodanig is vastgesteld;

- én geen onderdeel uitmaakt van een groep van ondernemingen die geacht wordt te behoren tot de Metalektró;
 - én geen door werkgevers- en werknemers (organisatie(s)) tot stand gebrachte arbeidspool is;
- e. anders dan in hoofdzaak het bedrijf van het be- en/of verwerken van metalen en/of een of meer van de in 7 genoemde bedrijven wordt uitgeoefend en daarnaast anders dan in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7:690 B.W. van werkgevers waar uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektró, indien bij de betreffende werkgever het grootste deel van het totale premieplichtige loon op jaarbasis wordt aangewend ten behoeve van deze activiteiten gezamenlijk.

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

Ontwerpen en/of ontwikkelen wordt alleen dan tot de werkingssfeer geacht te behoren indien en voor zover dit plaatsvindt ten dienste van een of meer overige zelf te verrichten activiteiten als onder a tot en met d omschreven.

Onder ontwerpen, ontwikkelen wordt verstaan, uitgaande van een programma van eisen, het omzetten van dit programma in een technische specificatie, waaronder mede wordt verstaan schets, blauwdruk of prototype, enz.

Toelichting:

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

7. Ongeacht het aantal arbeidsuren gedurende welke in de regel per week door bij die werkgevers in dienst zijnde werknemers werkzaamheden worden verricht, worden, behoudens het bepaalde in 6 tevens geacht tot de Metalektró te behoren werkgevers waar uitsluitend of in hoofdzaak een of meer van de volgende bedrijven worden uitgeoefend:
- a. het walsen van staal;
 - b. het ijzer- en staalgietersbedrijf;
 - c. het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van vliegtuigen;
 - d. het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van liften.

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

Ontwerpen en/of ontwikkelen wordt alleen dan tot de werkingssfeer geacht te behoren indien en voor zover dit plaatsvindt ten dienste van een of meer overige zelf te verrichten activiteiten als onder a tot en met d omschreven.

Onder ontwerpen, ontwikkelen wordt verstaan, uitgaande van een programma van eisen, het

omzetten van dit programma in een technische specificatie, waaronder mede wordt verstaan schets, blauwdruk of prototype, enz.

Toelichting:

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

8. Niet onder de werkingssfeer van deze overeenkomst ressorteren werkgevers, die weliswaar onder de omschrijving van 7 vallen, doch waarop met goedkeuring van de daartoe bevoegde instantie een (algemeen verbindend verklaarde) collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van arbeidsvoorwaarden in Metaal en Techniek van toepassing is.
9. Een werkgever, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot de Metaalektro, behoort tot het Metaalbewerkingsbedrijf,* indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week bij de werkgever, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2, of 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, minder heeft bedragen dan onderscheidenlijk 1200, 800 of 400, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in 10 bepaalde.

Indien de daling van het aantal arbeidsuren het directe gevolg is van een juridische herstructurering worden de bij de juridische herstructurering betrokken werkgevers voor de vaststelling van het aantal arbeidsuren als één werkgever beschouwd.

Dit geldt niet als op de arbeidsovereenkomsten van een werkgever voorafgaand aan de juridische herstructurering de (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf of de (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de cao voor het Technisch Installatiebedrijf van toepassing waren.

De werkgever die voornemens is de hierboven bedoelde juridische herstructurering door te voeren maakt hiervan melding bij de ROM waarbij tevens inzicht wordt gegeven in de gevolgen van de juridische herstructurering voor de betrokken werknemers.

* Als bedoeld in artikel 77, eerste lid van het besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 december 1983 (Stcrt 1983, 246).

10. De in 9 bedoelde werkgever behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor onder 9 genoemde perioden.
11. Werkgevers waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in 6 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij

- de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid (thans de sector Metaal en Technische Bedrijfstakingen) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot de Metalektro.
12. In geval van rechtsopvolging van een werkgever als hiervoor in 9 en 11 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in 9 en 11 bepaalde aangenomen dat sprake is van eenzelfde aansluiting.
 13. Indien een werkgever als bedoeld in 11 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Regeling Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005, overgaat naar de sector Metaal en Technische Bedrijfstakingen behoort die werkgever met ingang van dezelfde datum tot het metaalbewerkingsbedrijf.
 14. Een werkgever, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf, behoort, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week van de bij de werkgever in dienst zijnde werknemers, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2 en 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, ten minste heeft bedragen onderscheidenlijk 1200, 2000 of 3000, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in 15 bepaalde, tot de Metalektro.
 15. De in 14 bedoelde werkgever behoort tot de Metalektro met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor in 14 genoemde perioden.
 16. Werkgevers waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in 6 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaal en Technische Bedrijfstakingen (MTB) (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie (thans de sector Metaalindustrie en de sector Elektrotechnische Industrie) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot het metaalbewerkingsbedrijf.
 17. In geval van rechtsopvolging van een werkgever als hiervoor in 14 en 16 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in 14 en 16 bepaalde aangenomen dat sprake is van een zelfde aansluiting.
 18. Indien een werkgever als bedoeld in 16 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Regeling Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005, overgaat naar de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie behoort die werkgever met ingang van dezelfde datum tot de Metalektro.

19. De Commissie Werkingssfeer* ziet toe op de toepassing van de met betrekking tot de indeling en de overgang van ondernemingen in 6 en 9 tot en met 18 gestelde regelen.

* De Commissie Werkingssfeer is samengesteld door de Stichting Raad van Overleg in de Metalektro en de Stichting Vakraad Metaal en Techniek. Het secretariaat van de Commissie Werkingssfeer is gevestigd: Postbus 93235, 2509 AE Den Haag, telefoon 070-3160325. In de commissie hebben tevens zitting, het PME pensioenfonds (PME) en het Pensioenfonds Metaal en Techniek (PMT).

20. Deze overeenkomst is niet van toepassing op arbeids-overeenkomsten met werknemers die werkzaam zijn in lithografische afdelingen van werkgevers in de Metalektro en daar grafische vakarbeid verrichten voor zo ver deze werknemers onder de cao Grafimedia vallen.

21. Deze overeenkomst is niet van toepassing op arbeids-overeenkomsten met werknemers die een functie vervullen boven het niveau van de in deze overeenkomst opgenomen salariscategorieën. In afwijking van het bepaalde in de vorige volzin zijn de paragrafen 6.3 en 6.4 ook van toepassing op werknemers die een functie vervullen boven dat niveau met uitzondering van de bestuurders van de onderneming en de functionarissen die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken.

22. Deze overeenkomst is niet van toepassing op: NXP Semiconductors Netherlands B.V. te Nijmegen en Eindhoven en Philips en de met deze vennootschap in concernverband verbonden werkgevers. De Raad van Overleg in de Metalektro kan te allen tijde deze overeenkomst wel van toepassing verklaren op deze werkgevers indien de grond voor het uitzonderen van de toepassing vervalt. Tijdens de looptijd van deze overeenkomst kan de Raad van Overleg in de Metalektro (bepalingen van) deze overeenkomst desgevraagd niet van toepassing verklaren op andere werkgevers. Een gemotiveerd schriftelijk verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze overeenkomst dient te worden ingediend bij de ROM (Postbus 407, 2260 AK te Leidschendam). De ROM zal dit verzoek behandelen met inachtneming van het reglement dispensatie. Dit reglement is opgenomen als [bijlage B](#) van deze overeenkomst.

Bijzondere bepalingen werkingsfeer

1. Deze overeenkomst is gedeeltelijk van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers wier dienstverband met zich meebrengt dat werkdagen van afwisselende duur worden gemaakt zoals conciërges, loopjongens, chauffeurs van personenauto's. Voor deze werknemers zijn niet van toepassing de bepalingen opgenomen in de volgende tabel.

Tabel: Cao-bepalingen, niet van toepassing op werknemers met een wisselende arbeidsduur per dag

Uit hoofdstuk	Bepalingen die niet van toepassing zijn
1. Arbeidsovereenkomst	1.3
2. Werktijden	2.1, 2.2, 2.3, 2.5, 2.6.1, 2.6.3 en 2.6.4
3. Inkomen	3.7.2
4. Vakantie, roostervrij, verzuim en verlof	4.2, 4.3.1, 4.3.2 en 4.3.3
5. Opleiden en ontwikkelen	5.3, 5.4 en 5.5

Voor handelsreizigers zijn niet van toepassing de bepalingen opgenomen in de volgende tabel.

Tabel: Cao-bepalingen, niet van toepassing op handelsreizigers

Uit hoofdstuk	Bepalingen die niet van toepassing zijn
1. Arbeidsovereenkomst	1.3
2. Werktijden	2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6.1, 2.6.2 en 2.6.4
3. Inkomen	3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 3.6, 3.7.2, 3.7.3, 3.7.4, 3.7.5, 3.7.7, 3.8 en 3.9
4. Vakantie, roostervrij, verzuim en verlof	4.2, 4.3.2 en 4.5
5. Opleiden en ontwikkelen	5.3, 5.4 en 5.5

2. De hiervoor onder 1 uitgezonderde arbeidsvoorwaarden van aldaar bedoelde werknemers kunnen op initiatief van de vakbonden of de betrokken werkgever ondernemingsgewijs worden geregeld met de vakbonden en de werkgeversorganisatie. De werkgever zal met de vakbonden daarover overleg voeren, indien de vakbonden daartoe de wens te kennen geven.
3. Past de werkgever een andere vorm van functieclassificatie toe dan ISF, dan geldt de volgende tabel.

Tabel: Gevolgen voor cao-bepalingen bij toepassing van andere vormen van functieclassificatie dan ISF

Uit hoofdstuk	Bepalingen die niet van toepassing zijn
3. Inkomen	3.1.1 a: de woorden "in één van de salarisgroepen A t/m K" 3.1.1 b, 3.1.1 c en 3.1.2
	3.2.1 a: de woorden "in de salarisgroepen van A t/m K"
	3.2.1 b, 3.2.3, 3.2.6, 3.3.1, 3.3.2 en 3.5.1 a voor zover wordt verwezen naar delen van bepalingen die niet gelden.

Het bepaalde in 3.3.1 en 3.3.2 geldt voor zover nodig om te bepalen of de werknemer ten minste de persoonlijke minimum maandverdienste is toegekend.

Bijlage B. Reglement dispensatie

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

1. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze cao kan worden ingediend door een werkgever of groep van werkgevers die organisatorisch en economisch met elkaar verbonden zijn. Uit het verzoek moet duidelijk blijken of het verzoek mede namens alle vakbonden die partij zijn bij deze cao wordt gedaan. Tenzij een vakbond afziet bij de te dispenserende cao betrokken te zijn.
2. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij het secretariaat van de ROM (Postbus 407, 2260 AK Leidschendam en/of info@romcao.nl).
3. Het verzoek wordt getoetst aan de volgende voorwaarden:
 - a. er dient sprake te zijn van een eigen cao overeengekomen met tenminste alle bij deze cao betrokken vakbonden, tenzij een vakbond afziet daarbij betrokken te willen zijn; én
 - b. de eigen cao dient tenminste gelijkwaardig te zijn aan deze cao; én

- c. de onderneming blijft gedurende de termijn van de dispensatie bijdragen betalen en deelnemen aan de collectieve regelingen die gelden voor werkgevers in de Metalektro, waaronder: Stichting Raad van Overleg in de Metalektro (ROM), Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro (SSF), Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro (A+O),¹⁹ Stichting RVU Metalektro,²⁰ Stichting Private Aanvulling WW & WGA (PAWW) en de Stichting PME pensioenfonds (PME) tenzij daar al vrijstelling voor verplichte deelneming in dit fonds geldt; én
 - d. een motivering waarom dispensatie van deze cao nodig is.
4. Het verzoek dient ten minste te bevatten:
 - a. de naam en het adres van de verzoeker;
 - b. de ondertekening door verzoeker;
 - c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
 - d. de motivering van het verzoek;
 - e. de dagtekening;
 - f. alsmede bijgesloten een (digitaal) afschrift van de eigen cao.

Artikel 4

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

¹⁹ De cao A+O voorziet met Bijlage B in een eigen reglement dispensatie.

²⁰ De cao RVU voorziet met Bijlage B in een eigen reglement dispensatie.

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

1. Een verleende dispensatie geldt tot maximaal één jaar nadat de looptijd van deze cao is verstreken.
2. Voor een verlenging van de dispensatietermijn of een dispensatie van een nieuwe eigen cao dient een verzoek te worden ingediend volgens de vereisten van dit reglement.
3. Telkens als de gedispenseerde werkgever een nieuwe eigen cao met de vakbonden heeft afgesloten, informeert deze direct de ROM met het sturen van een afschrift van de eigen cao.²¹

Artikel 8

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

Artikel 9

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

²¹ Bij het afsluiten van een nieuwe eigen cao moet de gedispenseerde werkgever opnieuw een verzoek tot dispensatie indienen bij de ROM en de tekst van die cao ter informatie meesturen.

Bijlage C. Reglement generatiepact

1. Definities

Aanvulling arbeidsovereenkomst

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

Cao

De collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro 2026 (looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026).

Jaarsalaris

Het jaarsalaris zoals gedefinieerd in de cao Metalektro.

Nieuwe maandverdiensite

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

Oorspronkelijke arbeidsduur

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

Oorspronkelijke deeltijdfactor

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

Oorspronkelijk maandverdiensite

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

Pensioengevend salaris

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

Pensioenregelingen

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

Pensioenuitvoerder

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

Varianten

- 80% oorspronkelijke arbeidsduur-90% oorspronkelijke maandverdiensite-100% oorspronkelijke pensioenopbouw (= 80-90-100)
- 70% oorspronkelijke arbeidsduur-85% oorspronkelijke maandverdiensite-100% oorspronkelijke pensioenopbouw (= 70-85-100)

Verzekeraar

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

Werkgever

Een werkgever zoals gedefinieerd in de cao Metalektro.

Werknemer

Een werknemer zoals gedefinieerd in de cao Metalektro.

2. Algemene bepalingen

- 2.1 De regeling is op 5 juli 2019 in werking getreden en loopt tot en met 31 december 2028.
- 2.2 De werkgever moet de aanvraag van de werknemer die valt onder 2.3 of 2.4 van dit reglement invoeren binnen een termijn van twee maanden nadat hij de aanvraag van de werknemer heeft ontvangen. Werkgever en werknemer kunnen samen een andere invoeringsperiode overeenkomen.
- 2.3 De werknemer die in regelmatige ploegdienst²² werkt en 60 jaar of ouder is en een jaarsalaris heeft van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om variant 80-90-100 toe te passen. De werkgever dient het verzoek in te willigen.
- 2.4 De werknemer die niet in regelmatige ploegdienst werkt en 62 jaar of ouder is en een jaarsalaris heeft van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken Variant 80-90-100 toe te passen. De werkgever dient het verzoek in te willigen.
- 2.5 De werknemer van 62 jaar of ouder met een jaarsalaris van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om variant 70-85-100 toe te passen. De werkgever kan het verzoek inwilligen of afwijzen (dubbele vrijwilligheid).
- 2.6 De werknemer van 63 jaar of ouder – of zoveel eerder als op bedrijfsniveau is afgesproken – met een jaarsalaris boven € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om van één van de varianten gebruik te mogen maken. De werkgever kan het verzoek inwilligen of afwijzen (dubbele vrijwilligheid).
- 2.7 Het bedrag onder 2.2 t/m 2.6 geldt voor de werknemer die in voltijd werkt, voor de werknemer die in deeltijd werkt naar evenredigheid van het aantal door hem gewerkte uren. Dit bedrag wordt geïndexeerd met de in de cao overeengekomen

structurele loonsverhogingen en bedraagt per 1 januari 2026 € 85.750 bruto.

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

3. Deelname

- 3.1 Gebruikmaking van één van de varianten kan alleen indien de werknemer tenminste 3 diensten gemiddeld per week feitelijk werkzaam blijft. Van deze bepaling kan op een voor werknemer positieve wijze worden afgeweken.
- 3.2 Bij gebruikmaking van één van de varianten worden eventuele aanspraken van de werknemer op basis van [4.1.5 c](#) Basis-cao (overgangsregeling extra vakantie voor senioren) met de helft verminderd. Indien de werknemer geen recht heeft op deze dagen vindt er geen andere verrekening plaats.
- 3.3 Bij deelname worden de feitelijke werktijden door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. De nieuwe werktijden sluiten zoveel mogelijk aan bij de oorspronkelijke werktijden.
- 3.4 De werknemer die gebruik maakt van één van de varianten mag geen nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden gaan verrichten of bestaande uitbreiden.
- 3.5 Werknemer en werkgever kunnen samen afspreken dat de variant waaraan wordt deelgenomen wordt gewijzigd.

²² Regelmatige ploegdienst is ploegdienst die ten minste gedurende 1 jaar, volgens een vooraf vastgesteld rooster is of moet worden uitgeoefend (zie ook definities 7.3).

3.6 Als de arbeidsduur van de werknemer minder dan één jaar vóór gebruikmaking van één van de varianten is verhoogd, geldt voor toepassing van de variant de arbeidsduur van voor de verhoging.

4. Pensioenen en arbeidsongeschiktheidsverzekering

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

5. Vergoedingen

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

Voorbeeld:

Bij gebruikmaking van de variant 80-90-100 wordt de opbouw van de vakantiedagen gebaseerd op 80%.

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

Voorbeeld:

Bij gebruikmaking van de variant 80-90-100 wordt de vakantietoeslag gebaseerd op 90%.

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

6. Overige bepalingen

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

Bijlage D. Reglement geschillen

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

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

* Het is gewenst dat de werkgever of werknemer vóór het indienen van een klaagschrift, daaromtrent overleg pleegt met de contracterende vakvereniging, waarbij hij is aangesloten.

Artikel 5

1. Het klaagschrift moet zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen zes maanden nadat de beweerde overtreding van een bepaling der collectieve arbeidsovereenkomst heeft plaatsgevonden, worden ingediend bij de secretaris van de Commissie.
2. Wanneer de klacht betrekking heeft op een regelmatig herhaalde overtreding of op een voortdurende overtreding, moet het klaagschrift worden ingediend uiterlijk zes maanden nadat de klagende partij de wederpartij schriftelijk van de beweerde overtreding in kennis heeft gesteld.
3. Het tijdvak, waarover te weinig ontvangen salaris kan worden gevorderd, gaat niet verder terug dan ten hoogste acht maanden, te rekenen vanaf de in het vorige lid genoemde kennisgeving.
4. De in lid 1 en 2 bedoelde termijnen worden door de Commissie niet ambtshalve toegepast.
5. Wanneer de aangeklaagde partij zich beroept op overschrijding van de termijn door de klagende partij, kan de Commissie desondanks, indien zij daartoe termen aanwezig acht, genoeg nemen met die overschrijding, mits het klaagschrift is ingediend binnen twaalf maanden nadat de beweerde overtreding heeft plaatsgevonden c.q. nadat de klagende partij de wederpartij schriftelijk van de beweerde overtreding in kennis heeft gesteld.

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Artikel 9

1. De Commissie doet uitspraak naar goede trouw en billijkheid.
2. De beslissingen der Commissie worden met redenen omkleed.
3. De Commissie doet uitspraak in hoogste ressort.
4. De uitspraak der Commissie heeft de kracht van een bindend advies.
5. De Commissie is bevoegd een tussentijdse uitspraak te doen. Daarbij wordt, zo enigszins mogelijk, een termijn gesteld, waarbinnen de behandeling van het geschil zal worden voortgezet.

Artikel 10

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

Artikel 11

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

Bijlage E. Reglement bemiddelingsinstantie

Artikel 1 - Benoeming

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

Artikel 2 - Werkwijze

1. Zodra een verzoek bij de Bemiddelingsinstantie aanhangig is gemaakt, stelt het secretariaat de voorzitter op de hoogte van de aard en inhoud.
2. De voorzitter overlegt met de plaatsvervangend voorzitter wie van hen als fungerend voorzitter zal optreden.
3. Naargelang de aard van het verzoek beslist de fungerend voorzitter hoeveel leden en welke leden hij zal verzoeken zich met de behandeling van de klacht te belasten. Bij deze keuze zal het aantal leden, voorgedragen door de Vereniging FME gelijk dienen te zijn aan het aantal leden, voorgedragen door de werknemersvakverenigingen.

4. Afhankelijk van de beslissing van de fungerend voorzitter zal het aantal leden dat het verzoek gaat behandelen, inclusief de voorzitter, drie of vijf bedragen.
5. Indien daaraan behoefte bestaat kan deze groep, nadat het oordeel is gevormd, dit alvorens aan partijen mee te delen, ter bespreking voorleggen aan de voltallige Bemiddelingsinstantie.
6. In alle gevallen geldt het oordeel van de groep als oordeel van de Bemiddelingsinstantie.
7. Voor de behandeling van het verzoek ontvangen de fungerend voorzitter en de leden die de klacht behandelen een door de Raad van Overleg vastgestelde vergoeding.
8. Alle op het verzoek betrekking hebbende stukken worden ter kennisgeving toegezonden aan de voltallige Bemiddelingsinstantie.

Artikel 3 - Geen arbitrage en geen publicatie

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

Artikel 4 - Situaties waarin de Bemiddelingsinstantie kan worden ingeschakeld

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

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

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

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

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

1. Indien er een onderwerp is, naar aanleiding waarvan een of meer vakbonden en/of haar (hun) leden werkstaking of acties zou(den) willen toepassen, die het normaal functioneren van een onderneming belemmeren, dan kan dit onderwerp zowel door de betrokken werkgever(s), die is (zijn) aangesloten bij de werkgeversorganisatie, als door de vakbond(en) en/of haar (hun) leden worden voorgelegd aan de besturen van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.

2. Indien van het voornemen tot werkstaking of andere acties kennis is gegeven aan de werkgeversorganisatie, kan (kunnen) zowel een of meer werknemersvakverenigingen als de werkgeversorganisatie aan de Bemiddelingsinstantie bemiddeling en/of beoordeling verzoeken. De Bemiddelingsinstantie zendt onverwijld afschrift van bovenvermeld verzoek aan de betrokken werkgever(s), de vakbonden, de werkgeversorganisatie en de Geschillencommissie.
3. De Bemiddelingsinstantie zal, na van alle daarop betrekking hebbende gegevens kennis te hebben genomen, tussen partijen trachten te bemiddelen.
4. Indien de bemiddelingspogingen binnen twee maanden, nadat de klacht c.q. het verschil van mening c.q. het voornemen aan de Bemiddelingsinstantie is voorgelegd, niet tot resultaat hebben geleid, zal de Bemiddelingsinstantie binnen twee weken na het verstrijken van de hiervoor genoemde termijn schriftelijk haar oordeel geven. Van vorengenoemde termijn van twee maanden kan worden afgeweken in overleg tussen de Bemiddelingsinstantie en de betrokken partijen. In geval van het voornemen bij een of meer werknemersvakverenigingen tot werkstaking of andere acties zal de Bemiddelingsinstantie er naar streven binnen 4 weken haar bemiddeling te voltooien dan wel schriftelijk haar oordeel te geven.

Artikel 5 - Procedure

1. De Bemiddelingsinstantie hoort:
 - a. in geval van klachten van een werknemer of een groep van werknemers: de betrokken werknemer(s) en de werknemersvakvereniging(en) die het geschil aanhangig heeft (hebben) gemaakt en, indien de werkgeversorganisatie de klacht ter bemiddeling hebben voorgelegd, de werkgeversorganisatie;
 - b. in geval van verschil van mening tussen werknemersvakvereniging(en) en een werkgever:
 - de betrokken werkgever;
 - indien de werkgever is aangesloten bij de werkgeversorganisatie: de betrokken organisatie;
 - de betrokken werknemersvakvereniging(en);
 - c. in geval van het voornemen bij een of meer werknemersvakverenigingen tot werkstaking of andere acties: de werkgeversorganisatie en de werknemersvakverenigingen.
2. De Bemiddelingsinstantie kan alle ter zake dienende inlichtingen inwinnen en alle personen als getuigen of deskundigen horen, die naar haar oordeel gewenst zijn. Partijen zullen aan verzoeken van de Bemiddelingsinstantie tot het verstrekken van inlichtingen voldoen. Partijen zullen bevorderen dat de personen, welke de Bemiddelingsinstantie als getuigen of deskundigen wenst te horen, aan een daartoe strekkend verzoek gevolg geven.
5. Het schriftelijk oordeel wordt door de Bemiddelingsinstantie toegezonden aan de betrokken partijen alsmede, indien de werkgever is aangesloten bij de werkgeversorganisatie, aan zijn organisatie. Publicatie van het oordeel is toegestaan na verloop van een week na ontvangst. Publicatie van een oordeel met betrekking tot het voornemen van een of meer werknemersvakverenigingen en/of haar (hun) leden tot werkstaking of andere acties, is toegestaan direct na ontvangst. De publicatie bevat het volledige oordeel van de Bemiddelingsinstantie, behoudens eventuele door de Bemiddelingsinstantie niet voor publicatie vrijgegeven passages. Namen van personen, ondernemingen en organisaties kunnen desgewenst worden weggelaten.

Bijlage F. Integraal Stelsel van Functiewaardering (ISF) / Integraal Stelsel van Functiewaardering (ISF)

I. Integraal Stelsel van Functiewaardering (ISF) / Integraal Stelsel van Functiewaardering (ISF)

De in het ISF gebruikte salarisgroepstructuur ten aanzien van salarisgroepen en de daarbij behorende punten luidt als volgt:

Salarisgroep A.	0 - 130 punten
Salarisgroep B.	131 - 180 punten
Salarisgroep C.	181 - 230 punten
Salarisgroep D.	231 - 280 punten
Salarisgroep E.	281 - 330 punten
Salarisgroep F.	331 - 380 punten
Salarisgroep G.	381 - 430 punten
Salarisgroep H.	431 - 480 punten
Salarisgroep J.	481 - 535 punten
Salarisgroep K.	536 - 590 punten

Bijlage G. Nadere regels voor ISF en/of SAO

I. Stysteemhouderschap

Partijen zijn overeengekomen dat het systeemhouderschap van het ISF en SAO berust bij FME.

Daarbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd.

1. Voor zover het ISF wordt toegepast worden ondernemingsfunctielijsten opgezet onder begeleiding van deskundigen van FME.
2. Voor zover het SAO wordt toegepast worden de arbeidsomstandighedenlijsten opgezet onder begeleiding van deskundigen van FME.
3. Deze deskundigen zullen met betrekking tot de indeling van de functies over de nieuwe ondernemingsfunctielijsten een eindoordeel geven. Wanneer de vakbonden het noodzakelijk achten de ondernemingsfunctielijsten te beoordelen, geschiedt zulks uitsluitend door deskundigen van de vakbonden.
4. De indeling van de functies en de arbeidsomstandigheden alsmede de beoordeling daarvan geschiedt uitsluitend door deskundigen van FME en van de vakbonden.
5. De bewaking van het ISF en SAO berust bij de Commissie Beloningsstructuur, ingesteld door de ROM, welke zich zal bezighouden met:
 - besturing van het systeem;
 - aanvulling van het referentiemateriaal;
 - klachtenbehandeling.
6. Indien groeperingen buiten de Metalekto het ISF en SAO wensen toe te passen dan zullen de vakbonden daaraan geen medewerking verlenen zonder overleg met en uitdrukkelijke toestemming van FME. Deze toestemming zal worden verleend indien met de betreffende groeperingen afspraken worden gemaakt inzake onder meer:
 - de wijze van toepassing;
 - de bewaking;

- het onderhoud van het systeem.

Anderzijds zal FME de vakbonden informeren over een voorgenomen toepassing van het systeem buiten de Metalekto.

II. Procedure-afspraken

1. Bij de toepassing van het ISF en/of SAO wordt ervan uitgegaan dat:
 - partijen het ISF en SAO naar inhoud en gevolgen aanvaarden;
 - de voorbeeldfuncties onderdeel vormen van het nieuwe systeem;
 - het aantal voorbeeldfuncties in de loop der tijd zal worden uitgebreid en als referentiefunctielijst aan het ISF en/of SAO wordt toegevoegd;
 - door middel van een brochure informatie zal worden verstrekt over doel en werking van het systeem;
 - per onderneming voorlichting zal worden gegeven omtrent:
 - taak en verantwoordelijkheid van de systeemhouder;
 - doel en werking van het systeem;
 - de taken van een eventuele stuurgroep of graderingscommissie;
 - de klachtenprocedure.
2. Afhankelijk van de situatie in een onderneming kan het proces van de toepassing van het systeem worden begeleid door een stuurgroep waarvan de samenstelling representatief dient te zijn voor alle geledingen van de organisatie. Het aantal leden zal uit een oogpunt van doelmatigheid dienen te worden beperkt. De stuurgroep heeft tot taak het begeleiden van het totale proces van de functiewaardering: introductie, invoering en vervolgens onderhoud.

Een interne graderingscommissie, bestaande uit interne deskundigen, heeft tot taak de functies te analyseren en te graderen. Zowel leden van de stuurgroep als interne deskundigen zullen door FME deskundigen worden opgeleid en in het algemeen begeleid.

III. Indeling van de functies en van de arbeidsomstandigheden

1. De in de onderneming voorkomende functies en arbeidsomstandigheden worden ingedeeld in salarisgroepen resp. trappen.
2. De functies en arbeidsomstandigheden met hun indeling worden vastgelegd in een ondernemingsfunctielijst, waarbij de functies en de arbeidsomstandigheden worden gespreid over de verschillende soorten functies en arbeidsomstandigheden en hun indelingen ter bereiking van een goed referentiekader.
3. Van elk van de functies, opgenomen in de ondernemingsfunctielijst, resp. arbeidsomstandigheden opgenomen in een arbeidsomstandighedenlijst wordt een omschrijving opgenomen.
4. Na opstelling van de functieomschrijving wordt deze ter verificatie voorgelegd aan de betrokken werknemer(s) en hun chef(s).
5. Als deze akkoord gaat (gaan) met de functieomschrijving, kan de functie vervolgens worden gewaardeerd.
6. Van iedere werknemer, vallende onder de werkingssfeer van de cao's, wordt de door hem uitgeoefende functie ingedeeld.
7. De werknemer wordt schriftelijk in kennis gesteld in welke salarisgroep zijn functie is ingedeeld met de functieomschrijving, resp. de motivering op grond waarvan.

8. Werknemers kunnen inzage krijgen in de functie-informatie, welke betrekking heeft op de functies in de ondernemingsfunctielijst.
9. Werknemers kunnen te allen tijde verzoeken de indeling te herzien, indien zich wijzigingen in de functie-inhoud en/of de arbeidsomstandigheden hebben voorgedaan.

IV. Klachtenprocedure

In de onderneming zal overleg worden gepleegd met de vakbonden over de wijze waarop een werknemer beroep kan aantekenen tegen de indeling van de door hem uitgeoefende functie. Indien een werknemer in beroep gaat tegen de indeling van de functie op basis van ISF en/of SAO, zal de uitkomst hiervan gemotiveerd en schriftelijk aan betrokkene worden meegedeeld. Indien naar de mening van betrokkene deze procedure niet tot een voor hem bevredigende oplossing leidt, kan hij, indien hij lid is van één van de vakbonden, zich wenden tot zijn vakvereniging. In een dergelijk geval zal een deskundige van de vakbonden tezamen met een deskundige van FME de klacht onderzoeken. Op basis van het door hen ingestelde onderzoek zullen deze deskundigen een bindende uitspraak doen, welke schriftelijk zal worden bevestigd. Indien deze uitspraak leidt tot een indeling in een hogere salarisgroep dient nabetaling plaats te vinden vanaf het moment waarop de klacht schriftelijk bij de onderneming is ingediend.

V. Informatie

De onderneming verstrekt aan de vakbonden alle nodige informatie voor de invoering van ISF en/of SAO.

Bijlage H. Systemen van functieclassificatie

Systemen van functieclassificatie

- CATS (De Leeuw Consultancy)
- Hay (Hay Consultancy)
- ORBA (AWVN)
- USB (Berenschot)
- Bakkenist

Bijlage J. Toeslagpercentages

1. Toeslagpercentages (3.7)

Toeslagen per uur in percentages van de maand- resp. periode- en weekverdiensite bij voltijdarbeid.

- a. Indien overuren worden gecompenseerd met vrije tijd gelden de volgende toeslagen per uur, uitgedrukt in percentages van de maand- resp. periode- en weekverdiensite.

Tabel a:			
Toeslag voor overuren volgens 3.7.2 d	Toeslag per uur bij		
	maand- betaling	4-weke- lijkse betaling	week- betaling
de eerste 2 uren, direct voorafgaand aan of aansluitend op de normale werkdag*	0,14%	0,15%	0,60%
overige uren op maandag t/m vrijdag	0,24%	0,26%	1,03%
uren op zaterdag tot 14.00 uur	0,27%	0,29%	1,17%
uren op zaterdag na 14.00 uur	0,37%	0,40%	1,60%
uren op zondag en in de cao erkende feestdagen	0,48%	0,52%	2,07%

* De toeslag geldt ook als tussen deze 2 uren en de normale werkdag een wettelijk verplichte of door plaatselijke omstandigheden noodzakelijke rusttijd zit.

b.

Tabel b:			
Toeslag voor meeruren volgens 3.7.2 c	Toeslag per uur bij		
	maand- betaling	4-weke- lijkse betaling	week- betaling
	0,60%	0,65%	2,60%

- c. Toeslag per uur in percentages van de maand- resp. periode- en weekverdiensite bij voltijdarbeid.

Tabel c:			
Toeslag voor werken in ploegendienst op zondagen en in de cao erkende feestdagen volgens 3.7.3 d	Toeslag per uur bij		
	maand- betaling	4-weke- lijkse betaling	week- betaling
zondag	0,48%	0,52%	2,07%
erkende feestdag cao	1,06%	1,15%	4,60%

d.

Tabel d:			
Toeslag voor afwijkende werktijd volgens 3.7.5 b	Toeslag per uur bij		
	maand- betaling	4-weke- lijkse betaling	week- betaling
het tweede en derde uur voorafgaand aan of direct aansluitend op de normale werkdag	0,11%	0,12%	0,46%
het vierde en de volgende uren	0,21%	0,23%	0,92%

2. Toeslagen per uur in percentages van de uurverdienste²³

- a. Indien overuren worden gecompenseerd met vrije tijd gelden de volgende toeslagen per uur uitgedrukt in percentages van de uurverdienste.

Tabel a:	
Toeslag voor overuren volgens 3.7.2 d	Toeslag
de eerste 2 uren, direct voorafgaand aan of aansluitend op de normale werkdag*	24,1%
overige uren op maandag t/m vrijdag	41,3%
uren op zaterdag tot 14.00 uur	46,6%
uren op zaterdag na 14.00 uur	63,8%
uren op zondag en in de cao erkende feestdagen	82,8%

* De toeslag geldt ook als tussen deze 2 uren en de normale werkdag een wettelijk verplichte of door plaatselijke omstandigheden noodzakelijke rusttijd zit.

- b.

Tabel b:	
Toeslag voor meeruren volgens 3.7.2 c	Toeslag
	103,4%

- c. Toeslag per uur in percentages van de uurverdienste.

Tabel c:	
Toeslag voor werken in ploegdienst op zondagen en in de cao erkende feestdagen volgens 3.7.3 c	Toeslag
zondag	82,8%
erkende feestdag cao	182,8%

- d.

Tabel d:	
Toeslag voor afwijkende werktijd volgens 3.7.5 b	Toeslag
het tweede en derde uur voorafgaand aan of direct aansluitend op de normale werkdag	19,0%
het vierde en de volgende uren	36,2%

²³ Dit percentage geldt bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste.

Bijlage K. Kernbepalingen WagwEU

De onderstaande tabel geeft aan welke bepalingen van de cao (gedeeltelijk) van toepassing zijn op de werknemers zoals bedoeld in 6.13 van de Cao Metalektro Basis 2026.

Tabel: Bepalingen van de Basis-cao die (gedeeltelijk) van toepassing zijn in het kader van de WagwEU (kernbepalingen)

Uit hoofdstuk / bijlage	Nummer*	Kernbepalingen titel / onderwerp	Waarvan niet van toepassing
1. Arbeidsovereenkomst	1.4	Voltijd en deeltijd	
	1.5	Einde van de arbeidsovereenkomst	
2. Werktijden	2.1	Dienstrooster	2.1.1
	2.2	Tijdelijk vierdaagse werkweek	2.2.2, 2.2.3
	2.3	Ploegendienst	2.3.3
	2.4	Continuarbeid	
	2.5	Consignatiedienst	
	2.6	Overwerk	
3. Inkomen	3.1	Functieclassificatie	3.1.1 c
	3.2	Vaststelling salarisgroep en persoonlijke minimum maandverdiens	
	3.3	Salaristabellen	
	3.4	Salarisaanpassingen in deze cao-periode	3.4.2
	3.5	Ondernemingsalarissystemen	
	3.6	Afwijkende salarissen	3.6.1
	3.7	Toeslagen en vergoedingen	3.7.6
4. Vakantie, roostervrij, verzuim en verlof	4.1	Vakantie	
	4.2	Vrije roosteruren	4.2.1 d
	4.4	Kort verzuim	
	4.5	Bijzonder verzuim	4.5.3 c, 2e bullet
	4.6	Vakbondsverlof	
5. Opleiden en ontwikkelen	5.1	Werken aan duurzame inzetbaarheid	5.1.2
6. Aanvullende bepalingen	6.10	Niet in dienst zijnde werknemers	6.10.2; 6.10.7
7. Over de cao en cao-partijen	7.2	Werkingsfeer	
	7.3	Definities	
	7.4	Afwijken van deze cao / Flexibilisering	7.4.2

Tabel: Bepalingen van de Basis-cao die (gedeeltelijk) van toepassing zijn in het kader van de WagwEU (kernbepalingen)

Uit hoofdstuk / bijlage	Nummer*	Kernbepalingen titel / onderwerp	Waarvan niet van toepassing
Bijlagen	A	Werkings sfeer	
	F	Integraal systeem van functiewaardering	
	H	Systemen van functieclassificatie	
	J	Toeslagpercentages (ter informatie)	
	K	Kernbepalingen WagwEU	
	L	Aanvullende bepalingen SAO	

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

Bijlage L. Aanvullende bepalingen SAO / Aanvullende bepalingen SAO

Inleiding

Cao-partijen hebben in 2007 overeenstemming bereikt over het Integraal Systeem van Functiewaardering (ISF) en over het Systeem voor Arbeidsomstandigheden (SAO). Daarbij is afgesproken:

- dat met ingang van 1 januari 2008 ISF in plaats van de functielijst wordt opgenomen in de Basis cao,
- dat voor ondernemingen die willen overgaan tot toepassing van SAO een aantal aanvullende bepalingen geldt.

Deze aanvullende bepalingen staan hieronder.

Uitgangspunten

1. Voor de toepassing van deze aanvullende bepalingen wordt onder “de cao” verstaan de Collectieve Arbeids-overeenkomst in de Metalektro 2026.
2. Partijen gaan er van uit dat de nieuw ontworpen systemen ISF en SAO tezamen de meest geëigende waarderingssystemen vormen voor de bedrijfstak en de daarin ingedeelde ondernemingen. Zij bevelen derhalve de werkgevers aan op SAO over te gaan.
3. Het ISF en/of SAO is tot stand gebracht teneinde de beschikking te hebben over een integraal toepasbaar hulpmiddel ten behoeve van een zo objectief mogelijke rangordebepaling van functies en arbeidsomstandigheden voorkomende in ondernemingen in de Metalektro. Het ISF en/of SAO komt in de plaats van de Metaalmethode van werkclassificatie en het Systeem van functieclassificatie voor administratief, technisch- en toezichhoudend personeel (het FC-systeem).

4. Teneinde te voorkomen dat de nominale rechten van degenen, die thans in de Metalektro werkzaam zijn onder de werkingssfeer van de cao vallen, worden aangetast, hebben partijen overeenstemming bereikt over een aantal garantiebepalingen.
5. De trappen van indeling van het SAO zijn opgenomen in 2.2.
6. De tussen partijen gemaakte afspraken inzake systeemhouderschap en procedures rondom de invoering en toepassing van het systeem zijn opgenomen in bijlage F van de cao.

Artikel 1 - Arbeidsomstandigheden

Een onderneming die werkt met het SAO voor honorering van bezwarende arbeidsomstandigheden zal hierbij het gestelde in de volgende artikelen in acht nemen.

Artikel 2 – Trappen van arbeidsomstandigheden

1. De in een onderneming voorkomende arbeidsomstandigheden worden gerangschikt in een arbeidsomstandighedenlijst en ingedeeld in één der trappen 0, 1, 2 of 3.
2. De trappen van de arbeidsomstandigheden en de daarbij behorende punten zijn:
Trap 0: **0-19** punten
Trap 1: 20-39 punten
Trap 2: 40-59 punten
Trap 3: **60 punten of meer**
3. De indeling van de arbeidsomstandigheden geschiedt met behulp van het SAO (Systeem voor Arbeidsomstandigheden).

Artikel 3 – Arbeidsomstandighedenlijst

1. De arbeidsomstandigheden met hun trappen worden vastgelegd in een eigen lijst van de onderneming.*
2. Bij toepassing van het SAO zal de indeling van de arbeidsomstandigheden met hun trappen plaatsvinden nadat door de systeemhouder de door de onderneming opgestelde arbeidsomstandighedenlijst* is goedgekeurd.

3. Nadat de arbeidsomstandighedenlijst van de onderneming door de systeemhouder is goedgekeurd deelt de werkgever de in de onderneming voorkomende arbeidsomstandigheden in trappen in na overleg met de ondernemingsraad.

* Deze lijst kan zijn een arbeidsomstandighedenlijst waarin zijn opgenomen de omstandigheden van alle in de functielijst voorkomende functies of een sleutel-arbeidsomstandighedenlijst, een en ander met indeling in trappen.

Artikel 4 – Indeling van de werknemers

De werkgever deelt de arbeidsomstandigheden van de werknemers in de trappen van arbeidsomstandigheden in op grond van de in hun functies voorkomende arbeidsomstandigheden.

Artikel 5 – Arbeidsomstandighedentoeslagen

1. Indien wordt gewerkt onder arbeidsomstandigheden waaraan de trap 1, 2 of 3 is toegekend zal daarvoor ten minste een toeslag worden toegekend van:

Tabel Arbeidsomstandighedentoeslagen			
	Trap 1	Trap 2	Trap 3
Per 1 januari 2026	€ 44,29 per maand	€ 88,63 per maand	€ 177,24 per maand

De aanpassing van de arbeidsomstandighedentoeslagen geschiedt op dezelfde datum als waarop de verhoging van het functiesalaris in verband met de leeftijd plaatsvindt.

2. Voor werknemers met een dienstverband in deeltijd-arbeid gelden de in lid 1 aangegeven bedragen naar evenredigheid.
3. Indien bepaalde bezwarende omstandigheden zich onregelmatig, incidenteel of op niet voorspelbare tijdstippen voordoen, zullen deze arbeidsomstandigheden worden gehonoreerd door een aanvullende toeslag gedurende de tijd dat onder deze omstandigheden wordt gewerkt boven de eventueel bestaande toeslag, welke geldt voor de gemiddelde voorkomende werksituatie.

Toelichting

Bij de vaststelling van de mate waarin sprake is van het werken onder bezwarende arbeidsomstandigheden wordt uitgegaan van de gemiddelde werksituatie. Indien sprake is van onregelmatige incidentele of niet voorspelbare arbeidsomstandigheden, zullen deze bij de vaststelling van het gemiddelde niveau van de bezwarende arbeidsomstandigheden niet worden mee gewaardeerd. In dusdanig geval zullen deze arbeidsomstandigheden door een aanvullende toeslag boven de eventueel bestaande toeslag worden gehonoreerd.

Artikel 6 – Toeslagsysteem bezwarende arbeidsomstandigheden

1. a. Indien in een onderneming wordt gewerkt met een systeem voor honorering van bezwarende arbeidsomstandigheden ex artikel 5, zal dat geschieden met behulp van SAO en hierbij het gestelde in artikel 3 leden 2 en 3 en artikel 4 in acht worden genomen.
b. Het gestelde in artikel 5 leden 1 en 2 zal ten minste van toepassing zijn.
2. a. Bij invoering, resp. ingrijpende wijziging van een systeem voor honorering van bezwarende arbeidsomstandigheden, zal in een vroegtijdig stadium overleg worden gepleegd tussen werkgever, werkgeversorganisatie en vakbonden. De arbeidsomstandighedentoeslagen zullen worden gebaseerd op de in de onderneming bestaande betalingsniveaus.
b. Ten behoeve van het overleg tussen werkgever, werkgeversorganisatie en vakbonden zal de onderneming de nodige gegevens verstrekken.

Overgangsbepaling

Indien, als gevolg van toepassing van SAO, een salarissysteem en een systeem van honorering van bezwarende arbeidsomstandigheden wordt ingevoerd resp. gewijzigd, zal dit in overleg tussen werkgever, vakbonden en werkgeversorganisatie plaatsvinden.

Artikel 7 – Garantie bij invoering van SAO

1. Indien bij invoering van SAO de som van de maandverdienste* en de arbeidsomstandighedentoeslag minder bedraagt dan de som van de oorspronkelijke maandverdienste,* en een eventuele toeslag voor bezwarende omstandigheden, zal de laatst vermelde som worden gegarandeerd.

2. In afwijking van het gestelde in lid 1 zal voor werknemers van 55 jaar en ouder de oorspronkelijke maandverdienste,* vermeerderd met een eventuele toeslag voor bezwarende omstandigheden, worden aangepast aan de algemene salarismutaties, overeengekomen bij de cao.
3. Indien bij de invoering van SAO en zolang het salaris* minder bedraagt dan het oorspronkelijke salaris* zal voor de vaststelling van de aan het salaris* gekoppelde arbeidsvoorwaarden worden uitgegaan van het oorspronkelijke salaris.

* Zie definities 7.3 van de Basis-cao

Artikel 8 – Wijziging trappen arbeidsomstandigheden

1. Voor de werknemer die een functie gaat verrichten waaraan een hogere trap voor arbeidsomstandigheden is verbonden geldt de bij die hogere trap behorende toeslag vanaf het moment dat hij deze functie uitoefent.
2. Voor de werknemer beneden de 45 jaar, die een functie gaat vervullen resp. werkzaamheden gaat verrichten waaraan een lagere trap voor arbeidsomstandigheden is verbonden, blijft gedurende de periode die door de werkgever als opzegtermijn in acht zou moeten worden genomen indien hij het dienstverband had willen beëindigen, de toeslag gehandhaafd die hij verdiende op grond van de trap voor de arbeidsomstandigheden, waaronder hij laatstelijk werkzaam was. Voor de bepaling van de termijn, waarover deze toeslag moet worden doorbetaald, dient te worden uitgegaan van de tijd waarin de betrokken werknemer onafgebroken onder deze arbeidsomstandigheden heeft gewerkt, te rekenen vanaf het tijdstip waarop de SAO-toeslagen zijn ingevoerd.

3. Voor de werknemer van 45 jaar en ouder, die een functie gaat vervullen resp. werkzaamheden gaat verrichten waaraan een lagere trap voor arbeidsomstandigheden is verbonden, blijft gedurende een periode gelijk aan tweemaal de periode die door de werkgever als opzegtermijn in acht zou moeten worden genomen indien hij het dienstverband had willen beëindigen, de toeslag gehandhaafd die hij verdiende op grond van de trap voor de arbeidsomstandigheden, waaronder hij laatstelijk werkzaam was. Voor de bepaling van de termijn, waarover deze toeslag moet worden doorbetaald, dient te worden uitgegaan van de tijd waarin de betrokken werknemer onafgebroken onder deze arbeidsomstandigheden heeft gewerkt, te rekenen vanaf het tijdstip waarop de SAO-toeslagen zijn ingevoerd.
4. Voor werknemers ouder dan 60 jaar, zal bij verlaging van de trap voor arbeidsomstandigheden, geen verlaging meer plaatsvinden.

Artikel 9 – Vakantietoeslag

Indien een werknemer op grond van artikel 2 leden 1 en 2 een arbeidsomstandighedentoeslag ontvangt, zal zijn vakantietoeslag worden verhoogd met een bedrag, gelijk aan 8% van de arbeidsomstandighedentoeslagen (ex art. 5 lid 1) welke hij sinds 1 juli van het voorgaande kalenderjaar heeft verdiend.

Ingeval in een onderneming reeds een systeem van honorering van bezwarende arbeidsomstandigheden wordt toegepast, zal deze bepaling gelden vanaf het tijdstip dat dit systeem is getoetst op de overeengekomen uitgangspunten van het SAO en de gelijkwaardigheid is vastgesteld.



**Cao Metalektro
Hoger Personeel
2026**

Cao-partijen

Deze cao is overeengekomen door:

1. FME, ondernemersorganisatie voor de technologische industrie, hierna te noemen de werkgeversorganisatie
en
2. FNV Metaal,
3. CNV,
4. De Unie,
5. VHP2,
de partijen 2 tot en met 5, gezamenlijk te noemen de vakbonden.

Inleiding

1. Cao-partijen spreken af om een aparte fondsen-cao in te richten per 1 januari 2027.
2. Daarnaast zullen cao-partijen tijdens de looptijd van deze cao een alternatief uitwerken voor de inkomensgrens in de HP-cao. Het doel is om de cao af te bakenen tot de groep waarvoor cao-afspraken zouden moeten gelden. De werkgroep, die in februari 2026 van start gaat, zal oplossingen verkennen en voorstellen voorbereiden voor een structurele wijziging van de cao. De uitkomsten van deze verkenning zullen worden meegenomen in de onderhandelingen voor de volgende cao.
3. Om de kwantitatieve en kwalitatieve instroom te stimuleren, worden binnen de Metalektro leerlingen met een leerarbeidsovereenkomst (beroepsbegeleidende leerweg, BBL) opgeleid. Onderdeel van de opleiding is een praktijkdeel. Dat deel moet goed aansluiten op de eisen die in de praktijk aan de leerling zullen worden gesteld. Het spreekt voor zich dat het praktijkdeel niet bedoeld is om schommelingen in het werkaanbod op te vangen.
4. Op ondernemingsniveau kunnen de werkgever en de vakbonden overleg voeren over alle aspecten van de werkgelegenheid.
5. Cao-partijen vinden het belangrijk dat de ondernemingen in de Metalektro beschikken over gekwalificeerde werknemers. Daarom bevelen zij de ondernemingen aan aandacht te besteden aan loopbaanbeleid. Dit kan bijdragen aan een optimale afstemming van de mogelijkheden van de werknemers op de eisen van de onderneming.
6. Partijen adviseren in de onderneming extra aandacht te besteden aan:
 - het ontwikkelen van integraal ouderenbeleid, waaronder onder meer wordt verstaan:
 - problemen van oudere werknemers, in het bijzonder leeftijds-, gezins-, en gezondheidsaspecten;
 - in samenhang daarmee: passende mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en scholing van oudere werknemers, waaronder het gebruik van specifiek cursusaanbod van de Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding (A+O) in de Metalektro;
 - problemen van gehandicapten en buitenlandse werknemers.
7. Cao-partijen zien het verzuim wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid als een blijvend punt van zorg. Zij zijn van mening dat het verzuim dat voortvloeit uit het werk in eerste instantie op ondernemingsniveau moet worden aangepakt. Zij bevelen daartoe aan binnen de onderneming een preventief beleid te ontwikkelen.
8. Cao-partijen bevelen ondernemingen aan om overwerk waar mogelijk te beperken.
9. Cao-partijen zetten zich in voor het bevorderen van de toepassing van arbeidsvoorwaarden à la carte in de onderneming.
10. Cao-partijen bevelen werkgevers en werknemers aan te doen wat in hun vermogen ligt om conflictsituaties over gewetensbezwaren te voorkomen, onder meer door zo spoedig mogelijk nadat de werknemer de gewetensbezwarende situatie kenbaar heeft gemaakt, met elkaar in overleg te treden.
11. Cao-partijen bevelen ondernemingen aan om in overleg met de ondernemingsraad een klachtenregeling op te stellen en daarin op te nemen dat de werknemer zich kan laten bijstaan door een door hem gekozen persoon. Na afhandeling van de klacht binnen de onderneming staat de weg via de vakbonden nog open.
12. Cao-partijen bevelen aan in de onderneming aandacht te besteden aan de milieueffecten van het productieproces en een intern milieuzorgsysteem in te voeren.

1. Arbeidsovereenkomst

1.1	Sollicitatie	114
1.2	Begin van de arbeidsovereenkomst	114
1.3	Voorafgaande uitzendrelaties	115
1.4	Aanpassing van de arbeidsduur	115
1.5	Voltijd en deeltijd	116
1.6	Periodiek medisch onderzoek	116
1.7	Einde van de arbeidsovereenkomst	117

1.1 Sollicitatie

1.1.1 Vertrouwelijkheid

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

1.2 Begin van de arbeidsovereenkomst

1.2.1 Over de te maken afspraken

- a. De werkgever legt de arbeidsovereenkomst die hij met de werknemer sluit, schriftelijk vast. Dit geldt ook voor latere veranderingen in de arbeidsovereenkomst.
- b. De arbeidsvoorwaarden die de werkgever met de werknemer afsprekt, zijn als geheel ten minste gelijkwaardig aan de arbeidsvoorwaarden van de Basis-cao.
- b. de functie of een omschrijving van de belangrijkste werkzaamheden;
- c. de plaats(en) waar de werknemer werkt;
- d. de afgesproken beloning, zowel de periodieke als eventuele eenmalige of bijzondere beloningsonderdelen;
- e. de salarisgroep en - voor zover de werknemer onder een ondernemingsalarissysteem valt - de indeling binnen die salarisgroep;
- f. De vakantierechten voor de werknemer gelden ten minste de volgende bepalingen van de Basis-cao: [4.1.2 a en b](#), [4.1.3](#) en [4.1.5](#);
- g. de pensioenverzekering die voor de werknemer geldt of gaat gelden en het werkgevers- en werknemersaandeel in de pensioenpremie;

1.2.2 Op te nemen gegevens¹

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

- a. de datum van indiensttreding; bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ook de duur van de overeenkomst;

¹ Een opsomming van gegevens die volgens de wet schriftelijk verstrekt moeten worden staat in artikel 7:655 BW.

- h. de financiële regeling die geldt bij arbeidsongeschiktheid;
- i. eventuele afspraken over onkostenvergoedingen en een werkgeversbijdrage in de ziektekostenverzekering;
- j. de opzegtermijn voor de werkgever en de werknemer;
- k. welke cao geldt.

1.3 Voorafgaande uitzendrelaties

1.3.1 Eén arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

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

1.4 Aanpassing van de arbeidsduur

1.4.1 Kortere arbeidsduur

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

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

1.2.3 Eventuele aanvullende afspraken

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

1.3.2 Voorwaarden

Voor de werknemer geldt 1.3.1 als hij:

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

1.4.2 Langere arbeidsduur

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

1.5 Voltijd en deeltijd

1.5.1 Hoofregel

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

1.5.2 Uitzonderingen

De evenredigheid bedoeld in 1.5.1 geldt niet bij de cao-bepalingen over:

- a. kort verzuim (4.4) en
- b. vakbondsverlof (4.6).

1.5.3 Meer uren werken

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

Toelichting bij 1.5

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

1.6 Periodiek medisch onderzoek

1.6.1 Aanbeveling

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

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

1.7 Einde van de arbeidsovereenkomst

1.7.1 Opzeggen²

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

1.7.2 AOW-leeftijd

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

1.7.3 Verrekening vakantiedagen en vrije roosteruren

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

² Voor de werkgever en de werknemer geldt de wettelijke regeling voor het opzeggen van arbeidsovereenkomsten.

2. Werktijden

2.1	Dienstrooster	118
2.2	Tijdelijk vierdaagse werkweek	118

2.1 Dienstrooster

2.1.1 Vaststellen dienstrooster

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

2.1.2 Overleg met de vakbonden

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

2.2 Tijdelijk vierdaagse werkweek

2.2.1 Inzet beschikbare uren

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

Toelichting bij 2.2.1

Voorbeelden van beschikbare vrije uren zijn de seniorendagen en gespaarde vakantiedagen uit afgelopen jaren.

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

2.2.2 Reden tot weigering

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

2.2.3 Ondernemingsregeling

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

3. Inkomen en gelijke beloning

3.1	Functie-indeling en gelijke beloning / Functie-indeling en gelijke beloning	120
3.2	Salarisaanpassingen in deze cao-periode	121
3.3	Toeslagen en vergoedingen / Toeslagen en vergoedingen	121
3.4	Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	122
3.5	Inkomen bij werkloosheid tijdens dienstverband	125
3.6	Pensioen	127
3.7	Uitkering bij overlijden	127

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

3.1.1 Systemen van functieclassificatie

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

Tabel: Groepsgrenzen hoger personeel bij toepassing ISF

Salarisgroep	Aantal punten ISF
L	591 - 645
M	646 - 700
N	701 - 760
O	761 - 820
P	821 - 880
Q	881 - 940

3.1.2 Gelijke beloning mannen en vrouwen

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

3.2 Salarisaanpassingen in deze cao-periode

3.2.1 Inkomensgrens

- a. 3.2.2 en 3.2.3 gelden alleen als het salaris en de vakantietoeslag van de werknemer samen lager zijn dan een bepaald grensbedrag. Dit is een brutobedrag per jaar, dat geldt als de werknemer in voltijd werkt.
- b. Per 1 januari 2026 bedraagt het grensbedrag € 131.256.
- c. Of de werknemer aan dit grensbedrag komt, wordt als volgt berekend:
 - neem het bruto maandsalaris over de maand waarin het salaris volgens de tabel wordt verhoogd, maar reken die verhoging niet mee;
 - vermenigvuldig dit bedrag met 12,96.

3.2.2 Salarisverhogingen

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

Datum	Structurele verhoging	Grensbetrag
Per 1 januari 2026	2,00% en € 43	€ 131.256

3.2.3 Eenmalige uitkering

De werkgever betaalt in de maand november 2026 eenmalig een bedrag van € 100 netto uit aan de werknemer die op 1 november 2026 bij de werkgever in dienst is.

3.2.4 Uitzendkrachten

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

3.3 Toeslagen en vergoedingen / Toeslagen en vergoedingen

3.3.1 Vakantietoeslag

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

3.3.2 Thuiswerken - kosten woon/werkverkeer

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

3.4 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

Aanbeveling bij 3.4

Cao-partijen adviseren ondernemingen een plan van aanpak op te stellen voor een integrale aanpak van vermijdbaar ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

Dit in overleg met de ondernemingsraad of de commissie Veiligheid, Gezondheid en Welzijn (VGW). Zo'n plan omvat ten minste de volgende elementen:

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

3.4.1 Loondoorbetaling en aanvulling

- a. Gedurende de eerste 52 weken dat de werknemer arbeidsongeschikt is en geen recht heeft op een Ziektewetuitkering betaalt de werkgever hem een aanvulling op het wettelijk verplichte loon. Deze aanvulling is gelijk aan het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 100% van het volledige Ziektewetdagloon.³
- b. Gedurende de daaropvolgende 52 weken dat de werknemer arbeidsongeschikt is en geen recht heeft op een Ziektewetuitkering betaalt de werkgever hem het wettelijk verplichte loon met een maximum van 70% van het maximum Ziektewetdagloon.
- c. In afwijking van het bepaalde onder b, moet de werkgever de werknemer gedurende de tweede 52 weken een aanvulling betalen die gelijk is aan

het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 80% van het volledige Ziektewetdagloon:

- zolang de werknemer volgens de werkgever en de bedrijfsarts optimaal meewerkt aan zijn herstel en re-integratie;
 - als de werknemer volledig arbeidsongeschikt is en de bedrijfsarts bepaalt dat deze geen duurzaam benutbare arbeidsmogelijkheden meer heeft.
- d. De werkgever kan het onder a genoemde percentage met een aantal procentpunten verminderen, desgewenst verdeeld over verschillende tijdvakken. In dat geval moet hij tegelijkertijd het onder b genoemde percentage met hetzelfde aantal procentpunten vermeerderen, desgewenst weer verdeeld over verschillende tijdvakken. De werkgever doet dit in overleg met de vakbonden en met inachtneming van artikel 7:629 lid 1 BW.
 - e. De werkgever hoeft geen aanvulling te betalen als de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt of als deze rechtens de vrijheid is ontnomen. In deze gevallen hoeft de werkgever evenmin het loon door te betalen over de eerste 2 dagen arbeidsongeschiktheid.

3.4.2 Afwijkingen

- a. De werkgever maakt geen gebruik van de wettelijke mogelijkheid om met de werknemer af te spreken dat deze bij een ziekmelding een vakantiedag inlevert.
- b. De werkgever hoeft geen loon en geen aanvulling te betalen over de eerste dag waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, als daarvoor binnen de onderneming een regeling is getroffen. Hierbij gaat het om een regeling ter voorkoming van misbruik. Voor een nieuwe regeling op dit gebied is overeenstemming met de ondernemingsraad nodig.

³ Zie ook 3.4.3.

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

3.4.3 Ziektewetdagloon

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

3.4.4 Re-integratie bij gedeeltelijke arbeids-geschiktheid

- a. Is de werknemer gedeeltelijk arbeidsgeschikt, dan biedt de werkgever hem zo mogelijk passend werk aan. Is dit niet beschikbaar, dan laat hij dit de werknemer schriftelijk weten. In dat geval biedt hij de werknemer begeleiding aan naar passend werk bij een andere werkgever binnen of buiten de Metalekto. De werknemer verleent hieraan zijn medewerking. Dit neemt niet weg dat de werknemer gebruik kan maken van de wettelijke beroepsmogelijkheden.

- b. Als de werknemer gedeeltelijk arbeidsgeschikt is en weer gaat werken, betaalt de werkgever hem een aanvulling. Dit gebeurt vanaf het moment dat de werknemer begint met:
 - passende of eigen, aangepaste werkzaamheden bij de eigen werkgever of
 - passende werkzaamheden met het bijbehorende salaris bij een andere werkgever.

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

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

Aanbeveling bij 3.4.4

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

- te onderzoeken welke functies binnen de onderneming hier geschikt voor zijn of geschikt te maken zijn;
- vacatures in dergelijke functies te melden bij een of meer organen die belast zijn met de re-integratie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers.

3.4.5 Gedifferentieerde WGA-premie: verhaalmogelijkheid

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

3.4.6 WGA-hiaatverzekering

- a. Met ingang van 1 januari 2009 is de werkgever verplicht de werknemer een WGA-hiaatverzekering aan te bieden. Deze verzekering dekt het financiële risico bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% tot 80%. De verzekering geeft de werknemer - uiterlijk tot aan de AOW-leeftijd - aanspraak op een periodieke uitkering ter aanvulling op de WGA-vervolguitkering. De uitkering van de verzekering bedraagt 70% van het Ziektewetdagloon tot het maximum Ziektewetdagloon vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage en verminderd met de WGA-vervolguitkering.
- b. De verplichting om een WGA-hiaatverzekering aan te bieden, geldt niet als de werkgever het onder a bedoelde risico zelf draagt of - na advies van de ondernemingsraad - besluit dit te gaan doen.
- c. Tot 1 januari 2011 is deze verzekeringspremie voor rekening van de werknemer. Vanaf 1 januari 2011 betalen de werkgever en de werknemer ieder de helft.⁴ De looninhouding mag niet leiden tot betaling van een loon dat minder is dan het wettelijk minimumloon.

- d. Als de werkgever de werknemer al op 1 november 2007 een WGA-hiaatverzekering heeft aangeboden, is hij verplicht die verzekering bij de eerste contractverlenging na 1 januari 2009 aan te passen aan het bepaalde onder a en c.

3.4.7 WIA-bodemverzekering⁵

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

Toelichting bij 3.4.7

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

⁴ De looninhouding mag niet leiden tot betaling van een loon dat minder is dan het wettelijk minimumloon.

⁵ WIA staat voor Wet werken inkomen naar arbeidsvermogen.

3.5 Inkomen bij werkloosheid tijdens dienstverband

3.5.1 Tijdens de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst

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

3.5.2 Regeling onwerkbaar weer

a. De hoofdlijnen

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

b. Soorten onwerkbaar weer

- **Vorst, ijzel of sneeuw:** een vorst-, ijzel- of sneeuwdag is een werkdag:

- in een winterseizoen (de periode van 1 november tot en met 31 maart van het daarop volgende jaar),
 - waarop niet wordt gewerkt vanwege vorst, ijzel of sneeuw en
 - die voldoet aan ten minste één van de volgende normen:
 - Vorst of sneeuw: de door het KNMI gemeten temperatuur is tussen 00.00 en 07.00 uur lager geweest dan -3° Celsius.
 - IJzel: volgens het KNMI is sprake van ijzel.
 - **Overvloedige regenval:** een dag met overvloedige regenval is een werkdag:
 - in één kalenderjaar
 - waarop niet wordt gewerkt vanwege een door het KNMI gemeten regenval van ten minste 300 minuten tussen 7.00 en 19.00 uur.
 - **Andere buitengewone natuurlijke omstandigheden waaronder stormdagen:** een dag waarop het KNMI een waarschuwing voor code rood heeft uitgegeven.
- Voor het vaststellen van al deze normen geldt de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin de werknemer op dat moment werkzaam is of zou zijn.
- #### c. Risico werkgever en doorbetaling salaris

Tabel: Onwerkbaar weer: risico werkgever en inkomen werknemer

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

Toelichting bij 3.5.2

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

3.5.3 Tijdelijke werktijdverkorting

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

Aanbeveling bij 3.5.3

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

3.5.4 WW-uitkering

- a. Heeft de werknemer recht op een WW-uitkering, omdat de werkgever op grond van het bepaalde onder 3.5.1, 3.5.2 of 3.5.3 niet of niet langer verplicht is salaris te betalen, dan vult de werkgever deze uitkering aan tot het bedrag van dit salaris.
- b. Als de werknemer in de situaties bedoeld onder 3.5.2 of 3.5.3 geen recht heeft op een WW-uitkering, omdat hij niet voldoet aan de voorwaarden van de artikelen 15 t/m 21 van de Werkloosheidswet, betaalt de werkgever het salaris door.

3.6 Pensioen

3.6.1 Verplichte deelname

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

3.6.2 Eigen pensioenregeling

De werkgever die aan het bestuur van de Stichting PME pensioenfonds (PME) vrijstelling heeft gevraagd van deelname aan de in de Metalektró verplicht gestelde pensioenregeling en aan wie deze vrijstelling is verleend, is verplicht om vóór 1 januari 2008 een regeling te treffen en vervolgens in stand te houden die dezelfde voorwaardelijke extra pensioenaanspraken toekent als die in artikel 1.1.33 "Overgangsregeling VPL PME" van het op 1 januari 2015 geldende pensioenreglement van PME, overeenkomstig de regeling die cao-partijen hebben vastgelegd in de Overeenkomst inzake VPL

met betrekking tot de bedrijfstak Metalektró, worden toegekend aan deelnemers geboren in de periode 1950 tot en met 1972. In deze door de werkgever te treffen regeling wordt tevens bepaald, dat bij individuele en collectieve verandering van dienstbetrekking binnen de Metalektró geen verlies van voorwaardelijke extra pensioenaanspraken zal optreden, echter uitsluitend indien en voor zover in de regeling van de nieuwe werkgever deze aanspraken nog niet (vervroegd) zijn ingekocht en derhalve onvoorwaardelijk zijn geworden.

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

3.7 Uitkering bij overlijden

3.7.1 Overlijdensuitkering

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

3.7.2 Berekening uitkeringsbedrag

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

3.7.3 Uitbetaling

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

Toelichting bij 3.7

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

4. Feestdagen, roostervrij, verzuim en verlof

4.1	Feestdagen	128
4.2	Vrije roosteruren	128
4.3	Ander gebruik vakantie, vrije roosteruren en overuren	130
4.4	Kort verzuim	131
4.5	Bijzonder verzuim	133
4.6	Vakbondsverlof / Vakbondsverlof	134

4.1 Feestdagen

4.1.1 Vrijaf met behoud van salaris

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

4.2 Vrije roosteruren

4.2.1 Het aantal vrije roosteruren

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

Toelichting bij 4.2.1 c

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

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

4.2.2 De vaststelling van vrije roosteruren

- a. Bij deeltijdarbeid zal het aantal vrije roosteruren naar evenredigheid van het aantal door de werknemer te werken uren op kalenderjaarbasis ten opzichte van de BJA worden vastgesteld.
- b. De werkgever wijst vrije roosteruren aan in de vorm van halve diensten volgens het dienstrooster. Hij kan hiervan afwijken op grond van bedrijfseconomische, organisatorische en/of arbeidsmarkttechnische redenen.
- c. De werkgever stelt - na overleg met de werknemer - de vrije roosteruren van de werknemer vast.
- d. De werkgever informeert de werknemer over de voor hem geldende vrije roosteruren. Dit doet hij ten minste 14 kalenderdagen voordat het dienstrooster van de werknemer ingaat. Hij kan hier met de ondernemingsraad een andere termijn voor afspreken.
- e. De werkgever kan - na overleg met de ondernemingsraad - 24 vrije roosteruren aanwijzen voor (bijna) alle werknemers. Het aanwijzen van méér vrije roosteruren doet hij alleen na instemming van de ondernemingsraad. Daaraan voorafgaand raadpleegt de ondernemingsraad de medewerkers. Het raadplegen van de medewerkers is niet verplicht als het gaat om een collectieve aaneengesloten vakantie.
- f. De instemming van de ondernemingsraad is nodig als de werkgever verandering wil brengen in de binnen de onderneming gebruikelijke vorm waarin de vrije roosteruren worden aangewezen of de gebruikelijke verdeling van die uren over het jaar. Dit geldt ook als deze verandering voor een afdeling van de onderneming is bedoeld.
- g. De onder c, d en e genoemde instemming van de ondernemingsraad is niet nodig als de werknemer moet

werken buiten het eigen bedrijf, maar hij op die werkplek niet kan werken vanwege een daar geldend collectief vrijaf. Voor dergelijke situaties gebruikt de werkgever eerst de 24 vrije roosteruren, genoemd onder d.

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

Toelichting bij 4.2

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

4.2.3 Compensatie voor niet opgenomen vrije roosteruren

- a. Voor vrije roosteruren die de werknemer niet heeft opgenomen, geeft de werkgever hem een zelfde aantal uren vrij. In plaats daarvan kan de werkgever de niet opgenomen uren ook uitbetalen. Dit laatste doet hij in overleg met de werknemer.
- b. Bij een compensatie in vrije uren bepaalt de werkgever wanneer de werknemer deze uren kan opnemen. Dit doet hij na overleg met de werknemer. Hierbij geldt als uitgangspunt, dat ze worden opgenomen:
 - op tijdstippen waarop de bedrijfssituatie dit toelaat en
 - waarop de werknemer volgens het dienstrooster zou moeten werken;
 - in de vorm van ten minste halve roosterdiensten en
 - bij voorkeur binnen het kwartaal waarin de vrije roosteruren zijn opgebouwd.

- c. Vrije roosteruren die de werknemer aan het eind van het kalenderjaar nog niet heeft opgenomen en die niet zijn gecompenseerd, neemt de werknemer mee naar het volgende kalenderjaar. In dat jaar kan de werknemer ze als compenserende vrije uren opnemen. De werkgever

kan er ook voor kiezen de resterende uren aan het eind van het kalenderjaar voor de helft uit te betalen. Dit doet hij in overleg met de werknemer. De andere helft kan de werknemer dan in het volgende kalenderjaar als compenserende vrije uren opnemen.

4.3 Ander gebruik vakantie, vrije roosteruren en overuren

4.3.1 Tijdsparregeling

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

4.3.2 Individueel tijdsparen

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

4.3.3 Dagen kopen, sparen en verkopen

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

4.3.4 Verlofsparen

- a. Cao-partijen willen verlofsparen via fondsvorming op sectorniveau mogelijk maken. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:
 - het fonds is een 'extern' (sectoraal) fonds;
 - werknemers kunnen daartoe het saldo van beschikbare vrije uren van het voorgaande kalenderjaar in geld omzetten en bij het fonds inleggen;
 - het gaat om nieuw op te bouwen uren;
 - na ingang van de regeling kan van het saldo dat al voor 1 januari 2021 is opgebouwd jaarlijks tot maximaal 25% worden ingezet voor de verlofspaarregeling;
 - wettelijke vakantiedagen zijn uitgesloten van sparen.
- b. Cao-partijen zullen deze regeling nader uitwerken.
- c. Vanaf een door cao-partijen te bepalen moment kan de werknemer via dit fonds beschikbare vrije uren van het voorgaande kalenderjaar sparen tot maximaal 100 weken.

4.3.5 Levensloopregeling en verlof (vervallen per 1-1-2026)

4.4 Kort verzuim

4.4.1 De regeling

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

Tabel: Kort verzuim

Aard van de omstandigheden	Doorbetaling salaris gedurende
Huwelijk e.d.	
- de werknemer gaat in ondertrouw	een redelijke tijd, max. 1 dag
- hij sluit een huwelijk of notariële samenlevingsovereenkomst dan wel partnerschapsregistratie	2 dagen
- het huwelijk van zijn (stief)kind	1 dag
- het huwelijk van zijn (stief)broer, (stief)zus of kleinkind	in totaal max. 1 dag per kalenderjaar*
- zijn 25- of 40-jarig huwelijksjubileum	1 dag
Geboorte en adoptie	
- de bevalling van zijn levenspartner**	1 dag
- de adoptie van een kind***	1 dag
Overlijden	
- de levenspartner	4 dagen
- een inwonend kind	4 dagen
- een niet-inwonend kind	2 dagen
- een van zijn (stief)ouders	2 dagen
Overlijden of bijwonen begrafenis	
- de levenspartner van zijn (stief)kind	1 dag
- zijn kleinkind	1 dag
- een ouder van zijn levenspartner	1 dag
- een grootouder van hem of zijn levenspartner	1 dag
- zijn (stief)broer of (stief)zus	1 dag
- de levenspartner van zijn (stief)broer of (stief)zus	1 dag
- de (stief) of (stief)broer van zijn levenspartner	1 dag
Vakexamen	
- het afleggen van een vakexamen voor een erkend diploma, als dit in het belang is van zijn bedrijf	een redelijke tijd, max. 1 dag
Overige situaties	
- een bij wettelijk voorschrift of door de overheid opgelegde verplichting die hij persoonlijk moet uitvoeren, voor zover daar geen financiële vergoeding tegenover staat	een redelijke tijd, max. 1 dag
- zijn keuring voor de militaire dienst	1 dag
- de priesterwijding van zijn kind, (stief)broer of (stief)zus	in totaal max. 1 dag per kalenderjaar*
- de aflegging van een kloostergelofte door zijn kind, (stief)broer of (stief)zus	in totaal max. 1 dag per kalenderjaar*

* Voor deze omstandigheden heeft de werknemer recht op in totaal 1 dag kort verzuim per jaar.

** Hiernaast heeft de werknemer een wettelijk recht op geboorteverlof.

*** In aanvulling op de wettelijke verlofrechten van de werknemer.

4.4.2 Levenspartner

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

4.5 Bijzonder verzuim

4.5.1 Gevolgen voor de BJA

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

4.4.3 Afwijkende afspraken

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

4.4.4 Verzuim om medische redenen

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

Tabel: Bijzonder verzuim en de BJA van de werknemer

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

4.5.2 Bij arbeidsongeschiktheid

- a. Bij arbeidsongeschiktheid worden de daardoor verzuimde uren voor de BJA als gewerkte uren beschouwd als het gaat om uren tijdens een in het dienstrooster van de werknemer vastgelegde vakantie.

- b. Dit geldt niet voor:
 - (gedeelten van) vakantiedagen die de werkgever volgens de wensen van de werknemer heeft vastgesteld;
 - (gedeelten van) collectieve vakantiedagen waarop de werknemer vrij wilde zijn van zijn re-integratieverplichtingen.

4.6 Vakbondsverlof / Vakbondsverlof

4.6.1 Vrijaf met behoud van salaris

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

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

Toelichting bij 4.6.1 a

Vergelijkbare organen zijn:

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

4.6.2 Voorwaarden

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

Toelichting bij 4.6

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

5. Opleiden en ontwikkelen

5.1	Werken aan duurzame inzetbaarheid	135
5.2	Loopbaangesprek	135
5.3	Opleidingsdagen	136
5.4	Studiekosten en stagevergoeding	136
5.5	Erkenning Verworven Competenties (EVC)	136
5.6	Generatiepact	137
5.7	Regeling vervroegd uittreden	138

5.1 Werken aan duurzame inzetbaarheid

5.1.1 Eén dag per jaar

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

5.1.2 Het gebruik

De werknemer gebruikt deze dag om actief en autonoom te werken aan zijn duurzame inzetbaarheid. Hierbij gaat het om scholing, ontwikkeling en gezondheid.

De werknemer bepaalt na overleg met de werkgever wanneer hij zijn inzetbaarheidsdag opneemt.

Toelichting bij 5.1

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

5.2 Loopbaangesprek

5.2.1 Eenmaal per jaar

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

5.3 Opleidingsdagen

5.3.1 Aantal dagen

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

5.3.2 Gebruik

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

5.4 Studiekosten en stagevergoeding

5.4.1 Studiekostenregeling

De werkgever stelt een studiekostenregeling vast.

5.3.3 Keuze en planning opleiding

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

Toelichting bij 5.3

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

5.4.2 Stagevergoedingsregeling

De werkgever stelt een redelijke stagevergoedingsregeling vast.

5.5 Erkenning Verworven Competenties (EVC)

5.5.1 Vergoeding

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

5.6 Generatiepact

5.6.1 Doel en opzet

- a. De regeling Generatiepact maakt het mogelijk dat:
 - een (oudere) werknemer korter gaat werken,
 - tegen een bepaald percentage van het oorspronkelijke salaris en
 - met behoud van de volledige pensioenopbouw.
- b. De regeling en het Uitvoeringsreglement lopen door tot en met 31 december 2028.
- c. Het Uitvoeringsreglement (de technische uitwerking van het Generatiepact) is opgenomen in [bijlage C](#) van deze cao.

Toelichting bij 5.6.1

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

5.6.2 Varianten

- a. De werknemer die in regelmatige ploegendienst⁶ werkt en 60 jaar of ouder is en een jaarsalaris heeft van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om variant 80-90-100 toe te passen. De werkgever dient het verzoek in te willigen.
- b. De werknemer die niet in regelmatige ploegendienst werkt en 62 jaar of ouder is en een jaarsalaris heeft van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken variant 80-90-100 toe te passen. De werkgever dient het verzoek in te willigen.
- c. De werknemer van 62 jaar of ouder met een jaarsalaris van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om variant 70-85-100 toe te passen. De werkgever kan het verzoek inwilligen of afwijzen (dubbele vrijwilligheid).
- d. De werknemer van 63 jaar of ouder – of zoveel eerder als op bedrijfsniveau is afgesproken – met een jaarsalaris boven € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om van één van de varianten gebruik te mogen maken. De werkgever kan het verzoek inwilligen of afwijzen (dubbele vrijwilligheid).
- e. Mochten er op bedrijfsniveau voor werknemers positief afwijkende afspraken worden gemaakt ten aanzien van de leeftijd waarop de werknemer gebruik kan maken van dit generatiepact, dan wordt de pensioenuitvoerder en/of verzekeraar gemandateerd om daar technische uitvoering aan te geven.
- f. Het bedrag onder a t/m d geldt voor de werknemer die in voltijd werkt, voor de werknemer die in deeltijd werkt naar evenredigheid van het aantal door hem gewerkte uren. Dit bedrag wordt geïndexeerd met de in de cao overeengekomen structurele loonsverhogingen en bedraagt per 1 januari 2026 € 85.750 bruto.

⁶ Regelmatige ploegendienst is ploegendienst die ten minste gedurende 1 jaar, volgens een vooraf vastgesteld rooster is of moet worden uitgeoefend (zie ook definities 7.3 van de Basis-cao).

5.7 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

5.7.1 De regeling

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

5.7.2 Recht werknemer

- a. Recht op vervroegd uittreden heeft de werknemer die:
 - In de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2026 op eigen verzoek uit dienst treedt; en die
 - op de uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt; en
 - een bruto maandsalaris verdient van maximaal € 4.911 exclusief toeslagen bij voltijdsdienstverband. Dit bedrag geldt voor de werknemer die in voltijd werkt, voor de werknemer die in deeltijd werkt naar evenredigheid van het aantal door hem gewerkte uren, of die direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste vijf aaneengesloten jaren een periode van minimaal twee jaar regelmatig:
 - in ploegendienst heeft gewerkt, of
 - in consignatiedienst heeft gewerkt, of
 - SAO-toeslag of vergelijkbare toeslagen voor bezwarende arbeidsomstandigheden (zoals vuilwerktoeslag) betaald heeft gekregen.
- b. Het bedrag onder a geldt voor de werknemer die in voltijd werkt, voor de werknemer die in deeltijd werkt naar evenredigheid van het aantal door hem gewerkte uren. Dit bedrag wordt geïndexeerd met de in de cao overeengekomen structurele loonsverhogingen en bedraagt per 1 januari 2026 € 4.911.

5.7.3 CAO RVU

De RVU is vastgelegd in de [Cao Metalektro Regeling Vervroegd Uittreden 2026](#).

6. Aanvullende bepalingen

6.1	Sociaal Fonds	139
6.2	Raad van Overleg in de Metalektro	139
6.3	Bescherming personeelsvertegenwoordigers	139
6.4	Vakbondswerk in de onderneming	140
6.5	Vakbondscontributie	142
6.6	Inschakeling organisatiebureau, fusie en bedrijfssluiting	142
6.7	Uitzendbureaus	143
6.8	Niet in dienst zijnde werknemers / Niet in dienst zijnde werknemers	144
6.9	Cao-scholingsdag	146
6.10	Overleg met cao-partijen	146
6.11	Werknemers met een buitenlandse arbeidsovereenkomst	147

6.1 Sociaal Fonds

6.1.1 SSF

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

6.2 Raad van Overleg in de Metalektro

6.2.1 ROM

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

6.3 Bescherming personeelsvertegenwoordigers

6.3.1 Geen benadeling

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

Toelichting bij 6.3.1

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

6.3.2 Bemiddeling

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

6.4 Vakbondswerk in de onderneming

6.4.1 Overleg met de vakbonden

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

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

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

6.4.2 Vakbondsfaciliteiten

In verband met 6.4.1 verleent de werkgever aan de vakbonden faciliteiten voor het onderhouden van de contacten met hun leden in de onderneming.

De werkgever en de vakbonden overleggen over de aard van de faciliteiten en de mate en de vorm waarin de werkgever deze verleent. Voorbeelden van dergelijke faciliteiten zijn:

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

Toelichting bij 6.4.2

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

6.4.3 Geen benadeling kaderleden

- a. Kaderleden zijn leden van vakbonden die optreden:
 - als lid van het bestuur van de bedrijfsledengroepen;
 - in grote ondernemingen:
 - als lid van sectiebesturen die vallen onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de bedrijfsledengroep;
 - eventueel als lid van een onderhandelingsdelegatie.
- b. Het uitoefenen van de functie van kaderlid mag geen nadelige gevolgen hebben voor de positie van de betrokken werknemer. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - het in 6.4.1 bedoelde overleg heeft plaatsgevonden;
 - de in 6.4.2 bedoelde vakbondsfaciliteiten zijn verleend en
 - de vakbonden hebben de werkgever vooraf schriftelijk laten weten welke werknemers als kaderlid optreden.
- c. Is de werknemer kaderlid, dan mag de werkgever hem alleen ontslaan, als hij dit ook zou hebben gedaan als de werknemer geen kaderlid was geweest.
- d. Als de werkgever van plan is deze werknemer te ontslaan, voert hij daar eerst een gesprek over met een bezoldigd bestuurder van de vakbond van deze werknemer. In dit gesprek proberen zij samen een oplossing voor het probleem te vinden.
- e. Als de werknemer vindt dat de werkgever zich niet heeft gehouden aan de voorgaande punten a t/m c, kan hij gebruik maken van zijn recht op bemiddeling. Zie [7.7.2 d.](#)
- f. Gaat het om ontslag en heeft de Bemiddelingsinstantie aan het eind van de ontslagtermijn nog geen uitspraak gedaan, dan wordt het eventuele ontslag opgeschort totdat deze instantie uitspraak heeft gedaan.
- g. Heeft de werkgever de werknemer ontslagen wegens dringende reden, zoals bedoeld in artikel 7:678 BW en is de Bemiddelingsinstantie van mening dat dit ontslag is gegeven omdat de werknemer kaderlid is, dan wordt het dienstverband van de werknemer geacht niet onderbroken te zijn geweest.

Toelichting bij 6.4.3

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

6.5 Vakbondscontributie

6.5.1 Vergoeding

- a. De werknemer die op 1 januari 2026 lid is van een vakbond en bij een werkgever in dienst is, ontvangt in 2026 een netto vergoeding van de volledige vakbondscontributie van de werkgever.
- b. De werknemer die geen recht heeft op de netto vergoeding als bedoeld onder a, heeft in 2026 het recht zijn vakbondscontributie te laten onderbrengen in de fiscale vrijstelling van de Werkkostenregeling (WKR) in de onderneming.

Toelichting

Per werknemer geldt in 2026 één vorm van vergoeding voor de vakbondscontributie. Wie op 1 januari 2026 vakbondslid én in dienst is, krijgt de netto vergoeding van de werkgever (lid a). Alle andere werknemers kunnen hun contributie via de WKR laten verwerken (lid b).

De twee regelingen zijn niet te combineren.

6.6 Inschakeling organisatiebureau, fusie en bedrijfssluiting

6.6.1 Inschakeling organisatiebureau

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

6.6.2 Fusie

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

- a. Hij geeft de werkgeversorganisatie en de vakbonden zo snel mogelijk informatie over de overwogen maatregelen.
- b. Uiterlijk één week hierna informeert hij de ondernemingsraad en de werknemers. In overleg met de vakbonden kan hij van de laatstgenoemde termijn afwijken. Voor de werkgeversorganisatie, de vakbonden

- c. en de werkgever zelf geldt een geheim-houdingsplicht ten aanzien van de overwogen maatregelen totdat de werkgever de ondernemingsraad heeft geïnformeerd.
- c. Vervolgens bespreekt hij de overwogen maatregelen en de eventuele gevolgen daarvan voor werknemers met de werkgeversorganisatie, de vakbonden en de ondernemingsraad. Daarmee stelt hij deze organisaties in de gelegenheid hun zienswijze naar voren te brengen en (eventueel) zijn beslissing te beïnvloeden. Hij maakt de resultaten van deze bespreking(en) bekend aan zijn Raad van Commissarissen of een daarmee vergelijkbare beleidsinstantie.

6.6.3 Bedrijfssluiting of inkrimping

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

- a. Verwacht hij dat bepaalde ontwikkelingen de omvang van de werkgelegenheid in de onderneming ernstig in gevaar brengen, dan informeert hij de werkgeversorganisatie en

de vakbonden hier zo snel mogelijk over en nodigt hij ze uit voor een gesprek. In dit gesprek geeft hij inzicht in de aard en mogelijke gevolgen van deze ontwikkelingen.

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

6.7 Uitzendbureaus

6.7.1 NEN-certificaat

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

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

van Commissarissen of een daarmee vergelijkbare beleidsinstantie.

Toelichting bij 6.6.3

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

6.6.4 Sociaal plan

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

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

6.8.1 Overleg en definitie

- a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan niet in dienst zijnde werknemers geen werkzaamheden op welke naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, noch direct noch indirect via (onder)aannemers.
- b. Het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruik maken van niet in dienst zijnde werknemers zal ten minste tweemaal per jaar met de ondernemingsraad worden besproken.
- c. Onder 'niet in dienst zijnde werknemer' wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
- d. Als een gegrond vermoeden bestaat dat de cao niet wordt nageleefd ten aanzien van de inzet van niet in dienst zijnde werknemers als bedoeld onder c, kan de ROM Werkgroep Werkingssfeer een onderzoek instellen naar de naleving van de cao bij betreffende onderneming of ondernemingen.

6.8.2 Informeren ondernemingsraad

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

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

6.8.3 Toepasselijke cao-bepalingen

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

6.8.4 Vergelijking arbeidsvoorwaarden

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

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

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

Onder arbeidsvoorwaarden worden mede begrepen:

- a. vakantierechten;
- b. vergoedingen voor reizen, reiskosten, koffiegeld, e.d.;
- c. andere vergoedingen en toeslagen;
- d. het geheel of gedeeltelijk achterwege laten van de inhouding van premies voor sociale verzekeringen en pensioenvoorzieningen;
- e. duidelijke, kwantificeerbare verstrekkingen aan de betrokken werknemers zoals kleding, schoeisel en gereedschap;
- f. duidelijke, kwantificeerbare voorzieningen voor de betrokken werknemers zoals pensioenvoorziening en ziektekostenverzekering;
- g. uitkeringen in het lopende jaar verband houdende met de winst, zodra de hoogte van de uitkering bekend is;
- h. arbeidstijd als bedoeld in artikel 8 lid 1 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).

6.8.5 Salarisgrens

Het bepaalde in 6.10.4 is niet van toepassing op bij de werkgever gedetacheerde werknemers met een jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoelage van € 73.580 bruto of meer. Deze salarisgrens wordt geïndexeerd met de in de cao overeengekomen structurele loonsverhogingen.

6.8.6 Vergewisplicht

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

6.8.7 Uitzonderingen

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

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

is het bepaalde in 6.8.2 tot en met 6.8.6 niet van toepassing.

In dit geval zal de werkgever de ondernemingsraad niettemin informeren omtrent:

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

6.9 Cao-scholingsdag

6.9.1 Voor werknemers

De werknemer die lid is van een vakbond kan in 2026 deelnemen aan een cao-scholingsdag. Hierbij gelden de volgende afspraken:

- a. Op deze dag komen in elk geval de arbeidsverhoudingen en de cao aan de orde.
- b. De voorbereiding en uitvoering gebeurt door de vakbond. Ook de werkgeversorganisatie en de werkgever vervullen hierbij een rol.
- c. De organisatie vindt plaats in overleg met de werkgever.

6.9.2 Voor werkgevers

De werkgeversorganisatie organiseert een cao-scholingsdag voor werkgevers.

Daar vervullen ook de vakbonden een rol bij.

6.10 Overleg met cao-partijen

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

6.11 Werknemers met een buitenlandse arbeidsovereenkomst

6.11.1 WagwEU en definitie

In overeenstemming met de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) en artikel 2a van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van cao's (Wet AVV), zijn de in bijlage F beschreven kernbepalingen van deze cao ook van toepassing op de ter beschikking gestelde werknemer, die tijdelijk in Nederland arbeid verricht en wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander dan het Nederlandse recht. Onder ter beschikking gestelde werknemer wordt in dit verband verstaan iedere werknemer die gedurende een bepaalde periode werkt in Nederland, dat niet het land is waar die werknemer gewoonlijk werkt. Bijlage F maakt onderdeel uit van deze cao.

6.11.2 Detachering langer dan twaalf maanden

Wanneer de detachering meer dan twaalf maanden bedraagt, waarborgt de dienstverrichter voor zijn gedetacheerde werknemers vanaf de dertiende maand alle verbindend verklaarde bepalingen die zijn neergelegd

in de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is op grond van het eerste lid, met uitzondering van de bepalingen inzake procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en inzake aanvullende bedrijfs-pensioenregelingen.

6.11.3 Achttien maanden of langer

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

7. Over de cao en cao-partijen

7.1	Looptijd cao	148
7.2	Werkings sfeer	148
7.3	Definities / Definities	149
7.4	Afwijken van deze cao / Flexibilisering	150
7.5	Afwijken in een MB-cao	152
7.6	Geschillen	153
7.7	Bemiddeling	154

7.1 Looptijd cao

7.1.1 2026

- a. Deze cao geldt voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026 en eindigt zonder dat daarvoor opzegging nodig is.
- b. Voor [5.6](#) en [bijlage C](#) geldt een looptijd tot en met 31 december 2028.

7.1.2 Geen nawerking eerdere cao's

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

7.2 Werkings sfeer

7.2.1 Bijlage A

De bepalingen over de werkingssfeer zijn opgenomen in [bijlage A](#). Deze bijlage maakt onderdeel uit van de cao.

7.3 Definities / Definities

AOW-leeftijd

De pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in de Algemene ouderdomswet.

Basis Jaarlijkse Arbeidsduur (BJA)

Het saldo van het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met:

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

De uitkomst in dagen wordt vermenigvuldigd met 8 uur. De volgende tabel toont de omvang van de BJA voor het jaar 2026.

Tabel: De BJA in 2026		
Kalenderjaar	BJA voor de werknemer die recht heeft op de overgangs-regeling extra vakantie voor senioren uit 4.1.5	BJA voor de overige werknemers
2026	1736	1720

Basis-cao

Cao Metalektro: Basis

Bedragen

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

Cao, de/deze

Met 'de cao' of 'deze cao' wordt bedoeld de Cao Metalektro: Hoger personeel (HP-cao).

Deeltijd

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

Dienstrooster

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

Enmalige uitkering (als bedoeld in 3.2.3)

Deze uitkering behoort niet tot het pensioengevend salaris, leidt niet tot verhoging van enige toeslag en is geen oververdiensite.

Feestdagen

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

Loonsom Wfsv

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

ROM

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

Vakbonden

FNV Metaal, CNV, De Unie en VHP2.

Voltijd

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

Vrije roosteruren

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

Werkgever

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

Werkgeversorganisatie

FME, ondernemersorganisatie voor de technologische industrie.

Werknemer

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

7.4 Afwijken van deze cao / Flexibilisering

7.4.1 Hoofdregels

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

7.4.2 Terugdraaien van een afwijking in gunstige zin

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

Toelichting bij 7.4.2

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

7.4.3 Uitzondering: afwijken in ongunstige zin

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

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

7.4.4 Doorwerking van een afwijkende regeling

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

7.4.5 Tijdelijke afwijkmogelijkheid salarisverhogingen

- a. De werkgever kan de ROM toestemming vragen de structurele salarisverhogingen te mogen uitstellen. Deze mogelijkheid is bedoeld voor de werkgever die de verhoging op dat moment moeilijk kan doorvoeren vanwege bijzondere (bedrijfs)economische omstandigheden.
- b. De werkgever kan voor uitstel in aanmerking komen, als hij in zijn verzoek:
 - de (bedrijfs)economische situatie die aanleiding geeft tot het indienen van het verzoek onderbouwt;
 - verklaart dat het verzoek is goedgekeurd door de meerderheid van de werknemers;
 - verklaart dat de onderneming op het moment van indienen van het verzoek niet in staat van surséance verkeert of daartoe een verzoek heeft ingediend;
 - verklaart dat er geen dividend en/of bonussen zijn of zullen worden uitgekeerd die betrekking hebben op de prestaties over het kalenderjaar 2025 en/of 2026;
 - verklaart of er over het verzoek wel of geen overeenstemming is bereikt met de vakbonden.
- c. Als aan de voorwaarden onder b is voldaan, dan honoreert de ROM het verzoek en geldt het volgende:
 - Het uitstel geldt voor de loonsverhoging per 1 januari 2026 maximaal 12 maanden.
 - De werknemer ontvangt over de uitstelperiode naar rato extra vakantierechten. Bij voltijd gaat het om 4,75 extra vakantieuuren per maand uitstel. De werknemer neemt de extra uren op voor 1 januari 2027. Dit gebeurt in overleg met de werkgever.
 - De werkgever informeert de werknemers dat de ROM toestemming heeft gegeven.
- d. De beoordeling van deze verzoeken gebeurt door een commissie die bestaat uit de voorzitter en de vicevoorzitter van de ROM.

7.5 Afwijken in een MB-cao

7.5.1 Afwijken van B- en/of A-bepalingen

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

7.5.2 Rol vakbonden

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

7.5.3 Begin- en einddatum bij afwijken van B-bepalingen

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

7.5.4 Gevolgen wijziging cao-bepalingen

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

7.5.5 Informatieplicht werkgever

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

7.5.6 Verplichtingen partijen bij de MB-cao

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

7.6 Geschillen

7.6.1 Geschillencommissie

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

7.6.2 Indienen van klachten

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

7.6.3 Bindend advies

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

7.6.4 Relatie met bemiddeling

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

7.7 Bemiddeling

7.7.1 Bemiddelingsinstantie

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

7.7.2 Taken

- a. Bemiddeling:
 - bij een klacht van een werknemer of een groep werknemers over de arbeidsverhouding, namelijk op verzoek van de betrokken werknemer(s) en/of de werkgever;
 - bij een verschil van mening tussen één of meer vakbonden enerzijds en een werkgever anderzijds over het gevoerde of te voeren sociaal beleid van de onderneming, namelijk op verzoek van de betrokken werkgever, werkgeversorganisatie en/of vakbond(en);een en ander met inachtneming van [artikel 4 A van bijlage E](#) bij deze cao.
- b. Bemiddeling en/of oordeel:
 - bij voorgenomen acties, zoals bedoeld in 7.7 van de Basis-cao, namelijk op schriftelijk verzoek van één of meer vakbonden en/of de werkgeversorganisatie.
- c. Oordeel achteraf:
 - bij uitgevoerde acties, zoals bedoeld in 7.7.2 e van de Basis-cao, namelijk op schriftelijk verzoek van de betrokken werkgever, de vakbond(en) en/of de werkgeversorganisatie.
- d. Overige taken:
 - behandeling van een klacht van een personeels-vertegenwoordiger, zoals bedoeld in 6.3.2.
 - behandeling van een klacht van een kaderlid, zoals bedoeld in 6.4.3 e.

7.7.3 Procedure

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

7.7.4 Behandeling van verzoeken na afloop van de cao

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

Ondertekening van de cao

Deze cao is overeengekomen en in vijfvoud getekend door:

Vereniging FME

Theo Henrar (voorzitter)

Erik Tierolf (hoofdonderhandelaar)

FNV

Albert Kuiper (landelijk bestuurder FNV Metaal)

Peter Reniers (landelijk bestuurder FNV Metaal)

CNV

Nicole Engmann-van Eijbergen (sectorleider industrie)

De Unie

Reinier Castelein (voorzitter)

Jesse van Roeden (belangenbehartiger)

VHP2

Perry van Liempt (directeur)

Amilde Schuur (onderhandelaar arbeidsverhoudingen)

Bijlagen

Bijlage A. Werkingssfeer	156
Bijlage B. Reglement dispensatie	163
Bijlage C. Reglement generatiepact	165
Bijlage D. Reglement geschillen	168
Bijlage E. Reglement bemiddelingsinstantie	172
Bijlage F. Kernbepalingen WagwEU	175

Bijlage A. Werkingssfeer

1. a. Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van werknemers in dienst van een werkgever in de Metalektró.
- b. Deze overeenkomst is tevens van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van werknemers in dienst van de werkgever die niet valt onder 6 of 7 van deze bijlage en in hoofdzaak ondersteunende en/of samenhangende activiteiten verricht ten behoeve van een of meer werkgever(s) in de Metalektró waarmee de werkgever een gezamenlijke onderneming vormt, tenzij de werkgever is gebonden aan de al of niet algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf, of de cao voor het Technisch Installatiebedrijf.
2. Een werkgever die activiteiten verricht als beschreven in 6 tot en met 7 valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst als in hoofdzaak Metalektró-activiteiten worden verricht.
3. Of in hoofdzaak activiteiten binnen de Metalektró worden verricht, wordt bepaald aan de hand van het aantal arbeidsuren dat door werknemers van de werkgever aan die activiteiten wordt besteed. Van “in hoofdzaak” is sprake als dat gewoonlijk meer dan 50% is van het aantal overeengekomen arbeidsuren van de bij de werkgever in dienst zijnde werknemers.
4. Tot de Metalektró-activiteiten behoren zowel de specifieke activiteiten genoemd in 6 tot en met 7 als werkzaamheden van werknemers die, in een al dan niet ondersteunende functie - waartoe mede wordt verstaan werknemers in de ‘overhead’ -, werkzaam zijn ten behoeve van die specifieke activiteiten.
5. Voor zover werknemers al dan niet in een ondersteunende functie - waartoe mede wordt verstaan werknemers in de ‘overhead’ - werkzaam zijn zowel ten behoeve van de Metalektró-activiteiten als ten behoeve van andere ondernemingsactiviteiten, wordt het aantal arbeidsuren van deze werknemers naar evenredigheid toegerekend aan de verschillende activiteiten van de werkgever.

6. Tot de 'Metalektro' behoren – voor zover niet genoemd in 7 en 8 – werkgevers waarin, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, in de regel gedurende ten minste 1200 uren per week door bij die onderneming in dienst zijnde werknemers als bedoeld in paragraaf 7.3 van deze overeenkomst,* doch met inachtneming van het gestelde onder 9 t/m 18 en 22, werkzaamheden worden verricht en waarin:

* Zie beschikking van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 juni 1990 (Stcrt. 1990, 112).

- a. uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend, waaronder onder meer wordt verstaan:

- 1^e het 3D-printen, aanleggen, assembleren, construeren, demonteren, draaien, emailleren, extruderen, forceren, frezen, gieten, herstellen, honen, kotten, lasercladden, (laser) lassen, leppen, monteren, onderhouden (waaronder onder meer preventief), ontwerpen, ontwikkelen, persen, pletten, samenstellen, slopen, smeden, smelten, snijden, trekken, vervaardigen, verscheuren en/of vermalen, (vonk-)verspanen, walsen, zagen van metaal (waaronder onder meer te verstaan: aluminium, blik, brons, koper, lood, messing, staal, tin, ijzer, zink en legeringen of composities hiervan) of metalen voorwerpen, alles in de ruimste zin van het woord, zoals: apparaten, appendages, automobielen, automaten, beelden, benzinepompen, beregeningsinstallaties, bliksemafleiders, blikwaren, bouten, brandkasten, bromfietsen, bruggen, buizen, capsules, containers niet zijnde carrosserieën, draad, draadnagels, drijfwerk, elektriciteitsmeters, elektroden, gaas,

gasmeters, gemotoriseerde rijwielen, gereedschappen, haarden, instrumenten (waaronder optische apparaten), jaloezieën, kachels, ketels (o.a. voor centrale verwarming), kindervagens, klinknagels, knopen, kroonkurken, machines, matrassen, matrijzen, meters (o.a. gas-, elektriciteits-, water- en taximeters), meubelen, moeren, motoren, motorrijwielen, muziek-instrumenten, onderdelen, ovens, radiatoren, ramen, reservoirs, rolhekken, rollend materieel, rolluiken, rijwielen, schaatsen, schepen (alle vaartuigen hoe dan ook genaamd en van welke aard ook), schroeven, schuifhekken, sierhekken, sluitingen, stempels, stoomketels, tanks, taximeters, toestellen, tuben, uurwerken, voorwerpen, watermeters, werktuigen (waaronder mede begrepen kracht- en arbeidswerktuigen, landbouw-machines, -tractoren en -werktuigen) en zonweringen;

- 2^e het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van apparaten, installaties, stoffen, toestellen, voorwerpen en dergelijke - dit alles ongeacht de aard van het materiaal, die elektrische energie of haar componenten afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken, zoals analyseapparatuur, bioreactoren, elektromotoren, elektrische huishoudelijke en industriële toestellen met en zonder elektrische bewegingskracht, elektrische ovens, fornuizen, apparatuur voor het elektrisch lassen en accumulatoren, producten dienende tot het ondergronds transport van elektrisch arbeidsvermogen (grondkabel), isolerend draad, installatiemateriaal

- (waaronder smeltveiligheden) en alle overige elektronische apparatuur daaronder begrepen elektro-medische toestellen, instrumenten en computers;
- 3^e het staalblazen en/of zandstralen;
 - 4^e het verzinken en/of vertinnen, voor zover dit niet langs galvanotechnische weg geschiedt;
 - 5^e het reviseren van verbrandingsmotoren en/of onderdelen daarvan in de ruimste zin;
- b. uitsluitend of in hoofdzaak het elektrotechnische scheepsinstallatiebedrijf wordt uitgeoefend;
 - c. uitsluitend of in hoofdzaak rechtstreeks voor derden het bedrijf wordt uitgeoefend van het:
 1. wikkelen of herstellen van elektrotechnische machines en gebruiks- en verbruikstoestellen voor sterk- en zwakstroominstallaties (elektrotechnisch wikkelbedrijf);
 2. monteren en bedraden van elektrotechnische en elektronische apparatuur van bedienings-, schakel- en signaleringspanelen (elektrotechnisch paneelbouwbedrijf);
 3. demonteren, repareren, monteren, vervangen, wijzigen, onderhouden, gebruiksgereed opleveren van apparaten, installaties, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken (elektrotechnisch reparatiebedrijf);
 - d. uitsluitend of in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7:690 B.W. van werkgevers waar uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van

metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektró; echter, niet tot de Metalektró worden geacht te behoren werkgevers waarin uitsluitend het bedrijf van het ter beschikking stellen van werknemers van derden wordt uitgeoefend indien de betreffende werkgever:

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

- én geen onderdeel uitmaakt van een groep van ondernemingen die geacht wordt te behoren tot de Metalektró;
 - én geen door werkgevers- en werknemers (organisatie(s)) tot stand gebrachte arbeidspool is;
- e. anders dan in hoofdzaak het bedrijf van het be- en/of verwerken van metalen en/of een of meer van de in 7 genoemde bedrijven wordt uitgeoefend en daarnaast anders dan in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7:690 B.W. van werkgevers waar uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektró, indien bij de betreffende werkgever het grootste deel van het totale premieplichtige loon op jaarbasis wordt aangewend ten behoeve van deze activiteiten gezamenlijk.

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

Ontwerpen en/of ontwikkelen wordt alleen dan tot de werkingssfeer geacht te behoren indien en voor zover dit plaatsvindt ten dienste van een of meer overige zelf te verrichten activiteiten als onder a tot en met d omschreven.

Onder ontwerpen, ontwikkelen wordt verstaan, uitgaande van een programma van eisen, het omzetten van dit programma in een technische specificatie, waaronder mede wordt verstaan schets, blauwdruk of prototype, enz.

Toelichting:

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

7. Ongeacht het aantal arbeidsuren gedurende welke in de regel per week door bij die werkgevers in dienst zijnde werknemers werkzaamheden worden verricht, worden, behoudends het bepaalde in 6 tevens geacht tot de Metalektró te behoren werkgevers waarin uitsluitend of in hoofdzaak een of meer van de volgende bedrijven worden uitgeoefend:
- a. het walsen van staal;
 - b. het ijzer- en staalgietersbedrijf;
 - c. het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van vliegtuigen;
 - d. het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van liften.

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

Ontwerpen en/of ontwikkelen wordt alleen dan tot de werkingssfeer geacht te behoren indien en voor zover dit plaatsvindt ten dienste van een of meer overige zelf te verrichten activiteiten als onder a tot en met d omschreven.

Onder ontwerpen, ontwikkelen wordt verstaan, uitgaande van een programma van eisen, het omzetten van dit programma in een technische specificatie, waaronder mede wordt verstaan schets, blauwdruk of prototype, enz.

Toelichting:

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

8. Niet onder de werkingssfeer van deze overeenkomst ressorteren werkgevers, die weliswaar onder de omschrijving van 7 vallen, doch waarop met goedkeuring van de daartoe bevoegde instantie een (algemeen verbindend verklaarde) collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van arbeidsvoorwaarden in de Metaal en Techniek van toepassing is.
9. Een werkgever, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot de Metalektro, behoort tot het Metaalbewerkingsbedrijf,* indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week bij de werkgever, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2, of 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, minder heeft bedragen dan onderscheidenlijk 1200, 800 of 400, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in 10 bepaalde. Indien de daling van het aantal arbeids-

uren het directe gevolg is van een juridische herstructurering worden de bij de juridische herstructurering betrokken werkgevers voor de vaststelling van het aantal arbeidsuren als één werkgever beschouwd.

Dit geldt niet als op de arbeidsovereenkomsten van een werkgever voorafgaand aan de juridische herstructurering de (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf of de (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de cao voor het Technisch Installatiebedrijf van toepassing waren.

De werkgever die voornemens is de hierboven bedoelde juridische herstructurering door te voeren maakt hiervan melding bij de ROM waarbij tevens inzicht wordt gegeven in de gevolgen van de juridische herstructurering voor de betrokken werknemers.

* Als bedoeld in artikel 77, eerste lid van het besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 december 1983 (Stcrt. 1983, 246).

10. De in 9 bedoelde werkgever behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor onder 9 genoemde perioden.
11. Werkgevers waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in 6 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid (thans de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken)

- had moeten plaats-vinden, worden geacht te behoren tot de Metalektro.
12. In geval van rechtsopvolging van een werkgever als hiervoor in 9 en 11 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in 9 en 11 bepaalde aangenomen dat sprake is van eenzelfde aansluiting.
 13. Indien een werkgever als bedoeld in 11 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Regeling Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005, overgaat naar de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken behoort die onderneming met ingang van dezelfde datum tot het metaalbewerkingsbedrijf.
 14. Een werkgever, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf, behoort, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week van de bij de werkgever in dienst zijnde werknemers, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2 en 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, ten minste heeft bedragen onderscheidenlijk 1200, 2000 of 3000, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in 15 bepaalde, tot de Metalektro.
 15. De in 14 bedoelde werkgever behoort tot de Metalektro met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor in 14 genoemde perioden.
 16. Werkgevers waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in 6 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken (MTB) (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie (thans de sector Metaalindustrie en de sector Elektrotechnische Industrie) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot het metaalbewerkingsbedrijf.
 17. In geval van rechtsopvolging van een werkgever als hiervoor in 14 en 16 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in 14 en 16 bepaalde aangenomen dat sprake is van een zelfde aansluiting.
 18. Indien een werkgever als bedoeld in 16 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Regeling Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005, overgaat naar de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie behoort die werkgever met ingang van dezelfde datum tot de Metalektro.

19. De Commissie Werkingssfeer ziet toe op de toepassing van de met betrekking tot de indeling en de overgang van werkgevers in 6 en 9 tot en met 18 gestelde regelen.

* De Commissie Werkingssfeer is samengesteld door de Stichting Raad van Overleg in de Metalektro en de Stichting Vakraad Metaal en Techniek. Het secretariaat van de Commissie Werkingssfeer is gevestigd: Postbus 93235, 2509 AE Den Haag, telefoon 070-3160325. In de commissie hebben tevens zitting, het PME pensioenfonds (PME) en het Pensioenfonds Metaal en Techniek (PMT).

20. Deze overeenkomst is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers die werkzaam zijn in lithografische afdelingen van werkgevers in de Metalektro en daar grafische vakarbeid verrichten voor zo ver deze werknemers onder de cao Grafimedia vallen.

21. Deze overeenkomst is van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers die een functie vervullen boven het niveau van de in de Basis-cao opgenomen salarisgroepen met uitzondering van de bestuurders van de onderneming en de functionarissen die rechtstreeks bij het bepalen van het beleid van het bedrijf zijn betrokken.

22. Deze overeenkomst is niet van toepassing op: NXP Semiconductors Netherlands B.V. te Nijmegen en Eindhoven en Philips en de met deze vennootschap in concernverband verbonden werkgevers. De Raad van Overleg in de Metalektro kan te allen tijde deze overeenkomst wel van toepassing verklaren op deze werkgevers indien de grond voor het uitzonderen van de toepassing vervalt. Tijdens de looptijd van deze overeenkomst kan de Raad van Overleg in de Metalektro (bepalingen van) deze overeenkomst desgevraagd niet van toepassing verklaren op andere werkgevers. Een gemotiveerd schriftelijk verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze overeenkomst dient te worden ingediend bij de ROM (Postbus 407, 2260 AK te Leidschendam). De ROM zal dit verzoek behandelen met inachtneming van het reglement dispensatie. Dit reglement is opgenomen als [bijlage B](#) van deze overeenkomst.

Bijlage B. Reglement dispensatie

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

1. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze cao kan worden ingediend door een werkgever of groep van werkgevers die organisatorisch en economisch met elkaar verbonden zijn. Uit het verzoek moet duidelijk blijken of het verzoek mede namens alle vakbonden die partij zijn bij deze cao wordt gedaan. Tenzij een vakbond afziet bij de te dispenserende cao betrokken te zijn.
2. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij het secretariaat van de ROM (Postbus 407, 2260 AK Leidschendam en/of info@romcao.nl).
3. Het verzoek wordt getoetst aan de volgende voorwaarden:
 - a. er dient sprake te zijn van een eigen cao overeengekomen met tenminste alle bij deze cao betrokken vakbonden, tenzij een vakbond afziet daarbij betrokken te willen zijn; én
 - b. de eigen cao dient tenminste gelijkwaardig te zijn aan deze cao; én

- c. de onderneming blijft gedurende de termijn van de dispensatie bijdragen betalen en deelnemen aan de collectieve regelingen die gelden voor werkgevers in de Metalektro, waaronder: Stichting Raad van Overleg in de Metalektro (ROM), Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro (SSF), Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro (A+O),⁷ Stichting RVU Metalektro,⁸ Stichting Private Aanvulling WW & WGA (PAWW) en de Stichting PME pensioenfonds (PME) tenzij daar al vrijstelling voor verplichte deelneming in dit fonds geldt; én
 - d. een motivering waarom dispensatie van deze cao nodig is.
4. Het verzoek dient ten minste te bevatten:
 - a. de naam en het adres van de verzoeker;
 - b. de ondertekening door verzoeker;
 - c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
 - d. de motivering van het verzoek;
 - e. de dagtekening;
 - f. alsmede bijgesloten een (digitaal) afschrift van de eigen cao.

Artikel 4

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

⁷ De cao A+O voorziet met Bijlage B in een eigen reglement dispensatie.

⁸ De cao RVU voorziet met Bijlage B in een eigen reglement dispensatie.

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

1. Een verleende dispensatie geldt tot maximaal één jaar nadat de looptijd van deze cao is verstreken.
2. Voor een verlenging van de dispensatietermijn of een dispensatie van een nieuwe eigen cao dient een verzoek te worden ingediend volgens de vereisten van dit reglement.
3. Telkens als de gedispenseerde werkgever een nieuwe eigen cao met de vakbonden heeft afgesloten, informeert deze direct de ROM met het sturen van een afschrift van de eigen cao.⁹

Artikel 8

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

Artikel 9

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

⁹ Bij het afsluiten van een nieuwe eigen cao moet de gedispenseerde werkgever opnieuw een verzoek tot dispensatie indienen bij de ROM en de tekst van die cao ter informatie meesturen.

Bijlage C. Reglement generatiepact

1. Definities

Aanvulling arbeidsovereenkomst

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

Cao

De collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalekto 2026 (looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026).

Jaarsalaris

Het jaarsalaris zoals gedefinieerd in de cao Metalekto.

Nieuwe maandverdiensite

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

Oorspronkelijke arbeidsduur

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

Oorspronkelijke deeltijdfactor

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

Oorspronkelijk maandverdiensite

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

Pensioengevend salaris

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

Pensioenregelingen

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

Pensioenuitvoerder

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

Varianten

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

Verzekeraar

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

Werkgever

Een werkgever zoals gedefinieerd in de cao Metalekto.

Werknemer

Een werknemer zoals gedefinieerd in de cao Metalekto.

2. Algemene bepalingen

- 2.1 De regeling is op 5 juli 2019 in werking getreden en loopt tot en met 31 december 2028.
- 2.2 De werkgever moet de aanvraag van de werknemer die valt onder 2.3 of 2.4 van dit reglement invoeren binnen een termijn van twee maanden nadat hij de aanvraag van de werknemer heeft ontvangen.
Werkgever en werknemer kunnen samen een andere invoeringsperiode overeenkomen.
- 2.3 De werknemer die in regelmatige ploegdienst¹⁰ werkt en 60 jaar of ouder is en een jaarsalaris heeft van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om variant 80-90-100 toe te passen.
De werkgever dient het verzoek in te willigen.
- 2.4 De werknemer die niet in regelmatige ploegdienst werkt en 62 jaar of ouder is en een jaarsalaris heeft van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken Variant 80-90-100 toe te passen. De werkgever dient het verzoek in te willigen.
- 2.5 De werknemer van 62 jaar of ouder met een jaarsalaris van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om variant 70-85-100 toe te passen. De werkgever kan het verzoek inwilligen of afwijzen (dubbele vrijwilligheid).
- 2.6 De werknemer van 63 jaar of ouder – of zoveel eerder als op bedrijfsniveau is afgesproken – met een jaarsalaris boven € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om van één van de varianten gebruik te mogen maken. De werkgever kan het verzoek inwilligen of afwijzen (dubbele vrijwilligheid).
- 2.7 Het bedrag onder 2.2 t/m 2.6 gelden voor de werknemer die in voltijd werkt, voor de werknemer die in deeltijd werkt naar evenredigheid van het aantal door hem gewerkte uren. Dit bedrag wordt geïndexeerd met de in de cao overeengekomen structurele loonsverhogingen en bedraagt per 1 januari 2026 € 85.750 bruto.

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

3. Deelname

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

¹⁰ Regelmatige ploegdienst is ploegdienst die ten minste gedurende 1 jaar, volgens een vooraf vastgesteld rooster is of moet worden uitgeoefend (zie ook definities 7.3 van de Basis-cao).

4. Pensioenen en arbeidsongeschiktheidsverzekering

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

5. Vergoedingen

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

Voorbeeld:

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

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

Voorbeeld:

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

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

6. Overige bepalingen

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

Bijlage D. Reglement geschillen

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

9. Staken de stemmen der Commissieleden opnieuw, dan beslist de rechtsgeleerde.

Artikel 4

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

* Het is gewenst dat de werkgever of werknemer vóór het indienen van een klaagschrift, daaromtrent overleg pleegt met de contracterende vakvereniging, waarbij hij is aangesloten.

Artikel 5

1. Het klaagschrift moet zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen zes maanden nadat de beweerde overtreding van een bepaling der collectieve arbeids-overeenkomst heeft plaatsgevonden, worden ingediend bij de secretaris van de Commissie.
2. De in lid 1 en 2 bedoelde termijnen worden door de Commissie niet ambtshalve toegepast.
3. Het tijdvak, waarover te weinig ontvangen salaris kan worden gevorderd, gaat niet verder terug dan ten hoogste acht maanden, te rekenen vanaf de in het vorige lid genoemde kennisgeving.
4. Wanneer de aangeklaagde partij zich beroept op overschrijding van de termijn door de klagende partij, kan de Commissie desondanks, indien zij daartoe termen aanwezig acht, genoegen nemen met die overschrijding, mits het klaagschrift is ingediend binnen twaalf maanden nadat de beweerde overtreding heeft plaatsgevonden c.q. nadat de klagende partij de wederpartij schriftelijk van de beweerde overtreding in kennis heeft gesteld.
5. Wanneer de klacht betrekking heeft op een regelmatig herhaalde overtreding of op een voortdurende overtreding, moet het klaagschrift worden ingediend uiterlijk zes maanden nadat de klagende partij de wederpartij schriftelijk van de beweerde overtreding in kennis heeft gesteld.

Artikel 6

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

Artikel 7

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

afzien van het horen van partijen als in artikel 8 lid 1 omschreven.

Artikel 8

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

Artikel 9

1. De uitspraak der Commissie heeft de kracht van een bindend advies.
2. De Commissie doet uitspraak in hoogste ressort.
3. De Commissie is bevoegd een tussentijdse uitspraak te doen. Daarbij wordt, zo enigszins mogelijk, een termijn gesteld, waarbinnen de behandeling van het geschil zal worden voortgezet.
4. De beslissingen der Commissie worden met redenen omkleed.
5. De Commissie doet uitspraak naar goede trouw en billijkheid.

Artikel 10

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

Artikel 11

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

Bijlage E. Reglement Bemiddelingsinstantie

Artikel 1 - Benoeming

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

Artikel 2 - Werkwijze

1. Zodra een verzoek bij de Bemiddelingsinstantie aanhangig is gemaakt, stelt het secretariaat de voorzitter op de hoogte van de aard en inhoud.
2. De voorzitter overlegt met de plaatsvervangend voorzitter wie van hen als fungerend voorzitter zal optreden.
3. Naargelang de aard van het verzoek beslist de fungerend voorzitter hoeveel leden en welke leden hij zal verzoeken zich met de behandeling van de klacht te belasten. Bij deze keuze zal het aantal leden, voorgedragen door de Vereniging FME gelijk dienen te zijn aan het aantal leden, voorgedragen door de werknemersvakverenigingen.

4. Afhankelijk van de beslissing van de fungerend voorzitter zal het aantal leden dat het verzoek gaat behandelen, inclusief de voorzitter, drie of vijf bedragen.
5. Indien daaraan behoefte bestaat kan deze groep, nadat het oordeel is gevormd, dit alvorens aan partijen mee te delen, ter bespreking voorleggen aan de voltallige Bemiddelingsinstantie.
6. In alle gevallen geldt het oordeel van de groep als oordeel van de Bemiddelingsinstantie.
7. Voor de behandeling van het verzoek ontvangen de fungerend voorzitter en de leden die de klacht behandelen een door de Raad van Overleg vastgestelde vergoeding.
8. Alle op het verzoek betrekking hebbende stukken worden ter kennisgeving toegezonden aan de voltallige Bemiddelingsinstantie.

Artikel 3 - Geen arbitrage en geen publicatie

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

Artikel 4 - Situaties waarin de Bemiddelingsinstantie kan worden ingeschakeld

- A. Klachten van een werknemer of een groep van werknemers inzake de arbeidsverhouding:
1. De werknemer dient eerst zijn klacht te bespreken in de onderneming, waarbij achtereenvolgens de volgende fasen worden doorlopen:
 - directe chef;
 - eventueel hogere chef;
 - directie of haar gemachtigde (al of niet via de bemiddeling van een lid van de ondernemingsraad).
 2. Is langs de in lid 1 aangegeven weg binnen een redelijke termijn geen bevredigende oplossing verkregen, dan kan de werknemer, die is aangesloten bij een van de vakbonden zijn klacht voorleggen aan de daartoe door zijn organisatie aangewezen vertegenwoordiger, waarna de betrokken organisatie de klacht bij de werkgever in bespreking brengt.
 3. Indien tussen die organisatie en de werkgever geen overeenstemming kan worden verkregen, kan zowel de werkgever als de betrokken werknemer zijn organisatie verzoeken de klacht ter bemiddeling voor te leggen aan de Bemiddelingsinstantie.
 4. Indien de organisatie aan dit verzoek gevolg geeft, stelt zij de andere bij het verzoek betrokken partij en diens organisatie daarvan in kennis.
 5. Indien één van de betrokken partijen geen lid is van de werkgeversorganisatie of één van de vakbonden kan de klacht rechtstreeks aan de Bemiddelingsinstantie worden voorgelegd. De Bemiddelingsinstantie neemt de klacht slechts in behandeling, indien beide partijen en partijen bij de cao daarmee instemmen.
 6. Indien de klager geen lid is van één van de vakbonden neemt de Bemiddelingsinstantie de klacht slechts in behandeling wanneer de klager zich tevoren bereid heeft verklaard de kosten van de bemiddeling te dragen.
- B. Verschil van mening tussen werknemersvakvereniging(en) en een werkgever:
1. Indien over het in de onderneming gevoerde of te voeren sociaal beleid verschil van mening is tussen een werkgever, die is aangesloten bij de werkgeversorganisatie, en een of meer werknemersvakverenigingen, dan kan dit meningsverschil zowel door de werkgever als door de werknemersvakvereniging(en) worden voorgelegd aan de besturen van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.
 2. Indien de bemoeiingen onder sub 1 genoemd niet tot resultaat leiden, kan elk der organisaties het meningsverschil ter bemiddeling voorleggen aan de Bemiddelingsinstantie.
 3. Indien de betrokken werkgever geen lid is van de werkgeversorganisatie, wordt het verschil van mening rechtstreeks aan de Bemiddelingsinstantie voorgelegd. De Bemiddelingsinstantie neemt het verschil van mening slechts in behandeling, indien partijen bij de cao daarmee instemmen.
- C. Het voornemen bij een of meer werknemersvakverenigingen tot werkstaking of andere acties:
1. Indien er een onderwerp is, naar aanleiding waarvan een of meer werknemersvakverenigingen en/of haar (hun) leden werkstaking of acties zou(den) willen toepassen, die het normaal functioneren van een onderneming belemmeren, dan kan dit onderwerp zowel door de betrokken werkgever(s), die is (zijn) aangesloten bij de werkgeversorganisatie, als door de werknemersvakvereniging(en) en/of haar (hun) leden worden voorgelegd aan de besturen van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.

2. Indien van het voornemen tot werkstaking of andere acties kennis is gegeven aan de werkgeversorganisatie kan (kunnen) zowel een of meer werknemersvakverenigingen als de werkgeversorganisatie aan de Bemiddelingsinstantie bemiddeling en/of beoordeling verzoeken. De Bemiddelingsinstantie zendt onverwijld afschrift van bovenvermeld verzoek aan de betrokken werkgever(s), de vakbonden, de werkgeversorganisatie en de Geschillencommissie.

Artikel 5 - Procedure

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

Bijlage F. Kernbepalingen WagwEU

De onderstaande tabel geeft aan welke bepalingen van de Cao Metalektro Hoger Personeel 2026 (gedeeltelijk) van toepassing zijn op de werknemers zoals bedoeld in bepaling 6.11 van die cao (verder te noemen: HP-cao).

Tabel: Bepalingen van de HP-cao die (gedeeltelijk) van toepassing zijn in het kader van WagwEU (kernbepalingen)

Uit hoofdstuk / bijlage	Nummer*	Kernbepalingen titel / onderwerp	Waarvan niet van toepassing
1. Arbeidsovereenkomst	1.2	Begin van de arbeidsovereenkomst	1.2.1; 1.2.2 a-e en g-k; 1.2.3
	1.5	Voltijd en deeltijd	
	1.7	Einde van de arbeidsovereenkomst	
2. Werktijden	2.1	Dienstrooster	2.1.1
	2.2	Tijdelijk vierdaagse werkweek	2.2.2; 2.2.3
3. Inkomen en gelijke beloning	3.1	Functie-indeling en gelijke beloning	3.1.2
	3.2	Salarisaanpassingen in deze cao-periode	3.2.3
	3.3	Toeslagen en vergoedingen	
4. Feestdagen, roostervrij, verzuim en verlof	4.1	Feestdagen	
	4.2	Vrije roosteruren	4.2.1 d; 4.2.2 h; 4.2.3
	4.4	Kort verzuim	
	4.5	Bijzonder verzuim	
	4.6	Vakbondsverlof	
	5.1	Werken aan duurzame inzetbaarheid	5.1.2
6. Aanvullende bepalingen	6.8	Niet in dienst zijnde werknemers	6.8.2; 6.8.7
7. Over de cao en cao-partijen	7.2	Werkings sfeer	
	7.3	Definities	
	7.4	Afwijken van deze cao / Flexibilisering	7.4.2
Bijlagen	A	Werkings sfeer	
	F	Kernbepalingen WagwEU	

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



**Cao Metalektro
Arbeidsmarkt
en Opleiding (A+O)
2026**

Cao-partijen

Deze cao is overeengekomen door:

1. FME, ondernemersorganisatie voor de technologische industrie, hierna te noemen de werkgeversorganisatie en
 2. FNV Metaal,
 3. CNV,
 4. De Unie,
 5. VHP2
- de partijen 2 tot en met 5, gezamenlijk te noemen de vakbonden.

Inleiding

Arbeidsmarkt en onderwijs

Cao-partijen onderstrepen het belang van een sterke leercultuur en een leven lang ontwikkelen in de Metalektro. Zij spreken de ambitie uit om medewerkers continu te ondersteunen in hun ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Daarom hebben ze specifieke afspraken gemaakt over:

- Aansluiting onderwijs en bedrijfsleven
- Impactanalyse naar onderwijs- en ontwikkelvraagstukken van bedrijven
- Voortzetten pilot Skillspaspoort
- Langetermijnaanpak leren en ontwikkelen
- Technohubs
- Smart Makers Academy
- Structurele financiering van projecten van sociale partners op het gebied van onderwijs en ontwikkeling

Een leven lang leren

- Een leven lang leren is in de visie van cao-partijen van groot belang voor iedere onderneming en iedere werknemer in de Metalektro.
- Het draagt bij aan de continuïteit van de onderneming. Het biedt mogelijkheden om beter in te spelen op ontwikkelingen in de technologie, op de arbeidsmarkt en in de wereldeconomie. En ook de persoonlijke ontwikkeling van werknemers is ermee gediend.
- Ondernemingen hebben hier een eigen verantwoordelijkheid in, net als werknemers. Een goed samenspel is daarbij van essentieel belang. Net als een planmatig, toekomstgericht opleidingsbeleid, in samenhang met employability.

Arbeidsmarkt en Opleiding

- Met de Cao A+O willen cao-partijen aan het bovenstaande een bijdrage leveren door:
 - het geven van voorlichting over opleidingen, employability en arbeidsmarkt, zowel aan ondernemingen als aan werknemers en
 - het verstrekken van subsidies aan werkgevers om opleidingen en scholing te stimuleren.

1. Uitvoering van de cao

1.1 Cao A+O, A+O Metalektro en ROM

- a. De Cao Metalektro: Arbeidsmarkt en Opleiding (verder te noemen 'Cao A+O' of 'deze cao') wordt uitgevoerd door de Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro (verder te noemen 'A+O Metalektro' of 'de stichting'). Cao-partijen hebben de stichting met dit doel opgericht.
- b. A+O Metalektro werkt binnen de kaders van (de werkingssfeer van) deze cao, de statuten van A+O Metalektro en het financieringsreglement opleiding van leerlingen en werknemers uit bijlage C. De statuten van A+O Metalektro en het financieringsreglement opleiding van leerlingen en werknemers uit bijlage C maken onderdeel uit van deze cao.
- c. De Stichting Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) is gerechtigd de taken uit te voeren die deze cao aan de ROM opdraagt.
- d. Het bestuur van A+O Metalektro mag afwijken van het financieringsreglement uit [bijlage C](#) van deze cao als:
 - bijzondere omstandigheden daar aanleiding toegeven en
 - de ROM daartoe heeft geadviseerd.

2. Premieheffing

2.1 Werkgeversbijdrage

- a. De werkgever is een bijdrage verschuldigd aan A+O Metalektro. Deze bijdrage (heffing) wordt vastgesteld door het ROM-bestuur en bedraagt voor 2026 0,3% van de in dat jaar voor de onderneming geldende Loonsom Wfsv.
- b. De loonsom Wfsv is hier het totaal van het loon zoals omschreven in artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).
- c. De ROM heft de werkgeversbijdrage en bepaalt het heffingsmoment.

2.2 Voorschot

- a. De werkgever is verplicht de ROM een voorschot op zijn bijdrage te betalen.
- b. Hij doet dit vóór een door de ROM vast te stellen datum, maar uiterlijk op 15 oktober van elk jaar.
- c. De ROM bepaalt de hoogte van het voorschot op basis van een redelijke schatting van de op die datum voor de onderneming geldende Loonsom Wfsv. De ROM heft het voorschot.
- d. De definitieve afrekening vindt plaats op uiterlijk 15 augustus van het daaropvolgende jaar.

2.3 Informatieplicht

De werkgever is verplicht de gegevens die noodzakelijk zijn voor de berekening van zijn (voorschot)bijdrage aan de ROM te verstrekken.

2.4 Te laat of niet betalen

- a. Als de werkgever zijn (voorschot)bijdrage niet op tijd betaalt, is hij vanaf de uiterste betaaldatum de dan geldende wettelijke rente verschuldigd.
- b. Zolang de werkgever zijn (voorschot)bijdrage niet heeft betaald, ontvangt hij geen vergoedingen van A+O Metalektro.

3. Over deze cao

3.1 Looptijd en relatie met eerdere cao's

- a. Deze cao geldt voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026, met uitzondering van bepaling 2, 3.3 en de bijlagen A en B die een looptijd hebben tot en met 15 augustus 2027, en eindigt zonder dat daarvoor opzegging nodig is.
- b. Rechten die voortvloeien uit eerdere cao's komen met het in werking treden van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten die voortvloeien uit deze cao. Deze cao heeft - voor zover deze mindere aanspraken geeft - voorrang op de voorgaande cao's.

3.2 Werkingssfeer

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

3.3 Definities

Werkgever

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

Werknemer

Degene die:

- een arbeidsovereenkomst heeft in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek of
- in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht, al dan niet als thuiswerker, maar niet in de zelfstandige uitoefening van een bedrijf of beroep.

Ondertekening van de cao

Deze cao is overeengekomen en in vijfvoud getekend door:

Vereniging FME

Theo Henrar (voorzitter)

Erik Tierolf (hoofdonderhandelaar)

FNV

Albert Kuiper (landelijk bestuurder FNV Metaal)

Peter Reniers (landelijk bestuurder FNV Metaal)

CNV

Nicole Engmann-van Eijbergen (sectorleider industrie)

De Unie

Reinier Castelein (voorzitter)

Jesse van Roeden (belangenbehartiger)

VHP2

Perry van Liempt (directeur)

Amilde Schuur (onderhandelaar arbeidsverhoudingen)

Bijlagen

Bijlage A. Werkingssfeer.....	184
Bijlage B. Reglement dispensatie.....	191
Bijlage C. Financieringsreglement opleiding leerlingen en werknemers 2026.....	193

Bijlage A. Werkingssfeer

- Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van werknemers in dienst van een werkgever in de Metalektr.
 - Deze overeenkomst is tevens van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van werknemers in dienst van de werkgever die niet valt onder 6 of 7 van deze bijlage en in hoofdzaak ondersteunende en/of samenhangende activiteiten verricht ten behoeve van een of meer werkgever(s) in de Metalektr waarmee de werkgever een gezamenlijke onderneming vormt, tenzij de werkgever is gebonden aan de al of niet algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf, of de cao voor het Technisch Installatiebedrijf.
- Een werkgever die activiteiten verricht als beschreven in 6 tot en met 7 valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst als in hoofdzaak Metalektr-activiteiten worden verricht.
- Of in hoofdzaak activiteiten binnen de Metalektr worden verricht, wordt bepaald aan de hand van het aantal arbeidsuren dat door werknemers van de werkgever aan die activiteiten wordt besteed. Van "in hoofdzaak" is sprake als dat gewoonlijk meer dan 50% is van het aantal overeengekomen arbeidsuren van de bij de werkgever in dienst zijnde werknemers.
- Tot de Metalektr-activiteiten behoren zowel de specifieke activiteiten genoemd in 6 tot en met 7 als werkzaamheden van werknemers die, in een al dan niet ondersteunende functie - waartoe mede wordt verstaan werknemers in de 'overhead' -, werkzaam zijn ten behoeve van die specifieke activiteiten.
- Voor zover werknemers al dan niet in een ondersteunende functie - waartoe mede wordt verstaan werknemers in de 'overhead' - werkzaam zijn zowel ten behoeve van de Metalektr-activiteiten als ten behoeve van andere ondernemingsactiviteiten, wordt het aantal arbeidsuren van deze werknemers naar evenredigheid toegerekend aan de verschillende activiteiten van de werkgever.
- Tot de 'Metalektr' behoren – voor zover niet genoemd in 7 en 8 – werkgevers waar, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, in de regel gedurende ten minste 1200 uren per week door bij die werkgever in dienst zijnde werknemers als bedoeld in paragraaf 3.3 van deze overeenkomst,* doch met inachtneming van het gestelde onder 9 t/m 18 en 22, werkzaamheden worden verricht en waarin:

* Zie beschikking van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 juni 1990 (Stcrt. 1990, 112).

- a. uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend, waaronder onder meer wordt verstaan:
- 1^e het 3D-printen, aanleggen, assembleren, construeren, demonteren, draaien, emailleren, extruderen, forceren, frezen, gieten, herstellen, honen, kotten, lasercladden, (laser) lassen, leppen, monteren, onderhouden (waaronder onder meer preventief), ontwerpen, ontwikkelen, persen, pletten, samenstellen, slopen, smeden, smelten, snijden, trekken, vervaardigen, verscheuren en/of vermalen, (vonk-)verspanen, walsen, zagen van metaal (waaronder onder meer te verstaan: aluminium, blik, brons, koper, lood, messing, staal, tin, ijzer, zink en legeringen of composities hiervan) of metalen voorwerpen, alles in de ruimste zin van het woord, zoals: apparaten, appendages, automaten, automobielen, beelden, benzinepompen, beregeningsinstallaties, bliksemafleiders, blikwaren, bouten, brandkasten, bromfietsen, bruggen, buizen, capsules, containers niet zijnde carrosserieën, draad, draadnagels, drijfwerk, elektriciteitsmeters, elektroden, gaas, gasmeters, gemotoriseerde rijwielen, gereedschappen, haarden, instrumenten (waaronder optische apparaten), jaloezieën, kachels, ketels (o.a. voor centrale verwarming), kindervagens, klinknagels, knopen, kroonkurken, machines, matrassen, matrijzen, meters (o.a. gas-, elektriciteits-, water- en taximeters), meubelen, moeren, motoren, motorrijwielen, muziekinstrumenten, onderdelen, ovens, radiatoren, ramen, reservoirs, rolhekken, rollend materieel, rolluiken, rijwielen, schaatsen, schepen (alle vaartuigen hoe dan ook

genaamd en van welke aard ook), schroeven, schuifhekken, sierhekken, sluitingen, stempels, stoomketels, tanks, taximeters, toestellen, tuben, uurwerken, voorwerpen, watermeters, werktuigen (waaronder mede begrepen kracht- en arbeidswerktuigen, landbouwmachines, -tractoren en -werktuigen) en zonweringen;

- 2^e het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van apparaten, installaties, stoffen, toestellen, voorwerpen en dergelijke - dit alles ongeacht de aard van het materiaal-, die elektrische energie of haar componenten afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken, zoals analyseapparatuur, bioreactoren, elektromotoren, elektrische huishoudelijke en industriële toestellen met en zonder elektrische bewegingskracht, elektrische ovens, fornuizen, apparatuur voor het elektrisch lassen en accumulatoren, producten dienende tot het ondergronds transport van elektrisch arbeidsvermogen (grondkabel), isolerend draad, installatiemateriaal (waaronder smeltveiligheden) en alle overige elektronische apparatuur daaronder begrepen elektro-medische toestellen, instrumenten en computers;

3^e het staalblazen en/of zandstralen;

4^e het verzinken en/of vertinnen, voor zover dit niet langs galvanotechnische weg geschiedt;

5^e het reviseren van verbrandingsmotoren en/of onderdelen daarvan in de ruimste zin;

- b. uitsluitend of in hoofdzaak het elektrotechnische scheepsinstallatiebedrijf wordt uitgeoefend;

- c. uitsluitend of in hoofdzaak rechtstreeks voor derden het bedrijf wordt uitgeoefend van het:
1. wikkelen of herstellen van elektrotechnische machines en gebruiks- en verbruikstoestellen voor sterk- en zwakstroominstallaties (elektrotechnisch wikkelbedrijf);
 2. monteren en bedraden van elektrotechnische en elektronische apparatuur van bedienings-, schakel- en signaleringspanelen (elektrotechnisch paneelbouwbedrijf);
 3. demonteren, repareren, monteren, vervangen, wijzigen, onderhouden, gebruiksgereed opleveren van apparaten, installaties, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken (elektrotechnisch reparatiebedrijf);
- d. uitsluitend of in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7:690 B.W. van werkgevers waarin uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro; echter, niet tot de Metalektro worden geacht te behoren werkgevers waar uitsluitend het bedrijf van het ter beschikking stellen van werknemers van derden wordt uitgeoefend indien de betreffende werkgever:
- werknemers voor 25% of meer van de arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers ter beschikking stelt van derden die niet uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen uitoefenen dan wel niet op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro;
 - én voor 15% of meer van het totale premieplichtige loon op jaarbasis werknemers ter beschikking stelt van derden op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 B.W., zoals laatstelijk nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv), gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005. De onderneming heeft aan dit criterium voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling (Belastingdienst), die voor de sociale verzekeringen is belast met het indelen van ondernemingen bij sectoren, als zodanig is vastgesteld;
 - én geen onderdeel uitmaakt van een groep van ondernemingen die geacht wordt te behoren tot de Metalektro;
 - én geen door werkgevers- en werknemers (organisatie(s)) tot stand gebrachte arbeidspool is;
- e. anders dan in hoofdzaak het bedrijf van het be- en/of verwerken van metalen en/of een of meer van de in 7 genoemde bedrijven wordt uitgeoefend en daarnaast anders dan in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7: 690 B.W. van werkgevers waar uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro, indien bij de betreffende werkgever het grootste deel van het

totale premieplichtige loon op jaarbasis wordt aangewend ten behoeve van deze activiteiten gezamenlijk.

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

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

Toelichting:

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

7. Ongeacht het aantal arbeidsuren gedurende welke in de regel per week door bij die werkgevers in dienst zijnde werknemers werkzaamheden worden verricht, worden, behoudens het bepaalde in 6 tevens geacht tot de Metalekro te behoren werkgevers waar uitsluitend of in hoofdzaak een of meer van de volgende bedrijven worden uitgeoefend:
 - a. het walsen van staal;
 - b. het ijzer- en staalgietersbedrijf;
 - c. het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van vliegtuigen;
 - d. het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van liften.

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

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

Toelichting:

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

8. Niet onder de werkings sfeer van deze overeenkomst ressorteren werkgevers, die weliswaar onder de omschrijving van 7 vallen, doch waarop met goedkeuring van de daartoe bevoegde instantie een (algemeen verbindend verklaarde) collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van arbeidsvoorwaarden in de Metaal en Techniek van toepassing is.
9. Een werkgever, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot de Metaalektro, behoort tot het Metaalbewerkingsbedrijf,* indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week bij de werkgever, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2, of 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, minder heeft bedragen dan onderscheidenlijk 1200, 800 of 400, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in 10 bepaalde. Indien de daling van het aantal arbeidsuren het directe gevolg is van een juridische herstructurering worden de bij de juridische herstructurering betrokken werkgevers voor de vaststelling van het aantal arbeidsuren als één werkgever beschouwd.

Dit geldt niet als op de arbeidsovereenkomsten van een werkgever voorafgaand aan de juridische herstructurering de (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf of de (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de cao voor het Technisch Installatiebedrijf van toepassing waren.

De werkgever die voornemens is de hierboven bedoelde juridische herstructurering door te voeren maakt hiervan melding bij de ROM waarbij tevens inzicht wordt gegeven in de gevolgen van de juridische herstructurering voor de betrokken werknemers.
10. De in 9 bedoelde werkgever behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor onder 9 genoemde perioden.
11. Werkgevers waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of hoofdzakelijk behoort tot de in 6 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid (thans de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot de Metaalektro.
12. In geval van rechtsopvolging van een werkgever als hiervoor in 9 en 11 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in 9 en 11 bepaalde aangenomen dat sprake is van eenzelfde aansluiting.
13. Indien een werkgever als bedoeld in 11 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Regeling Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005, overgaat naar de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken behoort die werkgever met ingang van dezelfde datum tot het metaalbewerkingsbedrijf.

* Als bedoeld in artikel 77, eerste lid van het besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 december 1983 (Stcrt 1983, 246).

14. Een werkgever, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf, behoort, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week van de bij de werkgever in dienst zijnde werknemers, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2 en 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, ten minste heeft bedragen onderscheidenlijk 1200, 2000 of 3000, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in 15 bepaalde, tot de Metalektro.
15. De in 14 bedoelde werkgever behoort tot de Metalektro met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor in 14 genoemde perioden.
16. Werkgevers waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in 6 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken (MTB) (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie (thans de sector Metaalindustrie en de sector Elektrotechnische Industrie) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot het metaalbewerkingsbedrijf.
17. In geval van rechtsopvolging van een werkgever als hiervoor in 14 en 16 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in 14 en 16 bepaalde aangenomen dat sprake is van een zelfde aansluiting.
18. Indien een werkgever als bedoeld in 16 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Regeling Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005, overgaat naar de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie behoort die werkgever met ingang van dezelfde datum tot de Metalektro.
19. De Commissie Werkingssfeer* ziet toe op de toepassing van de met betrekking tot de indeling en de overgang van werkgevers in 6 en 9 tot en met 18 gestelde regelen.

* De Commissie Werkingssfeer is samengesteld door de Stichting Raad van Overleg in de Metalektro en de Stichting Vakraad Metaal en Techniek. Het secretariaat van de Commissie Werkingssfeer is gevestigd: Postbus 93235, 2509 AE Den Haag, telefoon 070-3160325. In de commissie hebben tevens zitting, het PME pensioenfonds (PME) en het Pensioenfonds Metaal en Techniek (PMT).
20. Deze overeenkomst is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers die werkzaam zijn in lithografische afdelingen van werkgevers in de Metalektro en daar grafische vakarbeid verrichten voor zo ver deze werknemers onder de cao Grafimedia vallen.
21. Deze overeenkomst is niet van toepassing op bestuurders in dienst van de werkgever en de functionarissen die rechtstreeks bij het bepalen van het beleid in het bedrijf zijn betrokken.

22. Deze overeenkomst is niet van toepassing op: NXP Semiconductors Netherlands B.V. te Nijmegen en Eindhoven en Philips en de met deze vennootschap in concernverband verbonden werkgevers. De Raad van Overleg in de Metalektro kan te allen tijde deze overeenkomst wel van toepassing verklaren op deze werkgevers indien de grond voor het uitzonderen van de toepassing vervalst.

Tijdens de looptijd van deze overeenkomst kan de Raad van Overleg in de Metalektro (bepalingen van) deze overeenkomst desgevraagd niet van toepassing verklaren op andere werkgevers.

Een gemotiveerd schriftelijk verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze overeenkomst dient te worden ingediend bij de ROM (Postbus 407, 2260 AK te Leidschendam). De ROM zal dit verzoek behandelen met inachtneming van het reglement dispensatie.

Dit reglement is opgenomen als [bijlage B](#) van deze overeenkomst.

Bijlage B. Reglement dispensatie

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

1. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze cao kan worden ingediend door een werkgever of groep van werkgevers die organisatorisch en economisch met elkaar verbonden zijn. Uit het verzoek moet duidelijk blijken of het verzoek mede namens alle vakbonden die partij zijn bij deze cao wordt gedaan. Tenzij een vakbond afziet bij de te dispenserende cao betrokken te zijn.
2. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij het secretariaat van de ROM (Postbus 407, 2260 AK Leidschendam en/of info@romcao.nl).
3. Het verzoek wordt getoetst aan de volgende voorwaarden:
 - a. er dient sprake te zijn van een eigen cao overeengekomen met tenminste alle bij deze cao betrokken vakbonden, tenzij een vakbond afziet daarbij betrokken te willen zijn; én
 - b. de eigen cao dient tenminste gelijkwaardig te zijn aan deze cao; én

- c. de onderneming blijft gedurende de termijn van de dispensatie bijdragen betalen en deelnemen aan de collectieve regelingen die gelden voor werkgevers in de Metalekto, waaronder: Stichting Raad van Overleg in de Metalekto (ROM), Stichting Sociaal Fonds in de Metalekto (SSF), Stichting RVU Metalekto, Stichting Private Aanvulling WW & WGA (PAWW) en de Stichting PME pensioenfonds (PME) tenzij daar al vrijstelling voor verplichte deelneming in dit fonds geldt; én
 - d. een motivering waarom dispensatie van deze cao nodig is.
4. Het verzoek dient ten minste te bevatten:
 - a. de naam en het adres van de verzoeker;
 - b. de ondertekening door verzoeker;
 - c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
 - d. de motivering van het verzoek;
 - e. de dagtekening;
 - f. alsmede bijgesloten een (digitaal) afschrift van de eigen cao.

Artikel 4

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

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Artikel 9

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

¹ Bij het afsluiten van een nieuwe eigen cao moet de gedispenseerde werkgever opnieuw een verzoek tot dispensatie indienen bij de ROM en de tekst van die cao ter informatie meesturen.

Bijlage C. Financieringsreglement opleiding leerlingen en werknemers 2026

Artikel 1 - Definities

1. Stichting

De Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro (A+O).

2. Bestuur

Het bestuur van de stichting.

3. Directie

De directie van de stichting, als gevolmachtigde van het bestuur.

4. Wettelijke kaders

- a. WEB: Wet educatie en beroepsonderwijs (Stb. 1995, 501; laatste wijziging 23 februari 2022, Stb. 2022, 134);
- b. WHW: Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (Stb. 1992, 593, laatste wijziging 14 juli 2021, Stb. 2021, 409);
- c. Crebo: Centraal register beroepsopleidingen zoals bedoeld in artikel 6.4.1. van de WEB;
- d. Croho: Centraal register opleidingen hoger onderwijs zoals bedoeld in artikel 6.13 van de WHW.

5. Werkgever

De werkgever als bedoeld in deze cao en met wie de (leerling-)werknemer een (leer)arbeids-overeenkomst en - indien van toepassing - een beroepspraktijkvormingsovereenkomst/ praktijkovereenkomst heeft gesloten.

6. Werknemer

Degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten, dan wel - anders dan in zelfstandige uitoefening van een bedrijf of beroep - in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht.

7. Leerling-werknemer

Degene die een opleiding volgt waarvoor de stichting financiering verstrekt en die met de werkgever een overeenkomst zoals bedoeld in lid 8 van dit artikel én een overeenkomst zoals bedoeld in lid 9 van dit artikel heeft gesloten.

8. Leerarbeidsovereenkomst

Overeenkomst, te sluiten tussen in ieder geval de werkgever en de leerling-werknemer voor vijf dagen per week voor de duur van de beroepspraktijkvormingsovereenkomst / praktijkovereenkomst (model toegevoegd achter dit reglement). De leerarbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege als de opleiding eindigt.

9. Beroepspraktijkvormingsovereenkomst/ praktijkovereenkomst

Overeenkomst als bedoeld in artikel 7.2.8 van de WEB, gesloten tussen de instelling, de leerling-werknemer en de werkgever.

10. Beroepsopleidingen

Opleidingen in de voltijdse, deeltijdse- of duale variant als bedoeld in de WEB en de WHW.

11. Studietoelating

Een studiejaar loopt vanaf startdatum studie met een maximale looptijd van twaalf maanden.

12. Vergoeding

Het jaarlijks door het bestuur vast te stellen bedrag per jaar ten behoeve van het opleiden van (leerling-) werknemers. De vergoeding wordt toegekend bij de start van de opleiding, per studiejaar voor de duur van de opleiding, berekend over 45 weken per studiejaar.

13. Bewijs van inschrijving

Schriftelijk bewijs dat de (leerling-)werknemer is ingeschreven voor een studiejaar.

14. Bewijs van deelname

Schriftelijk bewijs van het opleidingsinstituut dat de opleiding daadwerkelijk gevolgd is.

15. Opleidingsmodule

Een op zichzelf staand opleidingsonderdeel van een erkende Crebo- of Croho-opleiding of door NLQF erkende opleiding dat wordt afgesloten met een certificaat.

Artikel 2 - Vaststelling vergoeding aan de werkgever

1. Het bestuur kan aan de werkgever een vergoeding toekennen ten behoeve van de opleiding van de (leerling-) werknemer. Het bestuur stelt jaarlijks het totaal beschikbare vergoedingsbedrag vast en voor 1 juli van het betreffende schooljaar de hoogte van de vergoeding. Deze vergoeding geldt voor de volledige opleidingsduur (zie tabel).
2. De betreffende beroepsopleidingen met de daarbij behorende niveaus en maximale opleidingsduur worden onderscheiden door de WEB/WHW en voor deze duur vergoed door de stichting met een maximum van vier jaar. Binnen deze periode worden voor de (leerling-) werknemer maximaal 2 opleidingen vergoed (inclusief vergoeding op basis van voorgaande financieringsreglementen).

Opleiding	Niveau	Maximale duur volgens de WEB	Vergoedingsduur A+O
MBO Assistent-opleiding	bbl-niveau I	min. half jaar en max. 1 jaar.	1 jaar
MBO Basisberoepsopleiding	bbl-niveau II	min. 2 en max. 3 jaar.	2 jaar
MBO Vakopleiding	bbl-niveau III	min. 2 en max. 4 jaar.	3 jaar
MBO Middenkaderopleiding	bbl-niveau IV	min. 3 en max. 4 jaar.	4 jaar
Associate Degree	niveau V	min. 1 jaar en max. 2 jaar	2 jaar
HBO	niveau V	min. 1 jaar en max. 4 jaar	4 jaar
WO	niveau VI	min. 1 jaar en max. 4 jaar	4 jaar

3. Bij een doorlopende leerlijn, waarbij aansluitend wordt gestart met het daaropvolgende niveau, gelden dezelfde voorwaarden. Werkgever dient in dat geval uiterlijk zes maanden na de start van de vervolgopleiding de aanvraag voor de vergoeding in voor deze beroepsopleiding en sluit een nieuwe leerarbeids-overeenkomst af in verband met de nieuwe beroepspraktijkvormingsovereenkomst/praktijkovereenkomst op bbl-niveau III of IV of inschrijving op hbo-niveau.
4. Indien een werknemer slechts een of meerdere delen van de beroepsopleiding volgt om het diploma te behalen, wordt de vergoeding naar rato vastgesteld op basis van de totale nominale studieduur. De verwachte totale studieduur moet worden onderbouwd met een door de onderwijsinstelling verstrekte verklaring.
5. Bij het volgen van een losse opleidingsmodule dient de werkgever uiterlijk voor afronding van de opleidingsmodule de vergoeding aan te vragen.
6. De werkgever, wiens bedrijf gevestigd is in Nederland, kan bij de directeur van de stichting een vergoeding aanvragen voor een erkende beroepsopleiding gevolgd in de aan Nederland grenzende deelstaten en provincies.
7. De werkgever heeft geen recht op vergoeding over periode(n) dat de werkgever niet (via de in artikel 2 van deze cao genoemde heffing) bijdraagt aan de stichting.

Artikel 3 - Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verklaart met de (leerling-)werknemer en eventueel andere relevante partijen de overeenkomst te hebben gesloten, zoals genoemd in artikel 1 lid 6 (werknemer) of lid 8 en 9 (leerling-werknemer) van dit reglement. De werknemer ontvangt gedurende de opleiding tenminste het salaris zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
2. De arbeidsovereenkomst dient de volgende artikelen te bevatten:
 - de cao's in de Metalektro zijn van toepassing;
 - de kosten van de opleiding en de daaraan gerelateerde kosten (examens, materiaal, inschrijving) worden door de werkgever vergoed en mogen niet worden teruggevorderd.
3. De werkgever dient uiterlijk binnen zes maanden na de start van het studiejaar de aanvraag voor de vergoeding voor de beroepsopleiding in.
4. Indien de werkgever verzuimd heeft het eerste studiejaar aan te melden, dan komt hij uitsluitend nog in aanmerking voor vergoeding van het tweede, derde of vierde studiejaar van deze (leerling-)werknemer.
5. Bij mutaties of uitval van de (leerling-)werknemer meldt de werkgever dit bij de stichting via het declaratieformulier.

Artikel 4 - Uitbetalen vastgestelde vergoeding aan de werkgever

1. De vastgestelde vergoeding als bedoeld in artikel 2 van dit reglement wordt door de stichting als voorlopige vergoeding aan de werkgever uitbetaald.
2. De vergoeding wordt uitgekeerd middels bevoorschotting en een slotbetaling op basis van de einddeclaratie. Bevoorschotting vindt zesmaandelijks plaats na aanvang van de opleiding en is afhankelijk van de duur van de opleiding. Bevoorschotting eindigt altijd 6 maanden voor einde nominale studieduur. De einddeclaratie dient binnen 6 maanden na afloop van de opleiding dan wel de maximale vergoedingsperiode door de stichting te zijn ontvangen. Bij het indienen van de einddeclaratie verklaart de werkgever te beschikken over:
 - een schriftelijk bewijs van deelname aan de opleiding;
 - een schriftelijk bewijs dat de (leerling-)werknemer in dienst was bij de werkgever gedurende de duur van de opleiding.
3. De definitieve vaststelling en toekenning van de vergoeding vinden plaats zo spoedig mogelijk na afloop van het opleidingstraject. De vergoeding wordt gebaseerd op het feitelijk aantal opleidingsweken tot het maximum genoemd in artikel 2 lid 2. Bij (tussentijdse) beëindiging van de opleiding vervalt (naar rato) het recht op vergoeding.
4. Als werkgever bij controle de vereiste documenten niet kan overleggen, heeft de stichting het recht de voorlopig uitbetaalde vergoeding terug te vorderen.

Artikel 5 - Informatieplicht en bewaartermijn

1. De werkgever dient alle gegevens beschikbaar te hebben welke voor de uitvoering van dit reglement nodig zijn. De stichting behoudt het recht om deze gegevens steekproefsgewijs te verifiëren.
2. De werkgever dient alle gegevens te verstrekken welke voor de uitvoering van dit reglement nodig zijn, dan wel wenselijk worden geacht. De stichting heeft het recht zelf of een onafhankelijke derde partij de verstrekte gegevens te (laten) verifiëren. Er geldt een administratieve bewaarplicht van 7 jaar gerekend vanaf de datum van de uitbetaling van de einddeclaratie.

Artikel 6 - Aansprakelijkheid

De stichting aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor door anderen dan de stichting verrichte werkzaamheden voortvloeiend uit de uitvoering van dit reglement.

Artikel 7 - Overgangsbepaling

De werkgever komt voor vergoeding volgens het Financieringsreglement Opleiding van leerlingen en Scholing van werkenden 2026 in aanmerking indien:

- a. (leerling-)werknemers met hun opleiding zijn gestart vóór 1 januari 2027 én
- b. aan alle voorwaarden zoals deze zijn opgenomen in het Financieringsreglement opleiding van leerlingen en werknemers 2026 is voldaan.

Artikel 8 - Slotbepaling

In alle gevallen waarin de bepalingen in dit reglement niet voorziet en/of gelet op bijzondere omstandigheden van het individuele geval, beslist de directie dan wel het bestuur.

Model leerarbeidsovereenkomst

Leerarbeidsovereenkomst

Ondergetekenden:

_____,
gevestigd te

_____,
verder te noemen de 'werkgever', ten deze rechtsgeldig
vertegenwoordigd door

_____,
directeur
en

_____,
wonende te

_____,
verder te noemen de 'leerling-werknemer', verklaren hierbij
een leerarbeidsovereenkomst te hebben aangegaan onder
de volgende voorwaarden:

Artikel 1 – Aard van de overeenkomst

Deze leerarbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, namelijk voor de duur van de ingevolge de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) gesloten beroepspraktijkvormingsovereenkomst/praktijk-overeenkomst, dan wel voor de duur van de ingevolge de Wet Hoger en Wetenschappelijk Onderwijs (WHW) voorziene HBO opleiding en eindig van rechtswege op de dag waarop de betreffende opleiding eindigt, alsmede in de gevallen genoemd in artikel 11, 12 en 13 van deze leerarbeidsovereenkomst.

Artikel 2 – Dienstverband

De leerling-werknemer treedt met ingang van

_____,
in dienst van de werkgever.

Artikel 3 – Proeftijd

De eerste maand geldt als proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 B.W.

Artikel 4 – Arbeidsduur

De arbeidsduur voor de leerling-werknemer bedraagt vijf dagen per week. Het praktijk- en theorieonderwijs dat binnen de opleiding valt, wordt gedurende deze dagen gevolgd.

Artikel 5 – Salaris

Het salaris bij indiensttreding bedraagt minimaal het dan geldend wettelijk minimum(jeugd)loon bij een vijfdaagse werkweek, zijnde
€ _____ per maand.*

* Het salaris bedraagt gedurende de tweede helft van de opleiding tenminste 110% van het wettelijk minimum(jeugd)loon bij een vijfdaagse werkweek, indien de leerling-werknemer de eerste helft van de opleiding met goed gevolg heeft afgesloten.

Artikel 6 – Reiskosten

De reiskosten van de woonplaats naar de onderwijsinstelling worden vergoed door de werkgever volgens de geldende bedrijfsregeling, op basis van de tarieven van het openbaar vervoer 2e klasse. Extra reiskosten, die gemaakt zijn in verband met stage buiten de onderwijsinstelling worden door de werkgever vergoed, op basis van de tarieven van het openbaar vervoer 2e klasse.

Artikel 7 – Overige vergoedingen

De kosten van lesboeken, examens (materiaal en inschrijving) en theorieopleiding (inschrijfkosten school) worden vergoed door de werkgever zonder dat deze kosten bij de leerling-werknemer mogen worden teruggevorderd. Tevens zal de werkgever de leerling-werknemer de benodigde gereedschappen, bedrijfskleding en veiligheidsmiddelen ter beschikking stellen, alsmede een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering ten behoeve van de leerling-werknemer afsluiten.

Artikel 8 – Vakantie

Ten aanzien van het aantal vakantiedagen geldt de cao in de Metalektro. De werkgever zal de aaneengesloten vakantie zo mogelijk doen vallen in de sluitingsperiode van de onderwijsinstelling.

Artikel 9 – Verplichtingen van de werkgever

De werkgever stelt aan de leerling-werknemer een opleidingsplaats ter beschikking en zal voorts al die maatregelen nemen die in verband met het doel van deze overeenkomst van belang zijn, ook ter zake van de kwaliteit van de opleidingsplaats.

De werkgever draagt er zorg voor dat de leerling-werknemer wordt opgeleid overeenkomstig het programma uit de beroepspraktijkvormingsovereenkomst/praktijkovereenkomst, dan wel het programma van de betreffende mbo, dan wel hbo-opleiding en met inachtneming van nader door het kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven, dan wel door de onderwijsinstelling te stellen regels.

Artikel 10 – Verplichtingen van de leerling-werknemer

De leerling-werknemer zal zich bij het volgen van de opleiding houden aan de hem/haar namens het opleidende bedrijf te geven aanwijzingen of opdrachten.

De leerling-werknemer zal de gedragsregels en voorschriften zoals deze in het stage-biedende bedrijf van toepassing zijn, in acht nemen en in het bijzonder de veiligheidsvoorschriften naleven.

De leerling-werknemer is gehouden al datgene te doen wat bijdraagt aan het succesvol afronden van de opleiding.

Artikel 11 – Schorsing

De werkgever is bevoegd om de leerling-werknemer bij ernstig verwijtbaar gedrag (gedrag waarvoor onder meer een dringende reden voor ontslag aanwezig geweest zou zijn), te schorsen voor een periode van één week zonder doorbetaling van loon. Het besluit tot schorsing wordt mondeling onder opgave van redenen aan de leerling-werknemer medegedeeld en binnen twee werkdagen schriftelijk aan hem/haar bevestigd. De werkgever zendt voorts een afschrift van het besluit aan de onderwijsinstelling. Indien de leerling-werknemer in het kader van de opleiding werkzaamheden verricht bij een stage-biedend bedrijf, is deze bevoegd om de leerling-werknemer bij ernstig verwijtbaar gedrag met onmiddellijke ingang van het stageadres te verwijderen.

De stagewerkgever meldt deze verwijdering direct aan de werkgever.

De leerling-werknemer meldt zich onmiddellijk na de verwijdering bij de werkgever.

Artikel 12 – Tussentijdse beëindiging of opzegging

1. De kantonrechter kan op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigen in geval:
 - a. de leerling-werknemer aantoonbaar niet geschikt is gebleken voor de functie waartoe hij/zij wordt opgeleid. De werkgever dient de gronden tot dit besluit vooraf met de onderwijsinstelling en de leerling-werknemer te hebben besproken, waarbij is komen vast te staan dat voortzetting van het dienstverband geen perspectief biedt;

- b. naar het oordeel van de werkgever ten gevolge van ernstig en verwijtbaar gedrag van de leerling-werknemer, een voortzetting van de opleiding redelijkerwijs niet meer van de werkgever kan worden geveerd;
2. De leerling-werknemer kan deze overeenkomst tussentijds opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van één maand.

Artikel 13 – Tussentijdse beëindiging bij ziekte

Ingeval van ziekte, die met onderbreking van niet meer dan één week, zestien weken heeft geduurd, wordt de leerling-werknemer geacht de opleiding niet binnen de gestelde opleidingsduur met succes te kunnen afronden. Derhalve eindigt aan het einde van genoemde periode van ziekte deze arbeidsovereenkomst van rechtswege, tenzij de werkgever met de leerling-werknemer schriftelijk anders overeenkomt.

Artikel 14 – Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd na behalen BBL-opleiding

De werkgever zal de leerling-werknemer die voor de opleiding is geslaagd aansluitend aan de leerarbeids-overeenkomst een arbeidscontract voor onbepaalde tijd aanbieden, tenzij direct aansluitend een nieuwe leerarbeids-overeenkomst wordt gesloten voor de daaropvolgende beroepsopleiding op opvolgend niveau. Indien de werkgever deze arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet in de eigen onderneming kan aanbieden, zal de werkgever zich, in overleg met de werknemer, inspannen voor een periode van maximaal 6 maanden voor de aanbidding van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij een andere werkgever in de sector.

Artikel 15 – CAO

De cao's in de Metalektro zijn van toepassing.

Artikel 16 – Bedrijfseigen regelingen

Bedrijfseigen regelingen met betrekking tot secundaire arbeidsvoorwaarden zijn in het kader van deze overeenkomst niet van kracht, tenzij anders overeengekomen in een bijlage bij deze overeenkomst.

Ondertekening

Werkgever

Datum

Handtekening

Werknemer

Datum

Handtekening

Wettelijke vertegenwoordiger
(indien werknemer jonger is dan 18 jaar)

Datum

Handtekening



**Cao Metalektro
Regeling Vervroegd
Uittreden (RVU)**

2026

Cao-partijen

Deze cao is overeengekomen door:

1. FME, ondernemersorganisatie voor de technologische industrie, hierna te noemen de werkgeversorganisatie en
2. FNV Metaal,
3. CNV,
4. De Unie,
5. VHP2,
de partijen 2 tot en met 5,
gezamenlijk te noemen de vakbonden.

Inleiding

Vervroegd uittreden

- Vanaf 2022 bestaat in de Metalektro de mogelijkheid om gebruik te maken van de RVU-regeling. Deze afspraken zijn vastgelegd in de cao RVU 2021/2025 en het bijbehorende reglement. Met deze afspraken geven cao-partijen invulling aan het in 2019 afgesloten Pensioenakkoord. Dit akkoord heeft als doel werknemers die zich onvoldoende hebben kunnen voorbereiden op de verhoging van de AOW-leeftijd en die niet in staat zijn gezond werkend de AOW-leeftijd te bereiken, bijvoorbeeld omdat ze zwaar werk doen, de mogelijkheid te bieden eerder te stoppen met werken.
- In het Onderhandelingsresultaat voor de Cao's Metalektro 2024/2025 hebben partijen afgesproken dat indien de huidige fiscale vrijstellingsregeling blijft bestaan, cao-partijen de RVU-regeling voor de Metalektro zullen voortzetten voor een maximale periode van vijf jaar, 2026 tot en met 2030.
- In oktober 2024 is op centraal niveau een Onderhandelaarsakkoord ("Gezond naar het pensioen") bereikt tussen kabinet, werkgevers- en werknemersorganisaties over een vernieuwde en structurele regeling voor de RVU. Onderdeel daarvan is een gezamenlijke agenda voor duurzame inzetbaarheid, met jaarlijkse monitoring en driejaarlijkse ijking van de gemaakte afspraken. Daarvoor is een expertisecentrum zwaar werk ingesteld om RVU-regelingen te valideren op basis van nog nader te bepalen criteria.
- Cao-partijen vinden het belangrijk om werknemers en hun werkgevers tijdig duidelijkheid te verschaffen over de mogelijkheid om ook vanaf 1 januari 2026 eerder te kunnen stoppen met werken. Daarom hebben cao-partijen op 30 september 2025 besloten de bestaande RVU-regeling met één jaar te verlengen en tijdens dié periode gezamenlijk te kijken of en welke herziening van de doelgroep nodig is vanaf 1 januari 2027 om te kunnen voldoen aan de toekomstige validatie van zwaar werk door Expertisecentrum TNO.
- Cao-partijen hebben in het onderhandelingsresultaat van 16 december 2025 aanvullende afspraken gemaakt over de Regeling Vervroegd Uittreden. Deze afspraken zijn gericht op verbetering van de regeling per 1 januari 2026, met behoud van uitvoerbaarheid en fiscale houdbaarheid.
- Cao-partijen monitoren jaarlijks de werking en het gebruik van de Regeling Vervroegd Uittreden. Ten minste eenmaal per drie jaar vindt een gezamenlijke herijking van de regeling plaats.
- Voor de afbakening van zware beroepen (de kaders waarmee invulling wordt gegeven aan wat belastende functies en werkzaamheden zijn die kwalificeren als 'zwaar werk') geldt dat cao-partijen in 2026 nadere criteria zullen vaststellen, met inwerkingtreding per 1 januari 2027. Gedurende 2026 blijft de bestaande afbakening ongewijzigd van toepassing.

1. Uitvoering van de cao

1.1 Cao RVU, RVU Metalektro en ROM

- a. De Cao Metalektro: Regeling Vervroegd Uittreden (verder te noemen 'Cao RVU' of 'deze cao') wordt uitgevoerd door de Stichting RVU Metalektro (verder te noemen 'RVU Metalektro' of 'de stichting'). Cao-partijen hebben de stichting met dit doel opgericht.
- b. RVU Metalektro werkt binnen de kaders van (de werkingssfeer van) deze cao, de statuten van RVU Metalektro en het Reglement Vervroegd uittreden uit [bijlage C](#). De statuten van RVU Metalektro en het Reglement Vervroegd Uittreden maken deel uit van deze cao.
- c. De Stichting Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) is gerechtigd de taken uit te voeren die deze cao aan de ROM opdraagt.

2. Premieheffing

2.1 Werkgeversbijdrage

- a. De werkgever is jaarlijks een bijdrage van maximaal 0,3% verschuldigd aan RVU Metalektro van de in dat jaar voor de onderneming geldende Loonsom Wfsv.
- b. De loonsom Wfsv is hier het totaal van het loon zoals omschreven in artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).
- c. Cao-partijen stellen het beleidskader vast voor de premieheffing ten behoeve van de RVU-regeling.
- d. Jaarlijks wordt de premieheffing geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie neemt het bestuur van Stichting RVU Metalektro een besluit over de hoogte van de premie, met inachtneming van het door cao-partijen vastgestelde beleidskader.
- e. De ROM heft de werkgeversbijdrage en bepaalt het heffingsmoment.

2.2 Voorschot

- a. De werkgever is verplicht de ROM een voorschot op zijn bijdrage te betalen.
- b. Hij doet dit vóór een door de ROM vast te stellen datum, maar uiterlijk op 15 oktober van elk jaar.
- c. De ROM bepaalt de hoogte van het voorschot op basis van een redelijke schatting van de op die datum voor de onderneming geldende Loonsom Wfsv. De ROM heft het voorschot.
- d. De definitieve afrekening vindt plaats op uiterlijk 15 augustus van het daaropvolgende jaar.

2.3 Informatieplicht

De werkgever is verplicht de gegevens die noodzakelijk zijn voor de berekening van zijn (voorschot) bijdrage aan de ROM te verstrekken.

2.4 Te laat of niet betalen

Als de werkgever zijn (voorschot)bijdrage niet op tijd betaalt, is hij vanaf de uiterste betaaldatum de dan geldende wettelijke rente verschuldigd.

3. Over deze cao

3.1 Looptijd

Deze cao geldt voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026, met uitzondering van hoofdstuk 2, bepaling 3.3 en de [bijlagen A](#) en [B](#) die een looptijd hebben tot en met 15 augustus 2027, en [bijlage C](#) die een looptijd heeft tot en met 31 december 2027, en eindigt zonder dat daarvoor opzegging nodig is.

3.2 Werkingsfeer

De bepalingen over de werkingssfeer zijn opgenomen in [bijlage A](#). Deze bijlage en [bijlage B](#) maken onderdeel uit van deze cao.

3.3 Definities

Werkgever

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

Werknemer

Degene die:

- een arbeidsovereenkomst heeft in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek of
- in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht, al dan niet als thuiswerker, maar niet in de zelfstandige uitoefening van een bedrijf of beroep.

3.4 Afwijken van deze cao

3.4.1 Hoofddregels

- a. De werkgever kan in voor werknemers gunstige zin afwijken van cao-bepalingen.
- b. De werkgever kan niet in voor werknemers ongunstige zin afwijken van cao-bepalingen.

Ondertekening van de cao

Deze cao is overeengekomen en in vijfvoud getekend door:

Vereniging FME

Theo Henrar (voorzitter)

Erik Tierolf (hoofdonderhandelaar)

FNV

Albert Kuiper (landelijk bestuurder FNV Metaal)

Peter Reniers (landelijk bestuurder FNV Metaal)

CNV

Nicole Engmann-van Eijbergen (sectorleider industrie)

De Unie

Reinier Castelein (voorzitter)

Jesse van Roeden (belangenbehartiger)

VHP2

Perry van Liempt (directeur)

Amilde Schuur (onderhandelaar arbeidsverhoudingen)

Bijlagen

Bijlage A. Werkingssfeer	208
Bijlage B. Reglement dispensatie	215
Bijlage C. Reglement vervroegd uittreden	217

Bijlage A. Werkingssfeer

1. a. Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van werknemers in dienst van een werkgever in de Metalektró.
b. Deze overeenkomst is tevens van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van werknemers in dienst van de werkgever die niet valt onder 6 of 7 van deze bijlage en in hoofdzaak ondersteunende en/of samenhangende activiteiten verricht ten behoeve van een of meer werkgever(s) in de Metalektró waarmee de werkgever een gezamenlijke onderneming vormt, tenzij de werkgever is gebonden aan de al of niet algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf, of de cao voor het Technisch Installatiebedrijf.
2. Een werkgever die activiteiten verricht als beschreven in 6 tot en met 7 valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst als in hoofdzaak Metalektró-activiteiten worden verricht.
3. Of in hoofdzaak activiteiten binnen de Metalektró worden verricht, wordt bepaald aan de hand van het aantal arbeidsuren dat door werknemers van de werkgever aan die activiteiten wordt besteed. Van "in hoofdzaak" is sprake als dat gewoonlijk meer dan 50% is van de bij de werkgever met de werknemers overeengekomen arbeidsuren.
4. Tot de Metalektró-activiteiten behoren zowel de specifieke activiteiten genoemd in 6 tot en met 7 als werkzaamheden van werknemers die, in een al dan niet ondersteunende functie - waartoe mede wordt verstaan werknemers in de 'overhead' -, werkzaam zijn ten behoeve van die specifieke activiteiten.
5. Voor zover werknemers al dan niet in een ondersteunende functie - waartoe mede wordt verstaan werknemers in de 'overhead' - werkzaam zijn zowel ten behoeve van de Metalektró-activiteiten als ten behoeve van andere ondernemingsactiviteiten, wordt het aantal arbeidsuren van deze werknemers naar evenredigheid toegerekend aan de verschillende activiteiten van de werkgever.
6. Tot de 'Metalektró' behoren – voor zover niet genoemd in 7 en 8 – werkgevers waarin, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, in de regel gedurende ten minste 1200 uren per week door bij die werkgever in dienst zijnde werknemers als bedoeld in paragraaf 3.3 van deze overeenkomst,* doch met inachtneming van het gestelde onder 9 t/m 18 en 22, werkzaamheden worden verricht en waarin:

* Zie beschikking van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 juni 1990 (Stort. 1990, 112).

- a. uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend, waaronder onder meer wordt verstaan:
- 1^e het 3D-printen, aanleggen, assembleren, construeren, demonteren, draaien, emailleren, extruderen, forceren, frezen, gieten, herstellen, honen, kotten, lasercladden, (laser) lassen, leppen, monteren, onderhouden (waaronder onder meer preventief), ontwerpen, ontwikkelen, persen, pletten, samenstellen, slopen, smeden, smelten, snijden, trekken, vervaardigen, verscheuren en/of vermalen, (vonk-) verspanen, walsen, zagen van metaal (waaronder onder meer te verstaan: aluminium, blik, brons, koper, lood, messing, staal, tin, ijzer, zink en legeringen of composities hiervan) of metalen voorwerpen, alles in de ruimste zin van het woord, zoals: apparaten, appendages, automobielen, automaten, beelden, benzinepompen, beregeningsinstallaties, bliksemafleiders, blikwaren, bouten, brandkasten, bromfietsen, bruggen, buizen, capsules, containers niet zijnde carrosserieën, draad, draadnagels, drijfwerk, elektriciteitsmeters, elektroden, gaas, gasmeters, gemotoriseerde rijwielen, gereedschappen, haarden, instrumenten (waaronder optische apparaten), jaloezieën, kachels, ketels (o.a. voor centrale verwarming), kindervagens, klinknagels, knopen, kroonkurken, machines, matrassen, matrijzen, meters (o.a. gas-, elektriciteits-, water- en taximeters), meubelen, moeren, motoren, motorrijwielen, muziek- instrumenten, onderdelen, ovens, radiatoren, ramen, reservoirs, rolhekken, rollend materieel, rolluiken, rijwielen, schaatsen, schepen (alle vaartuigen hoe dan ook genaamd en van welke aard ook), schroeven,

schuifhekken, sierhekken, sluitingen, stempels, stoomketels, tanks, taximeters, toestellen, tuben, uurwerken, voorwerpen, watermeters, werktuigen (waaronder mede begrepen kracht- en arbeidswerktuigen, landbouwmachines, -tractoren en -werktuigen) en zonweringen;

- 2^e het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van apparaten, installaties, stoffen, toestellen, voorwerpen en dergelijke - dit alles ongeacht de aard van het materiaal -, die elektrische energie of haar componenten afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken, zoals analyseapparatuur, bioreactoren, elektromotoren, elektrische huishoudelijke en industriële toestellen met en zonder elektrische bewegingskracht, elektrische ovens, fornuizen, apparatuur voor het elektrisch lassen en accumulatoren, producten dienende tot het ondergronds transport van elektrisch arbeidsvermogen (grondkabel), isolerend draad, installatie- materiaal (waaronder smeltveiligheden) en alle overige elektronische apparatuur daaronder begrepen elektro-medische toestellen, instrumenten en computers;

3^e het staalblazen en/of zandstralen;

4^e het verzinken en/of vertinnen, voor zover dit niet langs galvanotechnische weg geschiedt;

5^e het reviseren van verbrandingsmotoren en/of onderdelen daarvan in de ruimste zin;

- b. uitsluitend of in hoofdzaak het elektrotechnische scheepsinstallatiebedrijf wordt uitgeoefend;

- c. uitsluitend of in hoofdzaak rechtstreeks voor derden het bedrijf wordt uitgeoefend van het:
1. wikkelen of herstellen van elektrotechnische machines en gebruiks- en verbruikstoestellen voor sterk- en zwakstroominstallaties (elektrotechnisch wikkelfabriek);
 2. monteren en bedraden van elektrotechnische en elektronische apparatuur van bedienings-, schakel- en signaleringspanelen (elektrotechnisch paneelbouwbedrijf);
 3. demonteren, repareren, monteren, vervangen, wijzigen, onderhouden, gebruiksgereed opleveren van apparaten, installaties, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken (elektrotechnisch reparatiebedrijf);
- d. uitsluitend of in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7:690 BW van werkgevers waarin uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro; echter, niet tot de Metalektro worden geacht te behoren werkgevers waar uitsluitend het bedrijf van het ter beschikking stellen van werknemers van derden wordt uitgeoefend indien de betreffende werkgever:
- werknemers voor 25% of meer van de arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers ter beschikking stelt van derden die niet uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen uitoefenen dan wel niet op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro;
 - én voor 15% of meer van het totale premieplichtige loon op jaarbasis werknemers ter beschikking stelt van derden op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, zoals laatstelijk nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv), gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005. De onderneming heeft aan dit criterium voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling (Belastingdienst), die voor de sociale verzekeringen is belast met het indelen van ondernemingen bij sectoren, als zodanig is vastgesteld;
 - én geen onderdeel uitmaakt van een groep van ondernemingen die geacht wordt te behoren tot de Metalektro;
 - én geen door werkgevers- en werknemers (organisatie(s)) tot stand gebrachte arbeidspool is;
- e. anders dan in hoofdzaak het bedrijf van het be- en/of verwerken van metalen en/of een of meer van de in 7 genoemde bedrijven wordt uitgeoefend en daarnaast anders dan in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7:690 BW van werkgevers waar uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro, indien in de betreffende werkgever het grootste deel van het totale premieplichtige loon

op jaarbasis wordt aangewend ten behoeve van deze activiteiten gezamenlijk.

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

Toelichting:

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

7. Ongeacht het aantal arbeidsuren gedurende welke in de regel per week door bij die ondernemingen in dienst zijnde werknemers werkzaamheden worden verricht, worden, behoudends het bepaalde in 6 tevens geacht tot de Metalektro te behoren werkgevers waar uitsluitend of in hoofdzaak een of meer van de volgende bedrijven worden uitgeoefend:
 - a. het walsen van staal;
 - b. het ijzer- en staalgietbedrijf;
 - c. het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van vliegtuigen;

- d. het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van liften.

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

Toelichting:

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

8. Niet onder de werkingssfeer van deze overeenkomst ressorteren werkgevers, die weliswaar onder de omschrijving van 7 vallen, doch waarop met goedkeuring van de daartoe bevoegde instantie een (algemeen verbindend verklaarde) collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van arbeidsvoorwaarden in de Metaal en Technische Bedrijfstakken (MTB) van toepassing is.

9. Een werkgever, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot de Metalektro, behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf,* indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week bij de werkgever, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2, of 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, minder heeft bedragen dan onderscheidenlijk 1200, 800 of 400, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in 10 bepaalde. Indien de daling van het aantal arbeidsuren het directe gevolg is van een juridische herstructurering worden de bij de juridische herstructurering betrokken werkgevers voor de vaststelling van het aantal arbeidsuren als één werkgever beschouwd.

Dit geldt niet als op de arbeidsovereenkomsten van een werkgever voorafgaand aan de juridische herstructurering de (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf of de (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de cao voor het Technisch Installatiebedrijf van toepassing waren.

De werkgever die voornemens is de hierboven bedoelde juridische herstructurering door te voeren maakt hiervan melding bij de ROM waarbij tevens inzicht wordt gegeven in de gevolgen van de juridische herstructurering voor de betrokken werknemers.

* Als bedoeld in artikel 77, eerste lid van het besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 december 1983 (Stcrt 1983, 246).

10. De in 9 bedoelde werkgever behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor onder 9 genoemde perioden.

11. Werkgevers waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in 6 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid (thans de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot de Metalektro.

12. In geval van rechtsopvolging van een werkgever als hiervoor in 9 en 11 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in 9 en 11 bepaalde aangenomen dat sprake is van eenzelfde aansluiting.

13. Indien een werkgever als bedoeld in 11 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Regeling Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005, overgaat naar de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken behoort die werkgever met ingang van dezelfde datum tot het metaalbewerkingsbedrijf.

14. Een werkgever, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf, behoort, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week van de bij de werkgever in dienst zijnde werknemers, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal

arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2 en 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, ten minste heeft bedragen onderscheidenlijk 1200, 2000 of 3000, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in 15 bepaalde, tot de Metalektro.

15. De in 14 bedoelde werkgever behoort tot de Metalektro met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor in 14 genoemde perioden.
16. Werkgevers waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in 6 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken (MTB) (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie (thans de sector Metaalindustrie en de sector Elektrotechnische Industrie) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot het metaalbewerkingsbedrijf.
17. In geval van rechtsopvolging van een werkgever als hiervoor in 14 en 16 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in 14 en 16 bepaalde aangenomen dat sprake is van een zelfde aansluiting.
18. Indien een werkgever als bedoeld in 16 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Regeling Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420,

gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005, overgaat naar de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie behoort die werkgever met ingang van dezelfde datum tot de Metalektro.

19. De Commissie Werkingssfeer* ziet toe op de toepassing van de met betrekking tot de indeling en de overgang van werkgevers in 6 en 9 tot en met 18 gestelde regelen.

* De Commissie Werkingssfeer is samengesteld door de Stichting Raad van Overleg in de Metalektro en de Stichting Vakraad Metaal en Techniek. Het secretariaat van de Commissie Werkingssfeer is gevestigd: Postbus 93235, 2509 AE Den Haag, telefoon 070-3160325. In de commissie hebben tevens zitting, het PME pensioenfonds (PME) en het Pensioenfonds Metaal en Techniek (PMT).
20. Deze overeenkomst is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers die werkzaam zijn in lithografische afdelingen van werkgevers in de Metalektro en daar grafische vakarbeid verrichten voor zover deze werknemers onder de Cao Grafimedia vallen.
21. Deze overeenkomst is niet van toepassing op bestuurders in dienst van de werkgever en de functionarissen die rechtstreeks bij het bepalen van het beleid in het bedrijf zijn betrokken.
22. Deze overeenkomst is niet van toepassing op: NXP Semiconductors Netherlands B.V. te Nijmegen en Eindhoven en Philips en de met deze vennootschap in concernverband verbonden werkgevers. De Raad van Overleg in de Metalektro kan te allen tijde deze overeenkomst wel van toepassing verklaren op deze werkgevers indien de grond voor het uitzonderen van

de toepassing vervalt. Tijdens de looptijd van deze overeenkomst kan de Raad van Overleg in de Metalektro (bepalingen van) deze overeenkomst desgevraagd niet van toepassing verklaren op andere werkgevers. Een gemotiveerd schriftelijk verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze overeenkomst dient te worden ingediend bij de ROM (Postbus 407, 2260 AK te Leidschendam). De ROM zal dit verzoek behandelen met inachtneming van het reglement dispensatie. Dit reglement is opgenomen als bijlage B van deze overeenkomst.

Bijlage B. Reglement dispensatie

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

1. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze cao kan worden ingediend door een werkgever of groep van werkgevers die organisatorisch en economisch met elkaar verbonden zijn. Uit het verzoek moet duidelijk blijken of het verzoek mede namens alle vakbonden die partij zijn bij deze cao wordt gedaan. Tenzij een vakbond afziet bij de te dispenserende cao betrokken te zijn.
2. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij het secretariaat van de ROM (Postbus 407, 2260 AK Leidschendam en/of info@romcao.nl).
3. Het verzoek wordt getoetst aan de volgende voorwaarden:
 - a. er dient sprake te zijn van een eigen cao overeengekomen met tenminste alle bij deze cao betrokken vakbonden, tenzij een vakbond afziet daarbij betrokken te willen zijn; én
 - b. de eigen cao dient tenminste gelijkwaardig te zijn aan deze cao; én

- c. de onderneming blijft gedurende de termijn van de dispensatie bijdragen betalen en deelnemen aan de collectieve regelingen die gelden voor werkgevers in de Metalektro, waaronder: Stichting Raad van Overleg in de Metalektro (ROM), Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro (SSF), Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro (A+O), Stichting Private Aanvulling WW & WGA (PAWW) en de Stichting PME pensioenfonds (PME) tenzij daar al vrijstelling voor verplichte deelneming in dit fonds geldt; én
 - d. een motivering waarom dispensatie van deze cao nodig is.
4. Het verzoek dient ten minste te bevatten:
 - a. de naam en het adres van de verzoeker;
 - b. de ondertekening door verzoeker;
 - c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
 - d. de motivering van het verzoek;
 - e. de dagtekening;
 - f. alsmede bijgesloten een (digitaal) afschrift van de eigen cao.

Artikel 4

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

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Artikel 9

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

¹ Bij het afsluiten van een nieuwe eigen cao moet de gedispenseerde werkgever opnieuw een verzoek tot dispensatie indienen bij de ROM en de tekst van die cao ter informatie meesturen.

Bijlage C. Reglement vervroegd uittreden

Artikel 1 – Definities

De definities zoals omschreven in artikel 1 van de statuten van de Stichting RVU Metalektro worden geacht te zijn opgenomen in dit Reglement. Verder wordt in afwijking van en in aanvulling op die definities in dit Reglement verstaan onder:

- a. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
- b. Aanvraagformulier: Het aanvraagformulier zoals opgesteld door de Stichting RVU Metalektro en geplaatst op de website www.rvumetalektro.nl.
- c. Bestuur: Het bestuur van de Stichting RVU Metalektro.
- d. Cao Metalektro RVU: de collectieve arbeidsovereenkomst Metalektro Regeling Vervroegd Uittreden (RVU).
- e. Reglement: onderhavig reglement, namelijk het Reglement Vervroegd Uittreden Metalektro.
- f. Regeling Vervroegd Uittreden: De Regeling Vervroegd Uittreden Metalektro, zoals nader beschreven in het Reglement en de cao Metalektro RVU.
- g. Stichting RVU Metalektro: Stichting RVU voor de Metalektro, statutair gevestigd te Den Haag.
- h. Uitkering: de periodieke uitkering zoals nader uitgewerkt in dit Reglement.
- i. Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van dit Reglement recht heeft op een uitkering.
- j. Uitkeringsplafond: het door de Stichting RVU Metalektro jaarlijks vast te stellen bedrag tot waartoe ten hoogste verplichtingen kunnen worden aangegaan voor het verstrekken van nieuwe uitkeringen, zoals bedoeld in artikel 8.
- k. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever op verzoek van werknemer is geëindigd.
- l. Uitvoeringsorganisatie: De organisatie die door de Stichting RVU Metalektro is aangewezen als uitkeringsinstantie van de Regeling Vervroegd Uittreden, zoals nader omschreven in artikel 3 lid 2 tot en met lid 4 van dit Reglement.
- m. Werkgever: de werkgever in Metalektro die als zodanig is gedefinieerd in de cao Metalektro RVU: de natuurlijke persoon of rechtspersoon voor wie de werknemer pleegt te werken;
- n. Werknemer: degene die als zodanig is gedefinieerd in de cao Metalektro RVU: degene die:
 - een arbeidsovereenkomst heeft in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek of
 - in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht, al dan niet als thuiswerker, maar niet in de zelfstandige uitoefening van een bedrijf of beroep.

Artikel 2 – Inwerkingtreding

De Stichting RVU Metalektro stelt vast per welke datum dit Reglement in werking treedt. Onverminderd het bepaalde in dit Reglement, ontstaat het recht op uitkering uitsluitend indien het Reglement van kracht is op de dag direct voorafgaande aan de uittredingsdatum van de uitkeringsgerechtigde.

Artikel 3 – Algemene bepalingen

1. Dit Reglement maakt integraal onderdeel uit van de cao Metalektrorvu.
2. De Uitvoeringsorganisatie is gemandateerd door de Stichting RVU Metalektrorvu om uitvoering te geven aan de Regeling Vervroegd Uittreden, zoals vastgelegd in dit Reglement. Hieronder wordt begrepen:
 - a. het beheren van de door Stichting RVU Metalektrorvu ontvangen gelden, en
 - b. het betalen van de uitkering aan uitkeringsgerechtigden uit hoofde van dit Reglement.
3. De Stichting RVU Metalektrorvu kan nadere bevoegdheden mandateren aan de Uitvoeringsorganisatie, of deze weer intrekken.
4. Gemandateerde bevoegdheden worden uitgeoefend onder toezicht en verantwoordelijkheid van de Stichting RVU Metalektrorvu.

Artikel 4 – Recht op uitkering

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit Reglement, heeft degene die op het moment van deelname voldoet aan de onder sub a en b van dit lid genoemde voorwaarden:
 - a. in de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026 op eigen verzoek uit dienst treedt; en die
 - b. op de uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt; en die op het moment van aanmelding voldoet aan de onder c genoemde voorwaarde:
 - c. een bruto maandsalaris verdient van maximaal € 4.911* exclusief toeslagen bij voltijdsdienstverband, zoals geldend per 1 januari 2026,

2 Regelmatige ploegendienst is ploegendienst die ten minste gedurende 1 jaar, volgens een vooraf vastgesteld rooster is of moet worden uitgeoefend.

3 Regelmatige consignatiedienst is consignatiedienst die ten minste gedurende 1 jaar, volgens een vooraf vastgesteld rooster is of moet worden uitgeoefend.

4 Regelmatige SAO-toeslag of vergelijkbare toeslagen voor bezwarende omstandigheden heeft gekregen: hiervan is sprake als de toeslag ten minste gedurende 1 jaar is ontvangen.

of die direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste vijf aaneengesloten jaren een periode van minimaal twee jaar regelmatig:

- in ploegendienst² heeft gewerkt, of
- in consignatiedienst³ heeft gewerkt, of
- SAO-toeslag⁴ of vergelijkbare toeslagen voor bezwarende arbeidsomstandigheden (zoals vuilwerktoeslag) betaald heeft gekregen.

* Dit bedrag wordt geïndexeerd met de in de cao overeengekomen structurele loonsverhogingen.

2. Geen recht op uitkering heeft degene:
 - a. die recht heeft op een IVA-uitkering, WW-uitkering of ZW-uitkering (voor WGA- of WAO- uitkering zie artikel 5 lid 3);
 - b. die met (deeltijd)pensioen gaat of al is gegaan en nog betaalde activiteiten in dienstverband verricht, als zelfstandig ondernemer of anderszins.

Artikel 5 – Hoogte van de uitkering

1. Voor de uitkeringsgerechtigde die
 - a. vóór 1 januari 2026 in de Regeling Vervroegd Uittreden is ingestroomd, bedraagt de maandelijkse uitkering met ingang van 1 januari 2026 € 2.357 bruto per maand, inclusief indexatie per 1 januari 2026.
 - b. vanaf 1 januari 2026 deelneemt aan de regeling bedraagt de maandelijkse uitkering per 1 januari 2026 € 2.657 bruto per maand of zoveel hoger als vastgesteld in verband met de wettelijke indexatie op grond van de door de overheid vast te stellen RVU-drempelvrijstelling.

2. De in lid 1 onder en a en b genoemde bedragen gelden voor de werknemer die in voltijd werkt. Voor de werknemer die in deeltijd werkt, gelden de bedragen naar rato (van het aantal door hem gewerkte uren).]
3. De uitkeringsgerechtigde die direct voorafgaand aan de uittredingsdatum gedeeltelijk arbeidsgeschikt was, heeft recht op een uitkering naar rato van de arbeidsgeschiktheid (werknemers met WGA- of WAO-uitkering).

Artikel 6 – Samenloop Generatiepact en RVU

1. Indien een werknemer die deelneemt aan het Generatiepact instroomt in de Regeling Vervroegd Uittreden, eindigt de deelname aan het Generatiepact op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van de RVU.
2. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op werknemers die vanaf 1 januari 2026 deelnemen aan de Regeling Vervroegd Uittreden.
3. Voor de toepassing van de Regeling Vervroegd Uittreden wordt uitgegaan van de oorspronkelijke arbeidsduur voorafgaand aan deelname aan het Generatiepact.

Artikel 7 – Einde recht op uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van dit Reglement eindigt:
 - a. met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
 - b. met ingang van de maand volgend op de maand waarin de uitkeringsgerechtigde overlijdt.
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum met ingang van de eerste dag waarop de uitkeringsgerechtigde betaalde activiteiten in dienstverband verricht, als zelfstandig ondernemer of anderszins.

Artikel 8 – Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van de Regeling Vervroegd Uittreden dient maximaal zes maanden en minimaal drie maanden vóór de uittredingsdatum de aanvraag in bij de Stichting RVU Metalektro, via de website www.rvumetalektro.nl.
2. De aanvraag wordt door de werknemer ingediend door gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid wordt ingevuld. Daarnaast dienen de gevraagde bewijsstukken te worden bijgevoegd waaronder het formulier Toetsing Voorwaarden Metalektro dat door de werkgever is ingevuld en ondertekend of 3 actuele loonstroken. Als de werkgever nalaat het formulier Toetsing voorwaarden Metalektro tijdig in te vullen en te ondertekenen, zoekt de Stichting RVU Metalektro samen met de aanvrager een passende oplossing.
3. De werknemer geeft bij de aanvraag uit eigen beweging alle informatie door, waarvan hem duidelijk kan zijn dat dit relevant is voor het vaststellen van het recht op uitkering.
4. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde verplicht om uit zichzelf dan wel op verzoek van de Stichting RVU Metalektro alle informatie aan de Stichting RVU Metalektro te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering. Deze informatie dient de uitkeringsgerechtigde onverwijld aan de Stichting RVU Metalektro te verstrekken.
5. De werknemer verklaart zich bij zijn aanvraag akkoord met de op hem van toepassing zijnde rechten en verplichtingen, zoals neergelegd in het Reglement zoals dat op het moment van aanvraag geldt.

6. Aanvragen worden op volgorde van binnenkomst behandeld.
7. Alleen volledige aanvragen worden door de Stichting RVU Metalektro in behandeling genomen.
8. Onvolledige aanvragen moeten opnieuw worden ingediend. Hierbij geldt, na aanvulling van de onvolledige aanvraag, als binnenkomst de datum van ontvangst van de volledige aanvraag.

Artikel 9 – Beslissing voorwaardelijke toekenning uitkering en uitkeringsplafond

1. De Stichting RVU Metalektro beslist binnen 30 dagen na ontvangst van de volledige aanvraag over de voorwaardelijke toekenning of weigering van uitkering. De beslissing wordt schriftelijk aan de aanvrager en de werkgever medegedeeld. Indien niet binnen deze termijn kan worden beslist, stelt de Stichting RVU Metalektro de aanvrager en de werkgever daarvan schriftelijk in kennis en noemt zij daarbij een redelijke termijn waarbinnen wel kan worden beslist.
2. Een voorwaardelijke toekenning betekent dat de aanvraag tot uitkering wordt toegekend en wordt omgezet in een definitieve toekenning nadat de aanvrager de schriftelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst aan de Stichting RVU Metalektro heeft doorgegeven, zoals omschreven in artikel 9.
3. De Stichting RVU Metalektro stelt jaarlijks vast tot welk bedrag ten hoogste verplichtingen kunnen worden aangegaan voor het verstrekken van nieuwe uitkeringen.
4. Aanvragen worden door de Stichting RVU Metalektro in behandeling genomen tot het bereiken van het vastgestelde uitkeringsplafond.
5. Aanvragers die een aanvraag doen na het bereiken van het uitkeringsplafond worden op een wachtlijst gezet op volgorde van binnenkomst zoals beschreven in artikel 7. De Stichting RVU Metalektro zal aan de aanvrager en de

werkgever een schriftelijke prognose doen toekomen over de te verwachte wachttijd. Aan deze prognose kunnen geen rechten worden ontleend.

6. Stichting RVU Metalektro informeert de werkgever van werknemer over de voorwaardelijke toekenning van de uitkering in verband met eventuele noodzakelijke afstemming over pseudo-eindheffing als bedoeld in artikel 11.

Artikel 10 – Beslissing definitieve toekenning uitkering en completering aanvraag door werknemer

1. Binnen 30 dagen na dagtekening van het besluit tot voorwaardelijke toekenning completeert de aanvrager de aanvraag door toezending van de volgende stukken aan de Stichting RVU Metalektro:
 - a. een kopie van de schriftelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst met daarop de einddatum van de arbeidsovereenkomst; en
 - b. een kopie van de schriftelijke ontvangstbevestiging van de opzegging welke is ondertekend door de werkgever. In het geval dat de ontvangstbevestiging van de werkgever nog niet in het bezit is van de aanvrager, dient de aanvrager dit te melden bij de completering van zijn aanvraag. De Stichting RVU Metalektro zoekt dan samen met de aanvrager een passende oplossing om alsnog de ontvangstbevestiging te verkrijgen. De formele uittredingsdatum blijft hierdoor ongewijzigd.
2. De Stichting RVU Metalektro zal binnen 2 weken na ontvangst van de gecompleteerde aanvraag als bedoeld in lid 1, de definitieve toekenning van uitkering schriftelijk bevestigen. Indien niet binnen deze termijn kan worden beslist, stelt de Stichting RVU Metalektro de aanvrager daarvan schriftelijk in kennis en noemt zij daarbij een redelijke termijn waarbinnen wel kan worden beslist. Deze termijn zal niet later zijn dan de uittredingsdatum.

Artikel 11 – Uitbetaling van de uitkering

1. De Uitvoeringsorganisatie betaalt de uitkering maandelijks aan de uitkeringsgerechtigde, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen.
2. De uitkeringsgerechtigde ontvangt van de uitvoeringsorganisatie jaarlijks een specificatie van de betaalde uitkering.

Artikel 12 – Aanvullende financiering werkgever

1. De werknemer die op eigen initiatief uit dienst treedt heeft geen recht op een aanvullende financiering van de werkgever of een door de werkgever aangewezen partij.
2. In de situatie dat werkgever en werknemer voornemens zijn af te wijken van lid 1 dient de aanvraag, beschreven in artikel 7, door werkgever en werknemer gezamenlijk te worden gedaan. In de aanvraag dient onder meer melding te worden gemaakt van de afspraken omtrent de aanvulling op de uitkering op grond van de Regeling Vervroegd Uittreden middels een eenmalige of periodiek aanvullende ontslagvergoeding (daaronder begrepen een ontslagvergoeding in natura). In deze situatie is artikel 7 van overeenkomstige toepassing op de werkgever.
3. De Stichting RVU Metalekro zal de aanvraag in behandeling nemen nadat de Stichting RVU Metalekro, de werkgever en de werknemer afspraken hebben gemaakt ten aanzien van een eventuele pseudo-eindheffing. De eventuele pseudo-eindheffing komt niet ten laste van de Stichting RVU Metalekro.
4. De werkgever zal de Stichting RVU Metalekro vrijwaren en volledig schadeloosstellen voor de vordering van de Belastingdienst in het kader van de pseudo-eindheffing in de zin van artikel 32ba Wet op de loonbelasting 1964, inclusief boetes en rentes, alsmede de juridische kosten, als werkgever dan wel een door de werkgever aangewezen partij een financiële regeling heeft

getroffen met werknemer welke regeling kwalificeert als regeling vervroegd uittreden in de zin van artikel 32ba, lid 6 Wet op de loonbelasting 1964. De werkgever en werknemer zijn verplicht om mee te werken, en waar nodig de benodigde informatie te verstrekken, voor het afwenden van deze vordering van de Belastingdienst.

5. Wanneer werkgever en werknemer in afwijking van het bepaalde in dit artikel nalaten de Stichting RVU Metalekro te informeren over hun voornemens als bedoeld in het lid 2 van dit artikel vervalt het recht op de uitkering op grond van de Regeling Vervroegd Uittreden met terugwerkende kracht en worden eventueel reeds uitbetaalde uitkeringen op grond van de Regeling Vervroegd Uittreden geacht onverschuldigd te zijn betaald.

Artikel 13 – Intrekking en herziening van een besluit tot uitkering

1. De Stichting RVU Metalekro kan het besluit tot uitkering herzien of intrekken indien:
2. de uitkeringsgerechtigde de op grond van de Regeling Vervroegd Uittreden gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken informatie niet, niet tijdig of onjuist verstrekt;
3. indien anderszins de uitkering ten onrechte is verleend.
4. Uitkeringsgerechtigde wordt geacht de in dit Reglement bedoelde informatie niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien de Stichting RVU Metalekro de informatie niet binnen twee maanden na ontvangst van de eerste oproep daartoe of nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde, heeft ontvangen.
5. De Stichting RVU Metalekro is bevoegd de opgelopen schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde niet, niet tijdig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in dit Reglement gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit teveel betaalde

uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op uitkeringsgerechtigde. Daarbij behoudt de Stichting RVU Metalektro zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.

6. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de Stichting RVU Metalektro daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkene te verhalen.
7. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt. Een beroep op het niet kennen van de inhoud van dit Reglement wordt niet als zodanig beschouwd.
8. De beslissing tot intrekking of herziening van uitkering zoals bedoeld in dit artikel wordt schriftelijk en gemotiveerd door de Stichting RVU Metalektro aan de uitkeringsgerechtigde medegedeeld.

Artikel 14 – Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering door de Stichting RVU Metalektro worden teruggevorderd van de persoon aan wie onverschuldigd is betaald.
2. Wanneer blijkt dat een uitkering onverschuldigd is betaald neemt de Stichting RVU Metalektro een beslissing tot terugvordering. De beslissing tot terugvordering van het onverschuldigd betaalde bedrag wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de persoon aan wie onverschuldigd is betaald medegedeeld, alsmede de termijn waarbinnen hij het onverschuldigd betaalde bedrag dient terug te betalen. Deze termijn bedraagt

vier weken. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de door uitkeringsgerechtigde nog te ontvangen uitkering.

3. Indien de persoon aan wie onverschuldigd is betaald niet in staat is het onverschuldigd betaalde bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij om een betalingsregeling verzoeken. Dit verzoek dient binnen twee weken na dagtekening van de beslissing tot terugvordering schriftelijk te worden ingediend bij de Stichting RVU Metalektro. De persoon aan wie onverschuldigd is betaald geeft de Stichting RVU Metalektro volledig inzage in zijn financiële situatie en verstrekt de Stichting RVU Metalektro alle informatie die op de beoordeling van het verzoek van invloed is. De Stichting RVU Metalektro beoordeelt vervolgens of een betalingsregeling overeengekomen kan worden. De Stichting RVU Metalektro houdt daarbij rekening met de beslagvrije voet.
4. Wanneer een betalingsregeling is overeengekomen bericht de Stichting RVU Metalektro de persoon aan wie onverschuldigd is betaald schriftelijk over de hoogte van het periodiek terug te betalen bedrag en het moment waarop de periodieke betalingen door de Stichting RVU Metalektro dienen te zijn ontvangen.
5. Wanneer de Stichting RVU Metalektro niet tegemoetkomt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal hiervan schriftelijk mededeling worden gedaan.
6. Wanneer terugvordering over het lopende kalenderjaar plaatsvindt zal terugvordering van het netto te veel betaalde bedrag plaatsvinden. Vindt terugvordering plaats na afloop van het kalenderjaar waarin de uitkering onverschuldigd is betaald, dan vordert de Stichting RVU Metalektro het bruto te veel betaalde bedrag terug.

7. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de Stichting RVU Metalektro eenmaal een herinnering sturen met de mededeling dat de betaling binnen 14 dagen door de Stichting RVU Metalektro moet zijn ontvangen. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtigde incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtigde incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.
8. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de Stichting RVU Metalektro heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald.
9. Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan de Stichting RVU Metalektro geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

Artikel 15 – Overlijdensuitkering

1. Na het overlijden van de uitkeringsgerechtigde hebben zijn nagelaten betrekkingen recht op 70% van de RVU-uitkering, mits voldaan is aan de voorwaarde als genoemd in lid 4 van dit artikel.

2. De uitkering genoemd in lid 1 van dit artikel loopt vanaf de dag volgend op de maand van overlijden van de uitkeringsgerechtigde tot aan de dag waarop de overleden uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd zou hebben bereikt.
3. Onder nagelaten betrekkingen als bedoeld in dit artikel worden verstaan de partner of kind/ kinderen van de overleden uitkeringsgerechtigde zoals gedefinieerd in artikel 1 van het geldende PME- pensioenreglement.
4. Binnen 8 weken na de dag volgend op de dag van overlijden van de uitkeringsgerechtigde, dienen de nagelaten betrekkingen de Stichting RVU Metalektro schriftelijk te informeren over het overlijden.

Artikel 16 – Voorschriften

De Stichting RVU Metalektro is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering. Voorts zijn cao-partijen bevoegd de inhoud van de Regeling Vervroegd Uittreden te wijzigen, door middel van een wijziging van de cao Metalektro RVU. Ingeval van een ongewijzigde inhoud van het Reglement dienen nader gestelde voorschriften in overeenstemming te zijn met de bepalingen in de statuten en dit Reglement.

Artikel 17 – Hardheidsclausule

Als de bepalingen in dit Reglement in individuele gevallen leidt tot onbedoelde of onbillijke uitkomsten kan de Stichting RVU Metalektro een afwijkende beslissing nemen die tegemoetkomt aan de bedoelingen van de Regeling Vervroegd Uittreden.

Artikel 18 – Geschil

1. De werknemer c.q. de uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een door of namens de Stichting RVU Metalektro genomen beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot het bestuur van de Stichting RVU Metalektro wenden met het verzoek het geschil in behandeling te nemen.
2. Het geschil moet worden ingediend binnen een termijn van zes maanden nadat de beslissing is genomen of binnen een termijn van zes maanden nadat de uitvoeringshandeling waarop het geschil betrekking heeft, heeft plaatsgevonden. Na afloop van deze termijn wordt het geschil niet meer in behandeling genomen.
3. Het bestuur van de Stichting RVU Metalektro beslist binnen zes weken over het geschil. Indien de werknemer c.q. de uitkeringsgerechtigde zich niet kan verenigen met de beslissing van het bestuur, staat het de werknemer c.q. de uitkeringsgerechtigde vrij een gerechtelijke procedure aanhangig te maken bij de bevoegde rechter.
4. Indien het geschil nader onderzoek vergt, kan de afhandeling van het geschil langer dan zes weken duren. Het bestuur stelt de belanghebbende daarover binnen vier weken na het indienen van het geschil op de hoogte, met daarbij de redelijke termijn waarbinnen het geschil naar verwachting kan worden afgehandeld.
5. De beslissing van het bestuur ten aanzien van het geschil wordt schriftelijk medegedeeld en bevat de gronden waarop de beslissing berust.

Artikel 19 – Looptijd

Dit Reglement is in werking getreden op 1 januari 2026 en eindigt op 31 december 2027. Het reglement blijft na afloop van deze termijn van toepassing voor de afwikkeling van lopende RVU-uitkeringen.

Algemeenverbindendverklaring (avv)

- Door avv gelden de meeste bepalingen van deze cao's voor alle werkgevers en werknemers die onder de werkings sfeer vallen.
- Cao-partijen hebben een aantal bepalingen buiten het avv-verzoek gelaten. Die bepalingen zijn uitsluitend bindend voor georganiseerde werkgevers en hun werknemers. Dit geldt ook voor bepalingen die het ministerie van SZW buiten de avv laat. Cao-bepalingen die naar hun aard niet voor avv in aanmerking komen, zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen en bepalingen die geen verband houden met arbeid.
- Uit het avv-besluit van het ministerie van SZW zal blijken welke cao-bepalingen algemeen verbindend zijn. Dit besluit wordt gepubliceerd op www.overheid.nl en op www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl.
- De avv treedt in werking op de dag na publicatie van het besluit in de Staatscourant of op een andere, in dat besluit genoemde datum. De avv loopt tot uiterlijk de einddatum van de cao.

Trefwoorden

Trefwoord

Basis

HP

A+O

RVU

nummer cao-bepaling (pag. nr.)

A

A-bepalingen in de cao	7.5 (73), 7.5 (152)
Aansprakelijkheid	7.6 (74)
Aanvullende afspraken, eventuele	1.2.3 (115)
Aanvulling loon bij arbeidsongeschiktheid	3.8 (37), 3.4 (122)
Aanvulling WW-uitkering	3.9.4 (41)
Acties (vakbonds-)	7.7 (74)
Adoptie, kort verzuim bij	4.4 (49), 4.4 (131)
Afwijken van deze cao / Flexibilisering	7.4 (72), 7.4 (150), 3.4 (206)
Afwijken in een MB-cao	7.5 (73), 7.5 (152)
Afwijkende werktijd	3.7.5 (34), 7.3 (69)
Algemeen verbindend verklaring	avv (225)
AOW-leeftijd	1.5.2 (18), 1.7.2 (117)
Arbeidsduur, aanpassing	1.3 (17), 1.4 (115)
Arbeidsmarkt en opleiding	zie: cao A+O
Arbeidsmarktprojecten (salaris)	3.6.1 (29)
Arbeidsongeschiktheid:	
- inkomen bij	3.8 (37), 4.5.3 (52), 3.4 (122)
- relatie met BJA	4.5.3 (52)
- vakantietoeslag bij	3.7.1 (30)
- verzekeringen	3.8.5 (39), 3.8.6 (39), 3.8.7 (39)
Arbeidsovereenkomst	1. (16), 1. (114)

B

B-bepalingen in de cao _____	7.5 (73), 7.5 (152)
Basis Jaarlijkse Arbeidsduur (BJA) _____	4.5 (51), 7.3 (69), 4.5 (133), 7.3 (149)
Basis-cao _____	7.3 (69), 7.3 (149)
Bedrijfssluiting of inkrimping _____	6.8.3 (63), 6.6 (142)
Begrafenis, kort verzuim bij _____	4.4 (49), 4.4 (131)
Beloningssysteem _____	7.3 (69)
Bemiddeling _____	7.9 (76), bijlage E (95), 7.7 (154), bijlage E (172)
Bescherming kaderleden vakbonden _____	6.6.3 (61)
Bescherming personeelsvertegenwoordigers _____	6.5 (60)
Bevalling _____	4.5.1 (51)
Bijzonder verzuim _____	4.5 (53), 4.5 (133)
BJA _____	zie: Basis Jaarlijkse Arbeidsduur

C

Cao A+O (Arbeidsmarkt en opleiding) _____	A+O (177)
Cao HP (Hoger personeel) _____	HP (111)
Cao-partijen _____	Inleiding (13), Inleiding (113), Inleiding (179), Inleiding (203)
Cao-scholingsdag _____	6.11 (66), 6.9 (146)
Consignatiedienst _____	2.5 (22)
Continuarbeid _____	2.4 (21), 3.7.2 (31), 3.7.4 (34)

D

Deeltijd _____	1.4 (17), 7.3 (69), 1.5 (116)
Definities _____	7.3 (69), 7.3 (149), 3.3 (206)
Dienstrooster _____	2.1 (19), 7.3 (69), 2.1 (118), 7.3 (149)
Duurzame inzetbaarheid _____	5.1 (54), 5.1 (135)

E

Enmalige uitkering _____	3.4.2 (28), 3.2.3 (121)
Erkenning Verworven Competenties (EVC) _____	5.5 (55), 5.5 (136)
EVC _____	zie: Erkenning Verworven Competenties
Examen vakdiploma, kort verzuim bij _____	4.4 (49), 4.4 (131)

F

Feestdagen _____	2.6.3 (23), 7.3 (70), 4.1 (128), 7.3 (149)
Flexibilisering / Afwijken van de cao _____	7.4 (72), 7.4 (150)
Functieclassificatie _____	3.1 (24), 3.1 (120)
Functie-indeling _____	3.1.4 (25), 3.1 (120)
Functiejaren _____	7.3 (70)
Fusie _____	6.8.2 (62), 6.6.2 (142)

G

Geboorte, kort verzuim bij _____	4.4 (49), 4.4 (131)
Gedrag, ongewenst _____	Inleiding (13)
Gelijke beloning mannen en vrouwen _____	3.2.7 (27), 3.1.2 (120)
Generatiepact _____	5.6 (56), bijlage C (88), 5.6 (137), bijlage C (165)
Generatiepact, samenloop RVU _____	bijlage C, artikel 6 (219)
Geschillen / -commissie / -reglement _____	7.8 (75), bijlage D (91), 7.6 (151), bijlage D (168)

H

Handelsreizigers (vakantietoeslag) _____	3.7.1 (30)
Herhalingsoefening (loonbetaling) _____	4.5.1 (51)
Herscholing, salaris bij _____	3.6.2 (30)
Huwelijk(-sjubilea), kort verzuim bij _____	4.4 (49), 4.4 (131)

I

Inhaaluren oproepkrachten _____	3.7.6 (35)
Inkomen _____	3 (24), 3 (120)
Inkomen bij arbeidsongeschiktheid _____	3.8 (37), 3.4 (122)
Inkomen bij werkloosheid tijdens dienstverband _____	3.9 (40), 3.5 (125)
Inkrimping of bedrijfssluiting _____	6.8.3 (63), 6.6.3 (142)
Integraal Systeem van Functiewaardering (ISF) _____	3.1 (24), bijlage F (98), bijlage G (99), 3.1 (120)
Interne vacatures _____	6.1.2 (58)
Inzetbaarheidsdag _____	5.1 (54)
ISF _____	zie: Integraal Systeem van Functiewaardering

J

Jaarsalaris _____	7.3 (70)
Jaarverdiensite _____	7.3 (70)

K

Kaderleden vakbonden, bescherming _____	6.6.3 (61), 6.3 (139)
Karweiwerk _____	3.7.7 (35)
Klachtenprocedure bij functieclassificatie _____	3.1.2 (24), bijlage G (99)
Koopdagen _____	4.3.3 (48), 4.5.1 (51), 4.3.3 (131)
Kort verzuim _____	4.4 (49), 4.4 (131)

L

Langdurig dienstverband:

- extra vakantie _____	4.1.3 (43)
- loonbetaling over extra vakantie _____	4.5.1 (51)
Levenspartner _____	4.4.2 (51), 4.4.2 (133)
Loondoorbetaling:	
- bij arbeidsongeschiktheid _____	3.8 (38), 3.4 (122)
- bij bijzonder verzuim _____	4.5.1 (51)
Loonsom Wfsv _____	7.3 (70), 7.3 (149)
Loopbaangesprek _____	5.2 (54), 5.2 (135)
Looptijd cao _____	7.1 (68), 7.1 (148), 3.1 (182), 3.1 (206)

M

Maandverdiensite _____	7.3 (70)
MB-cao _____	7.5 (73), 7.5 (152)
Medische redenen, verzuim om _____	4.4.4 (51), 4.4.4 (133)
Medisch onderzoek, periodiek _____	1.6 (116)
Meeruren:	
- compensatie/toeslag _____	3.7.2 (31)
- compenserend vrijaf (loonbetaling) _____	4.5.1 (51)
- definitie _____	7.3 (70)
Milieuzorg, interne _____	Inleiding E. (15)
Minimumvakantietoeslag _____	3.7.1 (30)

N

Naleving cao _____	7.6 (74), 6.10.1 (64), 6.8.1 (144)
Nawerking eerdere cao's _____	7.1.2 (68)
NEN-certificaat uitzendbureaus _____	6.9.1 (64)
Niet in dienst zijnde werknemers _____	6.10 (64), 6.8 (144)

O

Omscholing, salaris bij _____	3.6.2 (30)
Onbetaald verlof _____	4.3.5 (49), 4.3.5 (131)
Ondernemings-salarissystemen _____	3.5 (29)
Ontslag _____	1.5 (18), 1.7 (117)
Onwerkbaar weer/ongunstige waterstand (inkomen) _____	3.9 (40)
Opleidingsdagen _____	5.3 (55), 5.3 (136)
Oproepkrachten (inhaaluren) _____	3.7.6 (35)
Opstapsalarisgroep _____	3.2.1 (25)
Opzegging _____	1.5.1 (18), 1.7.1 (117)
Organisatiebureau, inschakeling _____	6.8.1 (62), 6.6 (142)
Overleg met cao-partijen _____	6.12 (66), 6.10 (146)
Overlijden, kort verzuim bij _____	4.4 (49), 4.4 (131)
Overlijdensuitkering _____	3.11 (42)
Overuren/-werk:	
- compensatie/toeslag _____	3.7.2 (31)
- compenserend vrijaf (loonbetaling) _____	4.5.1 (51)
- definitie _____	7.3 (70)
- randvoorwaarden _____	2.6 (22)
- vrijaf na (loonbetaling) _____	4.5.1 (51)
Oververdiensite _____	7.3 (70)

P

Pensioen _____	3.10 (42), 3.6 (127)
PME pensioenfonds _____	3.10 (42), 3.6 (127)
Pensioengerechtigde leeftijd, werken na de _____	3.6.3 (30)
Personeelsvertegenwoordigers, bescherming _____	6.5 (60), 6.3 (139)
Persoonlijke minimum maandverdiensite _____	3.3 (27)
Ploegdienst _____	2.3 (21), 3.7.3 (33), 7.3 (71)
Ploegdienst, regelmatige _____	3.7.1 (31), 3.7.3 (33), 4.5.2 (52)

PME _____ zie: PME pensioenfonds
Proeftijd _____ 1.1.2 (16)

R

Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) _____ 6.3 (59), 7.3 (71), 7.3 (149)
Re-integratie gedeeltelijk arbeidsgeschikten _____ 3.8.4 (38)
Reglement dispensatie _____ bijlage B (86), bijlage B (163), bijlage B (191),
bijlage B (215)
Regeling vervroegd uittreden _____ 5.7 (57), 5.7 (138), bijlage C (217)
Reis- en verblijfkostenvergoeding karweiwerk _____ 3.7.7 (35)
Reistijdvergoeding karweiwerk _____ 3.7.7 (35)
Reorganisatie _____ 6.8 (62)
ROM _____ zie: Raad van Overleg in de Metalektro
Roostervrij _____ zie: Vrije roosteruren
RVU, samenloop Generatiepact _____ bijlage C, artikel 6 (219)

S

Salaris _____ 7.3 (71)
Salarisaanpassingen, algemene _____ 3.4 (28)
Salarisgroepen _____ 3.2 (25)
Salarissen, afwijkende _____ 3.6 (29)
Salarissystemen, ondernemings- _____ 3.5 (29)
Salaristabellen _____ 3.3 (27)
SAO, Nadere regels voor ISF en/of _____ 3.1.3 (25), bijlage G (99)
Scholing _____ 5 (54), 5 (135)
Senioren, extra vakantie _____ 4.1.5 (44)
Sociaal beleid _____ 6.1 (58)
Sociaal Fonds in de Metalektro (SSF) _____ 6.4 (59), 6.1 (139)
Sociaal jaarverslag _____ 6.1.1 (58)
Sociaal plan bij fusie, reorganisatie, bedrijfssluiting of inkrimping _____ 6.8.4 (63), 6.6.4 (143)
Sollicitatie _____ 1.1 (114)
SSF _____ zie: Sociaal Fonds in de Metalektro
Stagevergoedingsregeling _____ 5.4.2 (55), 5.4.2 (136)
Staking _____ 7.7 (74)
Studiekostenregeling _____ 5.4 (55), 5.4 (136)
Systemen van functieclassificatie _____ bijlage H (101)

T

Thuiswerken _____	3.7.8 (37), 3.3.2 (121)
Tijdsparen _____	4.3 (48), 4.3 (130)
Tijdelijke afwijkingmogelijkheid salarisverhoging _____	7.4.5 (72), 7.4.5 (151)
Toeslagen _____	3.7 (30), 3.3 (121)
Toeslagpercentages _____	bijlage J (102)

U

Uitsluiting leden vakbonden _____	7.7 (74)
Uitzendwerk _____	3.4.3 (28), 6.9 (64), 6.10 (64), 6.7 (143)
Uurverdienste _____	7.3 (71)

V

Vacatures, interne _____	6.1.2 (58)
Vakantie _____	4.1 (43)
Vakantiedagen:	
- salaris/verrekening/uitbetaling _____	4.1.8 (46)
- kopen, sparen, verkopen _____	4.3.3 (48)
Vakantietoeslag _____	3.7.1 (30), 3.3.1 (27), 3.3.1 (121)
Vakbondscontributie _____	6.7 (62), 6.5 (142)
Vakbondsverlof _____	4.5.1 (51), 4.6 (53), 4.6 (134)
Vakbondswerk in de onderneming _____	6.6 (60), 6.4 (140)
Vakexamen, kort verzuim bij _____	4.4 (49), 4.4 (131)
Vakbonden:	
- definitie _____	7.3 (71), 7.3 (149)
Vergewisplicht salaris bij uitzendwerk _____	3.4.3 (28), 6.10.6 (65), 6.8.6 (145)
Vergoedingen _____	3.7 (30), 3.3 (121)
Verlofsparen _____	4.3.4 (49), 4.3.4 (131)
Verzuim, bijzonder _____	4.5 (51), 4.5 (133)
Verzuim, kort _____	4.4 (49), 4.4 (131)
Vierdaagse werkweek (tijdelijk) _____	2.2 (20), 2.2 (118)
Voltijd _____	1.4 (17), 7.3 (71), 7.3 (150)
Vrije roosteruren _____	4.2 (47), 7.3 (71), 4.2 (126), 7.3 (150)

W

Werkdag normale _____	7.3 (71)
Werkervaringsproject (salaris) _____	3.6.1 (29)
Werkgelegenheid _____	Inleiding C. (15)
Werkgever _____	7.3 (71), 7.3 (150)
Werkgeversbijdrage _____	6.3.2 (59), 6.4.2 (59), 2.1 (181), 2.1 (205)
Werkgeversorganisatie:	
- definitie _____	7.3 (71), 7.3 (150)
Werkings sfeer cao _____	7.2 (68), bijlage A (78), 7.2 (148), bijlage A (156), 3.2 (182), bijlage A (184), 3.2 (206), bijlage A (208)
Werkloosheid tijdens dienstverband, inkomen bij _____	3.9 (40), 4.4.1 (49), 3.5 (125), 4.4.1 (131)
Werknemer:	
- definitie _____	7.3 (71), 7.3 (150), 3.3 (206)
- niet in dienst zijnde _____	6.10 (64), 6.8 (144)
Werknemers met een buitenlandse arbeidsovereenkomst _____	6.13 (67), 6.11 (147), bijlage K (104), bijlage F (175)
Werktijden _____	2 (19), 2 (118)
Werktijd, afwijkende _____	3.7.5 (34), 7.3 (71)
Werktijdverkortings, tijdelijke (inkomen bij) _____	3.9.3 (41), 3.5.2 (125)
WGA	
- hiaatverzekering _____	3.8.6 (39), 3.4.6 (124)
- verhaal gedifferentieerde premie _____	3.8.5 (39), 3.4.5 (124)
WIA-bodemverzekering _____	3.8.7 (39), 3.4.7 (124)
Winstdelingsregelingen _____	6.2 (58)
WW-uitkering (aanvulling) _____	3.9.4 (41), 3.5.4 (126)

Z

Zesdaagse werkweek, extra vakantie bij _____	4.1.3 (43)
Ziekteverzuim _____	3.8.2 (38), 3.4.2 (122)
Ziektewetdagloon _____	3.8.3 (38), 3.4.3 (123)
Zwangerschap _____	4.1.9 (46)



Overgoo 13
2266 JZ Leidschendam
Postbus 407
2260 AK Leidschendam
tel. (070) 317 19 00
info@romcao.nl
www.caometalektro.nl

In de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) werken samen:



Zilverstraat 69
2718 RP Zoetermeer
Postbus 190
2700 AD Zoetermeer
tel. (088) 400 84 00
www.fme.nl



Hertogswetering 159
3543 AS Utrecht
Postbus 9208
3506 GE Utrecht
tel. (088) 368 03 68
www.fnv.nl



Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht
Postbus 2525
3500 GM Utrecht
tel. (030) 751 10 07
www.cnv.nl



Multatulilaan 12
4103 NM Culemborg
tel. (0345) 85 18 51
www.unie.nl



High Tech Campus 84
5656 AG Eindhoven
tel. (040) 211 62 22
www.vhp2.nl