



**POPULAIRE VERSIE CAO
METAAL & TECHNIEK
2017/2019**

fnn.nl

Oktober 2017



VOORWOORD

Hierbij bieden wij je als lid van FNV Metaal dit exemplaar aan van de populaire versie van de cao voor de Metaal en Technische bedrijfstakken. Deze cao loopt van 1 mei 2017 tot en met 31 mei 2019.

Onder het motto "Jouw vak is een goede cao waard" hebben we na een vijftal moeizame onderhandelingen een akkoord bereikt met de werkgevers. Met onder meer een fatsoenlijke loonsverhoging, een generatiepact voor jong en oud en opleidingsvouchers die werknemers kunnen aanvragen bij de scholingsfondsen en naar eigen keuze kunnen besteden.

Deze keer waren stakingen niet nodig om tot een goed akkoord te komen, maar we weten dat veel van onze leden in de Metaal en Techniek klaar staan als dat nodig is. Uit onderzoek blijkt dat veel niet-leden zich best willen aansluiten, maar dat het hen nooit is gevraagd. Er kan geen campagne tegenop als onze leden hun directe collega's vragen om lid te worden. Samen staan we sterker.

Voor het geval je een collega kent die ook lid wil worden van FNV Metaal kan contact opgenomen worden met de FNV via telefoonnummer **T 088 368 0368** of via de site: **www.FNV.nl**.

Wij bedanken iedereen die heeft bijgedragen aan deze nieuwe cao.

Met vriendelijke groet,

Jacqie van Stigt en Jos Brocken
Landelijke onderhandelaars Metaal

PRAKTISCHE INFORMATIE

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

In verband met de leesbaarheid wordt in deze versie in de ‘hij’-vorm gesproken. Waar ‘hij’ staat, kan ook ‘zij’ worden gelezen.

Bij een geschil met je werkgever kun je geen beroep doen op deze beknopte tekst van de cao. Dan moet je teruggrijpen op de “echte” cao. Vanzelfsprekend staan wij je ook in dat soort gevallen graag terzijde met raad en daad. Je kunt ons vinden op de ledenservicepunten of de regiokantoren. De adressen staan achter in dit boekje.

Op de website van FNV Metaal: www.FNV.nl/metaaltechniek vind je informatie over de bedrijfstak, de cao en de bond.

Ook kun je bellen naar de FNV: **088 368 0368**

Naast de populaire versie van de cao zijn er afzonderlijke brochures beschikbaar over de pensioenregeling. Deze kun je aanvragen bij het

Contactcenter van de FNV

T 088 368 036

MN

Prinses Beatrixlaan 15

Den Haag

T 070 316 01 60 www.mn.nl

PMT (Pensioenfonds Metaal & Techniek)

Prinses Beatrixlaan 15, 2595 AK Den Haag

T 070 316 08 60 www.bpmt.nl



BELANGRIJKSTE AFSPRAKEN

De nieuwe cao voor de Metaal en Techniek geldt van 1 mei 2017 tot en met 31 mei 2019. Dat betekent een looptijd van 25 maanden.

De belangrijkste afspraken in de cao zijn:

INKOMEN

In de 25 maanden dat deze cao geldt, ga je er in totaal gemiddeld 4,16% in salaris op vooruit:

- je salaris is met 1,75% verhoogd per 1 augustus 2017;
- je salaris wordt met 0,35% verhoogd per 1 januari 2018;
- je salaris wordt met 1,75% verhoogd per 1 juli 2018;
- en je salaris wordt met 0,31% verhoogd per 1 januari 2019.

De jeugdlonen zijn per 1 juli 2017 verbeterd. Jongeren van 22 jaar gaan voortaan het vakvolwassen loon ontvangen volgens hun functieschaal. Hiermee gaan de 22-jarigen er (flink) op vooruit. Na je 21e krijg je nu meteen het loon dat een 23-jarige krijgt. De tabel met jeugdlonen loopt vanaf 1 juli 2017 nog maar door tot en met 21 jaar. Een commissie wordt ingesteld om de structuur van de jeugdlonen in de cao te onderzoeken en te actualiseren.



GENERATIEPACT VOOR JONG EN OUD

We hebben een generatiepact met de werkgevers afgesproken waardoor oudere werknemers minder uren kunnen werken en de vrijvallende uren ingevuld kunnen worden door jongeren in een vaste baan. Deelname aan de regeling is vrijwillig voor zowel de werknemer als de werkgever. De werkgever kan deelname dus weigeren en de werknemer kan er niet toe worden verplicht. Werknemers van 62 jaar of ouder kunnen deelnemen aan het generatiepact en kunnen kiezen uit één van de volgende varianten:

- 60-80-100, dat betekent 60% van de normale arbeidsduur werken, tegen 80% loon en 100% pensioenopbouw. De werkgever vult in deze variant het loon dus met 20% aan en de werkgever en werknemer betalen de pensioenpremie op basis van het oorspronkelijke loon;
- 70-85-100, dat betekent 70% van de normale arbeidsduur werken, tegen 85% loon en 100% pensioenopbouw. De werkgever vult in deze variant het loon dus met 15% aan en de werkgever en werknemer betalen de pensioenpremie op basis van het oorspronkelijke loon;
- 80-90-100, dat betekent 80% van de normale arbeidsduur werken, tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw. De werkgever vult in deze variant het loon dus met 10% aan en de werkgever en werknemer betalen de pensioenpremie op basis van het oorspronkelijke loon.

Het generatiepact gaat in op 1 januari 2018. De regeling is een proef en zal aan het einde van de cao-periode worden geëvalueerd. Werknemers die dan al deelnemen aan het generatiepact kunnen dat blijven doen tot aan hun pensioen.

In alle varianten leveren de werknemers al hun seniorendagen in, in ruil voor de loonaanvulling door de werkgever. Twaalf seniorendagen zijn ongeveer 5% waard (een dag is 0,4%) dus een loonaanvulling van 10% is nog altijd twee keer zoveel waard.

In de vorige cao hebben we een afspraak gemaakt over de zogenoemde vierdaagse werkweek. Dit houdt in dat de werknemer met gebruikmaking van zijn vakantie- en adv-dagen aan zijn werkgever kan verzoeken om de roosters aan te passen tot vier dagen per week met behoud van het voltijds dienstverband. Deze afspraak blijft naast het generatiepact bestaan.

GEWOON GOED WERK

Op twee manieren bevorderen we in de cao dat nieuwe instromers terecht komen in een vaste baan. Via het generatiepact en via de afspraak dat BBL-ers (leerling-werknemers) die, na het behalen van hun diploma, geen baan krijgen bij hun huidige werkgever door de scholingsfondsen en/of regionale Service Punten Techniek ondersteuning krijgen bij het vinden van een vaste baan.

Daarnaast gaan we de bestaande cao-afspraken, over het gelijktrekken van de arbeidsvoorwaarden van buitenlandse werknemers, concreet invullen. Ook gaan we overleggen over het tegengaan van schijnconstructies en het ontwijken van de cao.

WERKTIDJEN

Bij de vorige cao is een commissie ingesteld die een studie doet naar de wensen van werkgevers en werknemers rondom werktijden. Werkgevers willen onder andere ruimere werkvensters en meer flexibiliteit. Werknemers en vakbonden willen betere roosters en zeggenschap. Het onderzoek van deze commissie is nog niet afgerond en zal tijdens deze cao worden voortgezet.

DUURZAME INZETBAARHEID EN SCHOLING

Net als in de vorige cao gaan we opnieuw € 1,5 miljoen aanwenden voor opleidingsvouchers (tegoedbonnen). Onze loopbaancoaches ondersteunen werknemers bij het benutten van deze vouchers. Het project loopbaancoaches zal worden voortgezet tot 31 december 2019. De bestaande projecten om Wajong-ers en werklozen ouder dan 45 jaar aan een baan te helpen in de sector worden voortgezet. Daarnaast komt € 1,5 miljoen beschikbaar voor duurzame inzetbaarheid.

PENSIOEN EN DEELTIJDPENSIOEN

De zogenoemde 60+-regeling wordt voortgezet: als je na je 60ste wordt ontslagen bij een reorganisatie behoud je je rechten op de overgangsregeling (VUT, prepensioen) bij het pensioenfonds PMT. Dat geldt ook voor werknemers die tussen 1 mei 2017 en 31 mei 2019 worden ontslagen en binnen drie jaar weer een baan vinden in de sector.

De leeftijdsgrens van 58 jaar bij deeltijdpensioen komt te vervallen. Er geldt dus geen specifieke leeftijdsgrens meer. Deeltijdpensioen heeft financiële gevolgen.

Maak daarom een afspraak met een van de pensioenconsulenten op onze regio-kantoren als je hier gebruik van wilt maken.

REPARATIE DUUR EN OPBOUW WW

De bestaande afspraak over de WW blijft van kracht. Nu vakbonden, werkgevers en overheid overeenstemming hebben bereikt over één regeling voor het derde jaar WW met uitvoering op landelijk niveau, kunnen werkgevers en vakbonden in de Metaal en Techniek afspraken maken over de reparatie van de duur en de opbouw van de WW zoals dat in het Sociaal Akkoord was afgesproken.

MANTELZORG

We starten samen met de werkgevers een project over mantelzorg, met als doel de sector informatie te geven over mantelzorg, de wettelijke mogelijkheden en vormen van ondersteuning.

OVERIGE

De commissie die de cao aan het herschrijven is op een meer toegankelijke en begrijpelijke manier heeft al flinke stappen gezet. Het werk wordt voortgezet en afgerond.

De heffingen voor de opleidingsfondsen (O&O-fondsen) en het Sociaal Fonds blijven gelijk.

Samen met de scholingsfondsen gaan we de gevolgen van de technologische ontwikkelingen op het gebied van arbeid, opleiding en werkgelegenheid onderzoeken. Ook gaan we mogelijk een leergang sociale innovatie voor werknemers opzetten en aandacht besteden aan het verbeteren van digitale vaardigheden.

Het artikel in de cao over het concurrentiebeding (artikel 27) wordt geschrapt. Vanaf nu gelden alleen de wettelijke bepalingen.

Wanneer een werknemer zelf de werkgever verzoekt om een functie in een lagere salarisgroep, bijvoorbeeld omdat hij denkt door ander werk zijn pensioenleeftijd beter te halen, is de nieuwe lagere salarisgroep van toepassing, ook voor 55-plus-sers (artikel 36 lid 1 is dan niet van toepassing). ■



INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	12
1. JONGEREN - AANDACHTSPUNTEN OP EEN RIJ	14
2. BEGIN EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	16
3. LOON	20
4. ARBEIDSTIJDEN	36
5. VAKANTIE	46
6. VERLOF	52
7. RUILEN EN KIEZEN/LEVENSLLOOPREGELING	58
8. GEZOND WERKEN	64
9. VAKBOND EN ONDERNEMINGSRAAD/PVT	68
10. WEER- EN WENDBARE WERKNEMERS	70
11. VERVROEGD UITTREDEN EN PENSIOEN	74
12. GENERATIEPACT	80
BIJLAGEN:	
1: Voorbeelden dagvenster + toeslagen	82
2: Adressen cao partijen	83
3: Adressen scholingsfondsen Metaal en Techniek	84
4: FNV Adressen	85

INLEIDING

In deze brochure vind je een verkorte versie van het gemeenschappelijke deel uit de vijf collectieve arbeidsovereenkomsten in de Metaal en Techniek.

De bedrijfstak Metaal en Techniek bestaat uit 5 branches, te weten: Metaalbewerking, Technisch Installatiebedrijf, Carrosseriebedrijf, Isolatiebedrijf en Goud- en zilvernijverheid.

Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zijn minimumafspraken tussen een aantal werkgevers- en werknemersorganisaties. De leden van deze organisaties zijn verplicht zich tenminste aan deze afspraken te houden.

Minimum betekent in dit geval dat tenminste de afspraken in de cao moeten worden toegepast. Anders gezegd: het mag wel beter en nooit slechter dan de cao aan geeft.

Deze cao's zijn "algemeen verbindend" verklaard door de minister. Dat betekent dat ook de werkgevers die niet zijn aangesloten bij een van de betrokken organisaties zich aan de cao moeten houden.

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

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

De volledige lijst van bij de collectieve arbeidsovereenkomsten betrokken organisaties kun je vinden in bijlage 2. ■



1. JONGEREN - AANDACHTSPUNTEN OP EEN RIJ

DOORBETALING SCHOLINGSDAG

Wie met de werkgever een leerarbeidsovereenkomst heeft gesloten, krijgt de wekelijkse scholingsdag doorbetaald. Er moet dan wel aan een aantal voorwaarden zijn voldaan:

- hij volgt een primaire opleiding zoals bedoeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs;
- er is een leer/arbeidsovereenkomst met werkgever afgesloten;
- er is een werkweek van gemiddeld 32 arbeidsuren overeengekomen (4 dagen werken, 1 dag leren);
- op de dagen dat er geen school is, moet de werknemer gewoon werken.
- voor de werknemer van 17 jaar of ouder wordt de scholingsdag doorbetaald.



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

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



Voor jongeren van 16 en 17 jaar gelden een aantal speciale regels in de Arbeidstijdenwet. De belangrijkste zijn:

- Schooltijd geldt als arbeidstijd.
- De dagelijkse rust is 12 uur per 24 uur. Hierbij is inbegrepen de periode van 23.00 uur tot 06.00 uur. Dat betekent dat nachtdienst verboden is.
- De wekelijkse rust is minimaal 36 uur per 7x24 uur.
- Voor zondagsarbeid geldt dezelfde regels als voor volwassenen.
- De maximale arbeidstijd per dienst is 9 uur, per week 45 uur en gemiddeld per 4 weken 40 uur. Let wel: schooltijd = ook arbeidstijd!
- Pauze is minimaal een half uur bij meer dan 4½ uur arbeid (of 2x ¼uur).
- Consignatie is voor deze jongeren niet toegestaan.

Er is geld voor extra activiteiten voor behoud en instroom van jongeren. Via de sectorplannen van de scholingsfondsen worden leerwerkplekken voor 16-17 jarigen behouden en uitgebreid.

JEUGDLONEN

Op 1 juli 2017 is de schaal voor 22-jarigen afgeschaft in de schalen voor jongeren. Voor 22-jarigen gelden vanaf die datum de gewone, vakvolwassen schalen. De jeugdlonentabel vind je in hoofdstuk 3. ■

2. BEGIN EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

BEGIN

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

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

De werkgever is verplicht je een schriftelijke aanstellingsbrief te geven, ook als je hem daar niet om vraagt.

Je arbeidsovereenkomst mag niet eenzijdig door de werkgever worden gewijzigd. Indien er sprake is van wijzigingen dienen je werkgever en jij beiden akkoord te zijn. Vraag om een schriftelijke bevestiging als je arbeidsovereenkomst gewijzigd wordt. Zaken die in strijd zijn met de cao mogen niet in een arbeidsovereenkomst staan, zoals een proeftijd van meer dan twee maanden, een werkdag van meer dan 9,5 uur, een salaris onder het in de cao afgesproken minimum en zo meer.

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE OF VOOR ONBEPAALEDE TIJD

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

Op de volgende pagina volgen de belangrijkste regels voor deze arbeidsovereenkomsten.

PROEFTIJD

Bij een tijdelijk contract voor meer dan zes maanden en bij een vast contract geldt een proeftijd van twee maanden. Bij een contract van zes maanden of korter, geldt geen proeftijd. In de proeftijd kunnen beide partijen zonder opzegtermijn de overeenkomst beëindigen. Op verzoek van de werknemer moet de werkgever wel de reden van beëindiging schriftelijk kenbaar maken.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD (TIJDELIJK CONTRACT)

- De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan alleen schriftelijk worden aangegaan.
- Er is geen ontslagvergunning nodig voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, maar bij tijdelijke contracten van zes maanden of langer geldt een aanzegtermijn. Dat houdt in dat de werkgever schriftelijk aangeeft of de overeenkomst na afloop wel of niet wordt voortgezet.
- De arbeidsovereenkomst kan maximaal twee maal verlengd worden of maximaal twee jaar totaal zonder dat een ontslagvergunning en opzegging vereist zijn. De arbeidsovereenkomst inclusief verlenging(en) mag niet meer bedragen dan 24 maanden.
- Als de totale duur van de arbeidsovereenkomst inclusief de verlengingen meer dan 24 maanden bedraagt, is een ontslagvergunning en opzegging wel vereist, omdat dan een contract voor onbepaalde tijd is ontstaan.
- Als men een langdurige arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd afsluit voor de duur van drie jaren, dan is er een uitzondering op de hiervoor gestelde regels: er mag dan éénmalig, en wel binnen drie maanden na het aflopen van dat eerste contract, een nieuw contract voor bepaalde tijd worden aangegaan, maar dat contract mag dan niet langer duren dan drie maanden. Deze uitzondering is vooral bedoeld voor situaties waarin een project net niet is afgerond.
- Als tussen twee contracten meer dan zes maanden zit, dan moet men weer opnieuw beginnen te tellen voor het aantal contracten voor bepaalde tijd.

VOORBEELD:

Je kunt twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van beide 1 jaar aangaan. Word je dan een derde contract aangeboden voor bepaalde tijd, dan overschrijd je de termijn van 24 maanden. Per de dag dat je de 24e maand overschrijdt, ontstaat een contract voor onbepaalde tijd.

TWEDE VOORBEELD:

Je werkgever kan je drie maal een tijdelijk contract aanbieden voor bijvoorbeeld 6 maanden. Wil hij nog eens een tijdelijk contract aanbieden, dan ontstaat er een contract voor onbepaalde tijd. Er kunnen maximaal drie contracten voor bepaalde tijd worden aangegaan. Volgt dan binnen zes maanden na afloop van het laatste contract een vierde contract, dan is dat een contract voor onbepaalde tijd.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEDE TIJD (VAST CONTRACT)

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

Als de werkgever opzeft

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

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

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



Als je opzeft

Tijdens de proeftijd geldt geen opzegtermijn. Na de proeftijd bedraagt de opzegtermijn een maand.

De opzegtermijn voor de werknemer mag in je schriftelijke arbeidsovereenkomst worden verlengd en ook verkort, maar dan mag je opzegtermijn bij verlenging nooit langer zijn dan zes maanden. De opzegtermijn voor de werkgever moet bij zo'n verlenging van de opzegtermijn voor de werknemer tenminste twee keer zo lang zijn als die van de werknemer.

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

ONTSLAGVERGUNNING

Bij ontslag door de werkgever is er in het geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd altijd een ontslagvergunning nodig, tenzij:

- je zelf akkoord gaat met het ontslag;
- je met (vroeg)pensioen gaat;
- je tijdens de proeftijd ontslag neemt of krijgt;
- je ontslag op staande voet krijgt wegens een dringende reden.

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

Als er ontslag voor je dreigt, of al is aangezegd, kunt je het beste meteen contact opnemen met de bond. De bond kan dan proberen het ontslag te voorkomen.

Als er voor jou en je collega's ontslag dreigt wegens reorganisatie, fusie of sluiting, moet je zo snel mogelijk het regiokantoor op de hoogte stellen, want dan gelden er andere regels. ■

3. LOON

SALARIS

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

SALARISTABELLEN

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

De salarisgroep waarin je valt

Op basis van je functie bent je ingedeeld in één van de salarisgroepen. In welke salarisgroep je bent ingedeeld, staat in je aanstellingsbrief vermeld. Heb je geen aanstellingsbrief, dan kan de bond je hierbij helpen, door middel van het handboek functie-indeling voor de Metaal en Techniek.

Jouw leeftijd

De tabellen bestaan telkens uit twee gedeelten: het bovenste gedeelte met leeftijden en het onderste gedeelte met functiejaren. Dit heeft te maken met de vakvolwassenheid. De vakvolwassenheid verschilt per salarisgroep. Werknemers van 23 jaar of ouder zijn vallen onder de gewone, vakvolwassen schalen. Vanaf 1 juli 2017 gelden de gewone, vakvolwassen schalen voor werknemers van 22 jaar of ouder.

Met ingang van 1 januari 2000 zijn werknemers van 16 t/m 21 jaar ingedeeld in een van de vier nieuwe jeugdgroepen. Voor hun indeling is dan bepalend welke diploma's ze hebben. Vanaf 1 januari 2009 geldt dit voor 16 t/m 22 jaar. Wie geen diploma lbo, vmbo of mavo heeft, krijgt het wettelijk minimum jeugdloon.

Daarnaast zijn er schalen voor jeugdige werknemers met een vbo-, vmbo of mavo-diploma en met het diploma primaire vakopleiding. Werknemers die tenminste een jaar van de voortgezette vakopleiding met goed resultaat hebben gevolgd, worden in de hoogste jeugdschaal ingedeeld. Vanaf 1 juli 2017 gelden de jeugdgroepen niet langer voor werknemers van 22 jaar.

Het aantal functiejaren

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

Het (gemiddelde) aantal uren dat je per week werkt

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

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

Het aflezen van de tabellen:

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

SALARISTABELLEN

ARTIKEL 33A. SALARISSEN PER MAAND

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 mei 2017 tot 1 juli 2017				
	wml	vbo/mavo/ vmbo	vakdiploma (MBO 2)	voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	535,30	679	805	903
17 jaar	612,90	779	917	1024
18 jaar	706,00	897	1047	1175
19 jaar	814,60	1037	1205	1349
20 jaar	954,25	1216	1403	1576
21 jaar	1124,90	1428	1647	1849
22 jaar	1318,85	1765	1939	2019

SALARISGROEPEN										
FUNCTIE- JAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1551, ⁶⁰	1898	1977	2019	2083	2188	2368	2567	2810	3103
1	1846	1959	1994	2038	2122	2239	2417	2624	2875	3166
2	1860	1975	2009	2062	2162	2287	2468	2673	2935	3230
3	1879	1988	2025	2079	2195	2336	2526	2734	2997	3302
4		2003	2038	2103	2238	2384	2574	2791	3058	3364
5		2024	2059	2121	2273	2433	2626	2844	3115	3429
6		2043	2080	2155	2314	2483	2674	2898	3177	3497
7		2064	2100	2186	2383	2558	2733	2950	3235	3563
8								3006	3302	3629
9									3356	3693
10										3761

Deze tabel is de tabel die gold vanaf 1 januari 2017, met dien verstande dat de bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 januari 2017 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 juli 2017 tot 1 augustus 2017

	wml	vbo/mavo/ vmbo	vakdiploma (MBO 2)	Voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	540,05	679	805	903
17 jaar	618,35	779	917	1024
18 jaar	743,55	897	1047	1175
19 jaar	860,95	1037	1205	1349
20 jaar	1095,80	1216	1403	1576
21 jaar	1330,60	1428	1647	1849

SALARISGROEPEN

FUNCTIE- JAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1565, ⁴⁰	1898	1977	2019	2083	2188	2368	2567	2810	3103
1	1846	1959	1994	2038	2122	2239	2417	2624	2875	3166
2	1860	1975	2009	2062	2162	2287	2468	2673	2935	3230
3	1879	1988	2025	2079	2195	2336	2526	2734	2997	3302
4		2003	2038	2103	2238	2384	2574	2791	3058	3364
5		2024	2059	2121	2273	2433	2626	2844	3115	3429
6		2043	2080	2155	2314	2483	2674	2898	3177	3497
7		2064	2100	2186	2383	2558	2733	2950	3235	3563
8								3006	3302	3629
9									3356	3693
10										3761

Deze tabel is de tabel die geldt vanaf 1 juli 2017. Als gevolg van de wijziging Wet Minimumloon is de leeftijd voor het Wettelijk Minimumloon per 1 juli 2017 verlaagd van 23 naar 22 jaar. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 augustus 2017 tot 1 januari 2018				
	wml	vbo/mavo/ vmbo	vakdiploma (MBO 2)	Voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	540,05	691	819	919
17 jaar	618,35	793	933	1042
18 jaar	743,55	913	1065	1196
19 jaar	860,95	1055	1226	1373
20 jaar	1095,80	1237	1428	1604
21 jaar	1330,60	1453	1676	1881

SALARISGROEPEN										
FUNCTIE- JAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1565, ⁴⁰	1931	2012	2054	2119	2226	2409	2612	2859	3157
1	1878	1993	2029	2074	2159	2278	2459	2670	2925	3221
2	1893	2010	2044	2098	2200	2327	2511	2720	2986	3287
3	1912	2023	2060	2115	2233	2377	2570	2782	3049	3360
4		2038	2074	2140	2277	2426	2619	2840	3112	3423
5		2059	2095	2158	2313	2476	2672	2894	3170	3489
6		2079	2116	2193	2355	2526	2721	2949	3233	3558
7		2100	2137	2224	2425	2603	2781	3002	3292	3625
8								3059	3360	3693
9									3415	3758
10										3827

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 augustus 2017. In de tabellen vbo/mavo/vmbo, vakdiploma, voortgezet vakdiploma, salaris-groep A 1 tot en met 3 functiejaren alsmede salarisgroepen B tot en met J is de loonsverhoging van 1 augustus 2017 (1,75%) verwerkt. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 juli 2017. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 januari 2018 tot 1 juli 2018				
	wml	vbo/mavo/ vmbo	vakdiploma (MBO 2)	Voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	540,05	693	822	922
17 jaar	618,35	796	936	1046
18 jaar	743,55	916	1069	1200
19 jaar	860,95	1059	1230	1378
20 jaar	1095,80	1241	1433	1610
21 jaar	1330,60	1458	1682	1888

SALARISGROEPEN										
FUNCTIE- JAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1565, ⁴⁰	1938	2019	2061	2126	2234	2417	2621	2869	3168
1	1885	2000	2036	2081	2167	2286	2468	2679	2935	3232
2	1900	2017	2051	2105	2208	2335	2520	2730	2996	3299
3	1919	2030	2067	2122	2241	2385	2579	2792	3060	3372
4		2045	2081	2147	2285	2434	2628	2850	3123	3435
5		2066	2102	2166	2321	2485	2681	2904	3181	3501
6		2086	2123	2201	2363	2535	2731	2959	3244	3570
7		2107	2144	2232	2433	2612	2791	3013	3304	3638
8								3070	3372	3706
9									3427	3771
10										3840

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 januari 2018. In de tabellen vbo/mavo/vmbo, vakdiploma, voortgezet vakdiploma, salaris-groep A 1 tot en met 3 functiejaren alsmede salarisgroepen B tot en met J is de loonsverhoging van 1 januari 2018 (0,35%) verwerkt. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 juli 2017. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 juli 2018 tot 1 januari 2019				
	wml	vbo/mavo/ vmbo	vakdiploma (MBO 2)	Voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	540,05	705	836	938
17 jaar	618,35	810	952	1064
18 jaar	743,55	932	1088	1221
19 jaar	860,95	1078	1252	1402
20 jaar	1095,80	1263	1458	1638
21 jaar	1330,60	1484	1711	1921

SALARISGROEPEN										
FUNCTIE- JAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1565, ⁴⁰	1972	2054	2097	2163	2273	2459	2667	2919	3223
1	1918	2035	2072	2117	2205	2326	2511	2726	2986	3289
2	1933	2052	2087	2142	2247	2376	2564	2778	3048	3357
3	1953	2066	2103	2159	2280	2427	2624	2841	3114	3431
4		2081	2117	2185	2325	2477	2674	2900	3178	3495
5		2102	2139	2204	2362	2528	2728	2955	3237	3562
6		2123	2160	2240	2404	2579	2779	3011	3301	3632
7		2144	2182	2271	2476	2658	2840	3066	3362	3702
8								3124	3431	3771
9									3487	3837
10										3907

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 juli 2018. In de tabellen vbo/mavo/vmbo, vakdiploma, voortgezet vakdiploma, salaris-groep A 1 tot en met 3 functiejaren alsmede salarisgroepen B tot en met J is de loonsverhoging van 1 juli 2018 (1,75%) verwerkt. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 juli 2017. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 januari 2019				
	wml	vbo/mavo/ vmbo	vakdiploma (MBO 2)	Voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	540,05	707	839	941
17 jaar	618,35	813	955	1067
18 jaar	743,55	935	1091	1225
19 jaar	860,95	1081	1256	1406
20 jaar	1095,80	1267	1463	1643
21 jaar	1330,60	1489	1716	1927

SALARISGROEPEN										
FUNCTIE- JAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1565, ⁴⁰	1978	2060	2104	2170	2280	2467	2675	2928	3233
1	1924	2041	2078	2124	2212	2333	2519	2734	2995	3299
2	1939	2058	2093	2149	2254	2383	2572	2787	3057	3367
3	1959	2072	2110	2166	2287	2435	2632	2850	3124	3442
4		2087	2124	2192	2332	2485	2682	2909	3188	3506
5		2109	2146	2211	2369	2536	2736	2964	3247	3573
6		2130	2167	2247	2411	2587	2788	3020	3311	3643
7		2151	2189	2278	2484	2666	2849	3076	3372	3713
8								3134	3442	3783
9									3498	3849
10										3919

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 januari 2019. In de tabellen vbo/mavo/vmbo, vakdiploma, voortgezet vakdiploma, salaris-groep A 1 tot en met 3 functiejaren alsmede salarisgroepen B tot en met J is de loonsverhoging van 1 januari 2019 (0,31%) verwerkt. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 juli 2017. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

ARTIKEL 33B. SALARISSEN PER VIERWEKENPERIODE

SALARISTABEL voor betaling per vierweken vanaf 1 mei 2017 tot 1 juli 2017				
	wml	vbo/mavo/ vmbo	vakdiploma (MBO 2)	Voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	494,20	624	741	830
17 jaar	565,80	717	843	941
18 jaar	651,60	825	963	1081
19 jaar	752,00	953	1108	1241
20 jaar	880,80	1118	1290	1449
21 jaar	1.038,40	1313	1515	1701
21 jaar	1.217,40	1623	1783	1857

SALARISGROEPEN										
FUNCTIE- JAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1432, ²⁰	1746	1818	1857	1916	2012	2178	2361	2585	2854
1	1698	1801	1834	1874	1951	2059	2223	2414	2644	2912
2	1711	1816	1848	1897	1988	2103	2269	2458	2699	2970
3	1728	1828	1862	1912	2019	2148	2323	2514	2757	3037
4		1842	1874	1934	2059	2193	2367	2567	2812	3094
5		1862	1894	1950	2091	2238	2415	2615	2865	3153
6		1879	1913	1982	2128	2283	2459	2665	2922	3216
7		1899	1932	2010	2192	2353	2513	2713	2975	3277
8								2765	3037	3337
9									3087	3397
10										3459

Deze tabel is de tabel die gold vanaf 1 januari 2017, met dien verstande dat de bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 januari 2017 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

SALARISTABEL voor betaling per vierweken vanaf 1 juli 2017 tot 1 augustus 2017				
	wml	vbo/mavo/ vmbo	vakdiploma (MBO 2)	Voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	498,60	624	741	830
17 jaar	570,80	717	843	941
18 jaar	686,40	825	963	1081
19 jaar	794,80	953	1108	1241
20 jaar	1011,40	1118	1290	1449
21 jaar	1228,20	1313	1515	1701

SALARISGROEPEN										
FUNCTIE- JAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1445, ⁰⁰	1746	1818	1857	1916	2012	2178	2361	2585	2854
1	1698	1801	1834	1874	1951	2059	2223	2414	2644	2912
2	1711	1816	1848	1897	1988	2103	2269	2458	2699	2970
3	1728	1828	1862	1912	2019	2148	2323	2514	2757	3037
4		1842	1874	1934	2059	2193	2367	2567	2812	3094
5		1862	1894	1950	2091	2238	2415	2615	2865	3153
6		1879	1913	1982	2128	2283	2459	2665	2922	3216
7		1899	1932	2010	2192	2353	2513	2713	2975	3277
8								2765	3037	3337
9									3087	3397
10										3459

Deze tabel is de tabel die geldt vanaf 1 juli 2017. Als gevolg van de wijziging Wet Minimumloon is de leeftijd voor het Wettelijk Minimumloon per 1 juli 2017 verlaagd van 23 naar 22 jaar. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

SALARISTABEL voor betaling per vierweken vanaf 1 augustus 2017 tot 1 januari 2018

	wml	vbo/mavo/ vmbo	vakdiploma (MBO 2)	Voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	498,60	635	753	845
17 jaar	570,80	729	858	958
18 jaar	686,40	839	980	1100
19 jaar	794,80	970	1128	1262
20 jaar	1011,40	1138	1313	1475
21 jaar	1228,20	1336	1541	1730

SALARISTABEL voor betaling per vierweken vanaf 1 januari 2018 tot 1 juli 2018

	wml	vbo/mavo/ vmbo	vakdiploma (MBO 2)	Voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	498,60	638	756	848
17 jaar	570,80	732	861	962
18 jaar	686,40	843	983	1104
19 jaar	794,80	974	1132	1267
20 jaar	1011,40	1142	1318	1480
21 jaar	1228,20	1341	1547	1736

SALARISGROEPEN

FUNCTIE- JAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1445, ⁰⁰	1776	1850	1889	1949	2048	2216	2402	2630	2904
1	1727	1833	1866	1907	1986	2095	2262	2456	2690	2963
2	1741	1848	1880	1930	2023	2140	2310	2501	2747	3023
3	1758	1860	1895	1946	2054	2186	2364	2558	2805	3090
4		1874	1907	1968	2094	2231	2409	2612	2862	3148
5		1894	1927	1985	2127	2277	2457	2661	2915	3209
6		1912	1946	2017	2165	2324	2502	2712	2973	3272
7		1931	1965	2046	2230	2394	2558	2761	3027	3334
8								2813	3090	3396
9									3141	3456
10										3520

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 augustus 2017. De bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0,9197. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 juli 2017. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

SALARISGROEPEN

FUNCTIE- JAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1445, ⁰⁰	1782	1857	1896	1956	2054	2223	2411	2639	2914
1	1733	1839	1873	1914	1993	2102	2269	2464	2700	2973
2	1747	1855	1886	1936	2030	2148	2317	2510	2756	3034
3	1765	1867	1901	1952	2061	2194	2372	2568	2814	3101
4		1881	1914	1975	2101	2239	2417	2621	2872	3159
5		1900	1934	1992	2135	2285	2466	2671	2926	3220
6		1919	1953	2024	2173	2331	2511	2722	2984	3284
7		1938	1972	2053	2238	2402	2567	2771	3038	3346
8								2823	3101	3408
9									3152	3468
10										3532

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 januari 2018. De bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0,9197. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 juli 2017. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

SALARISTABEL voor betaling per vierweken vanaf 1 juli 2018 tot 1 januari 2019				
	wml	vbo/mavo/ vmbo	vakdiploma (MBO 2)	Voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	498,60	649	769	863
17 jaar	570,80	745	876	979
18 jaar	686,40	857	1000	1123
19 jaar	794,80	991	1151	1290
20 jaar	1011,40	1161	1341	1507
21 jaar	1228,20	1364	1574	1767

SALARISGROEPEN										
FUNCTIE- JAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1445,00	1814	1889	1929	1990	2091	2262	2453	2685	2965
1	1764	1872	1905	1947	2028	2139	2310	2507	2747	3024
2	1778	1888	1919	1970	2066	2185	2358	2555	2804	3087
3	1796	1900	1934	1986	2097	2232	2413	2613	2864	3156
4		1914	1947	2009	2138	2278	2459	2667	2922	3214
5		1933	1967	2027	2172	2325	2509	2718	2977	3276
6		1952	1987	2060	2211	2372	2556	2769	3036	3341
7		1972	2006	2089	2277	2444	2612	2820	3092	3404
8								2873	3156	3468
9									3207	3529
10										3593

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 juli 2018. De bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0,9197. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functie jaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 juli 2017. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

SALARISTABEL voor betaling per vierweken vanaf 1 januari 2019				
	wml	vbo/mavo/ vmbo	vakdiploma (MBO 2)	Voortgezet vakdiploma (MBO 3/4)
16 jaar	498,60	650	771	865
17 jaar	570,80	747	878	982
18 jaar	686,40	860	1004	1126
19 jaar	794,80	995	1155	1293
20 jaar	1011,40	1165	1345	1511
21 jaar	1228,20	1369	1578	1772

SALARISGROEPEN										
FUNCTIE- JAREN	A / 2	B / 3	C / 4	D / 5	E / 6	F / 7	G / 8	H / 9	I / 10	J / 11
0	1445,00	1819	1895	1935	1995	2097	2269	2460	2693	2973
1	1769	1877	1912	1953	2034	2146	2317	2515	2755	3034
2	1783	1893	1925	1976	2073	2192	2365	2563	2812	3097
3	1802	1906	1940	1992	2103	2239	2421	2621	2873	3165
4		1920	1953	2016	2145	2285	2467	2675	2932	3224
5		1939	1973	2033	2179	2332	2517	2726	2986	3286
6		1959	1993	2067	2218	2379	2564	2778	3045	3351
7		1978	2013	2095	2284	2452	2620	2829	3102	3415
8								2882	3165	3479
9									3217	3540
10										3604

Dit is de CAO tabel die ingaat per 1 januari 2019. De bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0,9197. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functie jaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 juli 2017. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

SALARISVERHOGINGEN

Je kunt op een aantal manieren salarisverhoging krijgen:

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

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

In de 25 maanden dat deze cao geldt, ga je er in totaal gemiddeld 4,16% in salaris op vooruit:

- je salaris is met 1,75% verhoogd per 1 augustus 2017;
- je salaris wordt met 0,35% verhoogd per 1 januari 2018;
- je salaris wordt met 1,75% verhoogd per 1 juli 2018;
- en je salaris wordt met 0,31% verhoogd per 1 januari 2019.

INSTROOMTABEL LANGDURIG WERKLOZEN

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

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

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

VOOR DOELGROEP PARTICIPATIEWET EEN APARTE LOONTABEL

Werkgevers gaan aan de slag om mensen aan een baan te helpen die vallen onder de Participatiewet en geen volledige 'verdiencapaciteit' hebben. Het Uvw bepaalt de verdiencapaciteit (niet het bedrijf). Meestal gaat het om werknemers die nu nog in een sociale werkplaats werken.

Zoals afgesproken in het Sociaal Akkoord (van overheid, vakbonden en werkgevers in 2013) komt er voor deze doelgroep een aparte loontabel tussen 100% en 120% van het wettelijk minimumloon. Binnen de onderneming wordt bepaald of en wanneer de werknemer meer dan 100% van het wettelijk minimumloon gaat verdienen. Als iemand inmiddels wel een verdiencapaciteit heeft van 100% (te bepalen door het Uvw!) stroomt hij door naar de reguliere functie- en loonschalen.

HANDBOEK FUNCTIE-INDELING VOOR DE METAAL EN TECHNIEK

In 2010 is de vierde editie van het handboek uitgekomen. De verschillende functiegroepen waarin functies ingedeeld kunnen worden, zijn gekoppeld aan salaristabelen in de salaristabellen. Het handboek functie-indeling is dus de basis voor salaristabellen in de metaalnijverheid. Wanneer je functie in een functiegroep is ingedeeld, kunnen je werkgever en jij met behulp van de salaristabellen in de cao of die van je eigen bedrijf vaststellen welk loon je (minimaal) moet verdienen.

Wanneer een nieuw functieclassificatiesysteem in je bedrijf wordt ingevoerd, kan dat tot gevolg hebben dat je in een hogere of een lagere functiegroep wordt ingedeeld dan waar je ingedeeld was. Dat kan wel positieve gevolgen hebben, maar mag zeker geen negatieve gevolgen hebben voor je salaris.

Wanneer je het niet eens bent met je functie-indeling kunt je gebruik maken van de beroepsprocedure die is omschreven in de cao. Je kunt je daarbij laten bijstaan door een kaderlid van de bond in je bedrijf dan wel je wenden tot de medewerkers van de ledenservicepunten van de FNV (zie voor adressen en spreekuren

www.FNV.nl/contact) of het Contactcenter bellen via **088-3680368** (lokaal tarief). ■

4. ARBEIDSTIJDEN

VASTSTELLEN VAN HET DIENSTROOSTER

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

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

ARBEIDSDUURVERKORTING

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

Er is een keuze tussen vier vormen van ADV:

1. In blokken van:

- 8 uur per 4 weken (13 dagen per jaar) of,
- 4 uur per 2 weken (26 halve dagen per jaar) of,
- 2 uur per week.

2. Vrije keuze:

Er kan een andere vorm van ADV gekozen worden, maar die keuze moet dan wel aan de Stichting MT kenbaar gemaakt worden, om te beoordelen of de gekozen vorm in overeenstemming met de doelstellingen van de cao is.



3. Flexibele werktijden:

Hierbij komt de werkweek tussen de 34 en de 45 uur te liggen en mag er tussen de 0 en de 9 uur per dag gewerkt worden.

4. Een vierdaagse werkweek van 4 x 9,5 uur, ingeroosterd over de maandag tot en met de vrijdag. De werkgever kan het besluit hiertoe slechts nemen met goedkeuring van de vakbonden.

ADV KAN NIET WORDEN INGEROOSTERD OP ZON- EN FEESTDAGEN

Welke keuze er ook gemaakt wordt, het moet met instemming van de werknemers gebeuren en de keuze moet 3 weken van tevoren aan de werknemers bekend worden gemaakt!

Wanneer de werknemer op een ADV-dag toch moet werken, moet in overleg met hem een vervangende ADV-dag worden vastgesteld. Deze moet uiterlijk in het volgende kwartaal worden opgenomen.

VERREKENING ADV BIJ HET EINDE VAN DE DIENSTBETREKKING

Als je te veel of te weinig ADV hebt gehad kan dit zowel in tijd als in geld verrekend worden bij het eind van de dienstbetrekking.

Als je bijvoorbeeld in juni de dienstbetrekking beëindigt, terwijl de ADV-dagen collectief in december zijn vastgesteld, kun je het tegoed aan dagen opnemen tijdens de opzegtermijn, of uitbetaald krijgen.

WERKEN IN DEELTIJD

De Wet Aanpassing Arbeidsduur geeft je, als je langer dan 1 jaar in dienst bent, het recht om meer of minder te gaan werken. Alleen als het bedrijf daardoor in ernstige problemen komt, kan de werkgever je verzoek afwijzen. De werkgever mag korter werken bijvoorbeeld weigeren als hij ondanks serieuze pogingen geen vervanging kan vinden, als de veiligheid in gevaar komt of wegens ernstige roostertechnische problemen.

Hij mag een verzoek om meer te werken weigeren als er bijvoorbeeld niet voldoende werk is of geen geld om de extra uren te betalen.

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

De wettelijke regeling geldt niet voor bedrijven met minder dan tien werknemers. Daarvoor geldt wel dat de werkgever bij een verzoek om in deeltijd te gaan werken serieus moet nagaan of het mogelijk is om aan je verzoek tegemoet te komen. Wanneer de werkgever geen mogelijkheden ziet dan moet hij dit met goede argumenten aan je meedelen. De werkgever kan een verzoek tot deeltijd niet afwijzen als hij hierover niet eerst met je heeft overlegd.

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

Als je in deeltijd gaat werken, moet in de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd of de ADV in tijd of in geld wordt opgenomen. Wanneer je bijvoorbeeld gemiddeld 10 uur per week werkt zijn er twee mogelijkheden:

- je verdient 10/40 van het van toepassing zijnde salaris. Dat betekent dat de ADV in tijd wordt opgenomen.
- je verdient 10/38 van het van toepassing zijnde salaris. Dat betekent dat de ADV in geld wordt opgenomen.

VIERDAAGSE WERKWEEK

Je kunt je werkgever verzoeken om je werkweek aan te passen tot vier dagen, met behoud van je voltijds dienstverband. Dat doe je met gebruikmaking van je vrijetijdsrechten, voor zover het saldo van je vrijetijdsrechten daarvoor toereikend is. Je kunt daarvoor de bronnen gebruiken van Ruilen en Kiezen (zie ook hoofdstuk 7) maar ook leefdagsdagen, vakantiedagen, verlofstuwmeerdagen, ADV-dagen voor zover niet ingeroosterd en andere vrije tijdselementen.

Je werkgever moet, als hij je verzoek afwijst, binnen vier weken zijn beslissing inhoudelijk gemotiveerd aan je bekend maken.

Als hierover een geschil ontstaat tussen jou en je werkgever, kun je gebruik maken van de procedure geschil bij dienstrooster (bijlage 3A van de cao).

DAGVENSTER

Voor de betaling van werken op afwijkende uren gaat de cao uit van een dagvenster van 6.00 tot 18.00 uur (zie ook bijlage 1).

Wanneer je werkt in de uren buiten dit dagvenster gelden de volgende minimum toeslagen:

- Tussen 18.00 en 21.00 uur: 0,09% van het maandsalaris per uur (0,10% van het salaris per vier weken)
- Tussen 21.00 en 24.00 uur: 0,18% van het maandsalaris per uur (0,20% van het salaris per vier weken)
- Tussen 00.00 en 06.00 uur: 0,30% van het maandsalaris per uur (0,33% van het salaris per vier weken)

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

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

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

Voor reizen gelden de toeslagen volgens het dagvenster niet.

Bij samenloop tussen uren buiten het dagvenster en verschoven uren gelden de toeslagen volgens het dagvenster.

OVERUREN

Overwerk wordt extra beloond. Er zijn echter wel een aantal regels en uitzonderingen. Deze zijn:

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

Voor overwerk dat aanvangt voor of op, dan wel na 24.00 uur, geldt dat als de voorgaande dag de gewone werktijd vol gemaakt is, of die dag een zon- of feestdag was, er de eerste 11 uur na het overwerk niet gewerkt hoeft te worden. Als er binnen die 11 uur gewone werktijd valt, moet de werkgever deze gewone werktijd echter wel betalen! Eenmaal per 7 etmalen mag deze onafgebroken rusttijd worden beperkt tot 8 uur. Dit geldt niet voor overwerk in het kader van een consignatieregeling.

Overwerk wordt niet betaald als er in het salaris al rekening is gehouden met overwerkbetaling. Dit moet dan wel blijken uit een schriftelijke verklaring van de werkgever.

OVERWERK VERPLICHT?

De eerste tien uur overwerk in een periode van vier weken kan door de werkgever verplicht worden opgelegd. Maar de werkgever moet wel rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

De daaropvolgende overwerkuren zijn niet verplicht. Deze kunnen alleen worden verplicht in geval van calamiteiten. Wanneer daar geen sprake van is, mag je dat overwerk (boven de tien uur per vier weken) dus weigeren. Onder calamiteiten wordt bijvoorbeeld verstaan:

- Boeteclausules;
 - Onevenredige schade voor opdrachtgevers/derden of het eigen bedrijf.
- Wanneer meerdere werknemers samen op een werkplek werkzaam zijn en de meerderheid van de groep overwerk verricht, en enkele werknemers niet, dan is de werkgever niet verplicht om voor vervangend vervoer te zorgen.

De verplichting tot overwerk geldt in elk geval niet:

- Als je jonger bent dan 18 jaar.
- Als je om gezondheidsredenen geen overwerk kunt/mag verrichten.

Als je 55 jaar of ouder bent, kun je verplicht worden tot maximaal 5 overwerkuren in een periode van vier weken.

Wanneer de werkgever één of meer afdelingen in het bedrijf wil laten overwerken, moet hij de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging hiervan op de hoogte brengen.

De werkgever kan voor het hele bedrijf of voor één of meer afdelingen een overwerkregeling treffen. Hij moet hierover overleg plegen met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of, als die er niet zijn, met de werknemersdelegatie. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft hierover instemmingsrecht.

BETALING VAN OVERUREN

Een werknemer die overgewerkt heeft, kan kiezen hoe hij de overuren en de toeslagen hierop wil laten vergoeden. Dat kan op verschillende manieren:

- 1) uren en toeslagen worden in geld vergoed;
- 2) uren worden, met een maximum van 10 dagen per jaar, vergoed in vrije tijd, de toeslagen worden dan betaald in geld. De opname van de vrije tijd gebeurt in overleg tussen werkgever en werknemer;
- 3) in overleg tussen werkgever en werknemer kunnen meer dan 10 dagen per jaar gecompenseerd worden in vrije tijd. Ook is het dan mogelijk dat de toeslagen worden omgezet in vervangende vrije tijd.

VOOR DE BELONING VAN OVERWERK GELDEN DE VOLGENDE VERGOEDINGEN:

- Voor de eerste 2 uren na het werk per overuur: 0,78% van het maandsalaris of 0,84% van het vierweekse salaris.
- Voor de uren daarna of voor werk op zaterdag per overuur: 0,89% van het maandsalaris of 0,97% van het vierweekse salaris.
- Voor werk op zondag of op een feestdag per overuur: 1,12% van het maand salaris of 1,21% van het vierweekse salaris.

Als er gewerkt is op een feestdag, maar er wordt vervangend vrij gegeven in dezelfde of de daarop volgende week, moet er, per gewerkt uur, 0,56% van het maandsalaris of 0,6% van het vierweekse salaris extra betaald worden (overwerk-toeslag in geld, deze toeslag kan ook in vrije tijd worden omgezet).

DEELTIJD EN OVERWERK

Voor werknemers in deeltijd gelden dezelfde overlegregels voor het verrichten van overwerk als voor voltijders. Overwerk gaat in bij overschrijding van het voor hen geldende persoonlijke dienstrooster.

Voor werknemers in deeltijd gelden dezelfde overwerkvergoedingen als voor werknemers met een volledige werkweek. Ze worden uitgedrukt in dezelfde percentages van het voltijdse maand of vierweekse salaris per overuur.

De vergoeding per overuur bereken je door je deeltijdse maandsalaris (of vierwekensalaris) om te rekenen naar het voltijdse maand of vierwekensalaris. Dat gaat door middel van de volgende formule:

Vergoeding per overuur:

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

CONSIGNATIE

Consignatie houdt in dat de werknemer buiten het voor hem geldende dienstrooster beschikbaar en oproepbaar moet zijn. Het komt onder verschillende namen voor: pieperdienst, storingsdienst, stand by, enzovoorts. Op de consignatie is een aantal regels uit de Arbeidstijdenwet van toepassing.

Een werkgever die een consignatiedienst wil instellen, mag dat pas doen nadat hij een consignatieregeling heeft getroffen, in overleg met de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de werknemersdelegatie. In deze regeling moeten

afspraken worden gemaakt over de vergoeding van reiskosten en telefoonkosten en over een consignatievergoeding. Met een consignatievergoeding wordt een vergoeding bedoeld voor de tijd dat een werknemer 's avonds, 's nachts en/of in het weekend geconsigneerd is en dus beschikbaar moet blijven voor werk (bij een oproep). Voor de uren waarop werk wordt verricht na een oproep gelden dezelfde regels en toeslagen als voor overwerk.

BETALING VAN REISUREN

De tijd die je kwijt bent om van huis naar het werk en terug te gaan wordt niet betaald.

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

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

Vergoeding per reisuur

$$\frac{38 \times \text{je salaris per maand (4 weken)} \times \text{betreffende percentage reisenvergoeding}}{\text{je aantal gewerkte uren per week}}$$

KARWEIWERK

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

VERGOEDING VAN REISKOSTEN

De reiskosten voor het woon werkverkeer hoeven niet vergoed te worden. Het is wel mogelijk om een regeling te treffen met de werkgever.

Bij karweiwerk worden in ieder geval de kosten die meer zijn dan die voor het woon werkverkeer vergoed. Of je daarbij gebruik maakt van het openbaar vervoer (met de daarvoor gemaakte kosten) of dat je met eigen vervoer reist, altijd moet er sprake zijn van een door de werkgever te betalen 'redelijke vergoeding'.



VERGOEDING VAN VERBLIJFKOSTEN

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

INVOERING PLOEGDIENST

Onder ploegdienst wordt verstaan:

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

Uiteraard worden duobanen en degelijke hier niet mee bedoeld.

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

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

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

PLOEGENTOESLAG

Als je in ploegdienst werkt, heb je naast het gewone salaris, recht op een ploegentoeslag van minstens 14% van het salaris. Vaak is de ploegentoeslag hoger. Dit wordt per onderneming vastgesteld. Bij een ploegdienstrooster wordt ADV (bij voorkeur) geplaatst direct voorafgaand aan of volgend op de wisseling van de ploegen. ■

5. VAKANTIE

VAKANTIERECHTEN

Als je 5 dagen per week werkt, op basis van 38 uur per week, heb je tenminste recht op 200 vakantie-uren (meestal 25 dagen). Dit kan meer zijn als hierover andere afspraken zijn gemaakt (individueel of per bedrijf). Als je korter werkt, of slechts een deel van het jaar, heb je recht op een evenredig deel van die uren.

De werkgever heeft het recht om acht vakantie-uren (in principe één vakantiedag) van jou te kopen, zoals dat in artikel 30 van de cao is beschreven (zie hoofdstuk 7). Als je per 1 januari 2017 recht had op meer dan 192 vakantie-uren (24 dagen) vanuit de oude afspraken (zie cao art. 50 lid 2) kan de werkgever één vakantiedag structureel (dus niet per kalenderjaar) terugkopen. Jij hebt het recht volgens hetzelfde artikel 30 om 64 vakantie-uren (bij voltijd werken, evenredig bij korter werken) te kopen tegen ongeveer 0,607% van het maandsalaris per uur (artikel 30 lid 7).

Je hebt recht op minimaal 21 kalenderdagen aaneengesloten vakantie, mits dit tijdig is aangevraagd en er toestemming van de werkgever is. Deze mag die toestemming alleen weigeren als het bedrijfsbelang zich verzet tegen deze vakantieduur. In dat geval heb je in ieder geval recht op 14 dagen aaneengesloten vakantie. De Vakraad Metaal & Techniek beslist in geschillen.

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

BEPERKING VAKANTIERECHTEN

Er is alleen recht op vakantie over de werkelijk gewerkte dagen, behalve als er buiten de schuld van de werknemer niet gewerkt kon worden. Bijvoorbeeld tijdens ziekte of tijdens werkverkortingen door onwerkbaar weer.

Als je tijdens een aaneengesloten vakantie ziek bent geworden en je meldt dit direct aan je werkgever, kun je op een later tijdstip de vakantiedagen/uren waarop je ziek was alsnog opnemen. De werkgever mag, alléén bij de tweede ziekmelding per kalenderjaar, maximaal 1 maal één vakantiedag inhouden. Hij hoeft dat niet te doen.

EXTRA VAKANTIERECHTEN VOOR OUDERE WERKNEMERS

Als je tenminste 6 maanden in dienst bent, heb je vanaf je 53ste jaar recht op extra vakantiedagen. Werknemers van:

- 53 jaar of ouder ontvangen op jaarbasis 8 vakantie-uren (in de regel 1 vakantiedag)
- 55 jaar of ouder ontvangen op jaarbasis 16 extra vakantie-uren
- 57 jaar of ouder ontvangen op jaarbasis 32 extra vakantie-uren
- 58 jaar of ouder ontvangen op jaarbasis 64 extra vakantie-uren
- 60 jaar ontvangen op jaarbasis 80 extra vakantie-uren
- 61 jaar of ouder ontvangen op jaarbasis 96 extra vakantie-uren
- 65 jaar ontvangen op jaarbasis 100 vakantie-uren.

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

Ter verduidelijking volgt hieronder een voorbeeld:

Je wordt 53 jaar op 16 juli. In dat jaar krijg je er dan bij:

op 30 juni (nog geen 53):	0 uren
op 31 december:	4 uren (in de regel 0,5 dag)
Totaal:	4 uren

Je collega is 1 maand eerder 53 geworden, dus op 16 juni. Hij krijgt er dat jaar 8 uur bij (30 juni 4 uur en 31 december 4 uur).

OVERGANGSREGELING

Had je op 31 december 2016 al seniorendagen? Dan behoud je deze dagen onder aftrek van de 8 uren (1 dag) per kalenderjaar, totdat je als gevolg van je leeftijd overgaat naar de staffel hierboven en in deze staffel meer leeftijdsdagen krijgt toegerekend. Dat betekent dat het aantal leeftijdsdagen groeit volgens de nieuwe tabel, maar je behoudt in elk geval het aantal dagen dat je op 31 december 2016 al had.

Als je op 31 december 2016 ten minste 6 maanden in dienst was, had je recht op de volgende extra vakantiedagen. Werknemers van

- 50 jaar of ouder: op jaarbasis 24 vakantie-uren (in de regel 3 vakantiedagen)
- 55 jaar of ouder: op jaarbasis 32 extra vakantie-uren
- 57,5 jaar ontvangen op jaarbasis 56 extra vakantie-uren
- 58 jaar of ouder: op jaarbasis 80 extra vakantie-uren
- 60 jaar: op jaarbasis 96 extra vakantie-uren
- 61, 62, 63 of 64 jaar: op jaarbasis 104 extra vakantie-uren.

Om duurzaam inzetbaar te blijven, is het belangrijk dat je deze leeftijdsdagen niet spaart maar zoveel mogelijk opneemt, zodat je extra hersteltijd hebt. Je moet nieuwe seniorendagen binnen een jaar opnemen. Als je dat niet hebt gedaan, dan mag je werkgever ze zelf inroosteren of uitbetalen. Heb je wél een aanvraag gedaan voor opname van je seniorendagen, maar heeft je werkgever dat afgewezen, dan blijven de dagen voor je ter beschikking. Ze vervallen dus in geen geval. Als je langer dan 1 jaar volledig arbeidsongeschikt bent, dan vervallen de senioren-dagen die in dat jaar zijn toegekend en krijgt je alleen de nieuwe dagen van het jaar waarin je weer gaat werken. Omdat de seniorendagen bedoeld zijn als hersteltijd behoud je de seniorendagen wel als je minder dan een jaar of gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent. Je opbouw van gewone vakantiedagen loopt onveranderd door.

BEREKENING VAN GENOTEN VAKANTIEDAGEN

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

AFWIKKELING VAN TE VEEL OF TE WEINIG GENOTEN VAKANTIEDAGEN

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

VERVAL VAN VAKANTIEAANSPRAKEN

Bovenwettelijke vakantiedagen mogen, in afwijking van de nieuwe vakantiewetgeving, gespaard worden tot een maximum aantal van zes maanden, in een periode van vijf jaar. Daarna bestaat er geen recht meer op.



VAKANTIEBIJSLAG

Iedere werknemer heeft recht op 8% vakantiebijslag. De minimum vakantiebijslag is:

1. Als je op 1 mei 2017 in dienst bent of daarna in dienst treedt en je bent op 30 juni 2017 23 jaar of ouder maar je hebt nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, dan ontvang je een vakantiebijslag van tenminste € 162,64 per maand (€ 149,58 per vierwekenperiode) in de periode vanaf 1 mei 2017 tot 1 augustus 2017.
2. Als je op 1 augustus 2017 in dienst bent of daarna in dienst treedt en je bent op 30 juni 2017 23 jaar of ouder maar je hebt nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, dan ontvang je een vakantiebijslag van tenminste € 165,49 per maand (€ 152,20 per vierwekenperiode) in de periode vanaf 1 januari 2018 tot 1 juli 2018.
3. Als je op 1 januari 2018 in dienst bent of daarna in dienst treedt en je bent op 30 juni 2017 23 jaar of ouder maar je hebt nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, dan ontvang je een vakantiebijslag van tenminste € 166,07 per maand (€ 152,73 per vierwekenperiode) in de periode vanaf 1 januari 2018 tot 1 juli 2018.
4. Als je op 1 juli 2018 in dienst bent of daarna in dienst treedt en je bent op 30 juni 2018 22 jaar of ouder maar je hebt nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, dan ontvang je een vakantiebijslag van tenminste € 168,98 per maand (€ 155,41 per vierwekenperiode) in de periode vanaf 1 juli 2018 tot 1 januari 2019.
5. Als je op 1 januari 2019 in dienst bent of daarna in dienst treedt en je bent op 30 juni 2018 22 jaar of ouder maar je hebt nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, dan ontvang je een vakantiebijslag van tenminste € 169,50 per maand (€ 155,89 per vierwekenperiode) in de periode vanaf 1 januari 2019.

Aantekening:

De minimum-vakantiebijslag per maand die gold vanaf 1 mei 2017 wordt verhoogd met 1,75% per 1 augustus 2017, met 0,35% per 1 januari 2018, met 1,75% per 1 juli 2018 en met 0,31% per 1 januari 2019.

De minimum vakantiebijslag geldt voor iedere werknemer van 23 jaar en ouder en vanaf 1 juli 2017 voor iedere werknemer van 22 jaar en ouder. De vakantiebijslag wordt berekend over hetgeen verdiend is vanaf 1 juli van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de vakantiebijslag wordt betaald. Er wordt uitgegaan van het vaste salaris. De vakantiebijslag moet uiterlijk per 30 juni of bij eerder beëindigen van het dienstverband uitbetaald worden.

SNIPPERDAGEN/UREN (OF LOSSE VAKANTIEDAGEN/UREN)

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

ZONDAGEN EN FEESTDAGEN

De volgende dagen worden als feestdagen aangemerkt: nieuwjaarsdag, 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 2e pinksterdag, beide kerstdagen en 27 april. Op zondagen en feestdagen wordt in de regel niet gewerkt. Indien je op deze dagen moet werken, krijg je extra uitbetaald (zie verder bij overuren).

NB. 5 mei is wel een nationale feestdag maar of het een (doorbetaalde) vrije dag is, hangt van de cao af. In de cao Metaal & Techniek is geregeld dat 5 mei wel een vrije dag is, maar deze wordt als collectieve vakantiedag ingeroosterd. ■



6. VERLOF

KORT VERLOF

Kort verlof is betaald extra verlof voor sociale of wettelijke verplichtingen.

Deze verplichtingen kunnen zijn:

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



GEDWONGEN VERZUIM

Bij gedwongen verzuim is je werkgever verplicht tenminste 5 verzuimdagen door te betalen, als de reden voor verzuim het risico van je werkgever is en niet voor rekening van jou kan komen (bijvoorbeeld bij stagnatie van het werk door onvoorziene omstandigheden).

Bij verzuim wegens vorst, een te hoge waterstand, sneeuw, gladheid of dooi wordt per periode maximaal 2 weken het salaris doorbetaald. Daarna volgt een WW-uitkering (70% van het salaris). De uitvoeringsinstelling (Uwv) stuurt je aan het eind van het kalenderjaar een overzicht van de aan jou uitgekeerde vorstverletdagen. Als er toestemming is gegeven voor tijdelijke werktijdverkorting door de arbeidsinspectie is er sprake van gedwongen verzuim. Je werkgever is dan niet verplicht het salaris door te betalen. Maar als er een uitkering vanwege de werkloosheidswet wordt gegeven moet je werkgever deze wel aanvullen tot het volledige salaris.

ZORGVERLOF

Je hebt bij wet recht op maximaal 10 dagen betaald zorgverlof per jaar, met behoud van 70% van het loon. Het verlof dient voor de verzorging van zieke kinderen, pleegkinderen, partner, ouders, broers, zussen, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten en bekenden. Ook is zorgverlof mogelijk als iemand uit de omgeving van de werknemer ziek of hulpbehoevend is. Daarnaast bestaat recht op (onbetaald) langdurend zorgverlof.

CALAMITEITENVERLOF

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

ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

Een werknemster die zwanger is, heeft recht op een zwangerschaps- en bevallingsverlof van tenminste 16 weken. Deze 16 weken zijn flexibel op te nemen: je kunt in overleg met je werkgever het zwangerschapsverlof variëren van 6 tot 4 weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling. Dit overleg moet uiterlijk drie maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum plaatsvinden. Het verlof ná de bevalling is in elk geval 10 weken of meer, want de niet gebruikte weken zwangerschapsverlof worden bij het bevallingsverlof opgeteld, óók als het kind later wordt geboren dan gepland. Tijdens het verlof wordt je salaris volledig doorbetaald door de uitvoeringsinstelling (Uwv). Als een baby langer dan een week in het ziekenhuis heeft gelegen, duurt het bevallingsverlof maximaal 10 weken langer.



De partner kan het overblijvende verlof overnemen als de moeder tijdens het bevallingsverlof overlijdt. Vrouwen kunnen het laatste deel van hun bevallingsverlof spreiden over 30 weken. Het gaat om het verlof dat overblijft vanaf zes weken na de datum van de bevalling. Voor vrouwen die zwanger zijn van een meerling geldt een langer zwangerschapsverlof. Zij kunnen 10 tot 8 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum met verlof.

KRAAMVERLOF

Bij de geboorte van een kind heeft de levenspartner van de moeder van het kind wettelijk recht op 2 dagen (door)betaald kraamverlof. Het bijwonen van de bevalling zelf valt onder het calamiteitenverlof en is als zodanig in de cao geregeld. Daarnaast heeft de partner van de moeder recht op 3 dagen ouderschapsverlof bij de geboorte van een kind (zie ook hieronder).

ADOPTIEVERLOF

Adoptieouders hebben bij wet recht op 4 weken adoptieverlof. Beide ouders hebben recht op het verlof. Ook pleegouders kunnen in bepaalde gevallen aanspraak maken op die 4 weken bij plaatsing van het kind in het gezin. Je kunt via je werkgever een uitkering van 100% loon voor deze periode aanvragen bij de Uwv. Dit verlof kan verdeeld worden over een periode van 26 weken. Dit kan vanaf 4 weken voor de komst van het kind tot en met de 22e week erna.

ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof geeft werknemers bij wet het recht op dertien weken onbetaald verlof voor de verzorging van kinderen tot 8 jaar. Het verlof is onbetaald en mag door de werkgever niet geweigerd worden. Ook werknemers die minder dan 20 uur in de week werken hebben recht op ouderschapsverlof. Het verlof bedraagt 26 maal de wekelijkse arbeidsduur.

Standaard geldt dat je één jaar lang voor de helft van je werkweek gaat werken. Als je bijvoorbeeld 32 uur per week werkt, ga je voor één jaar 16 uur per week werken en heb je 16 uur per week ouderschapsverlof.

Het is ook mogelijk het verlof uit te smeren over een langere periode of in te dikken in een kortere periode.

Per kind kun je éénmaal gebruik maken van het ouderschapsverlof. Voor een meerling geldt het recht voor ieder kind apart. Overigens kunnen beide ouders het ouderschapsverlof opnemen bij hun wederzijdse werkgevers.

Als je ouderschapsverlof wilt opnemen, moet je dit tenminste twee maanden voor de ingangsdatum aan de werkgever doorgeven.

Ziektewetuitkeringen worden gebaseerd op het aantal gewerkte uren tot het einde van het verlof. WW en WIA worden gebaseerd op het oorspronkelijke aantal arbeidsuren. Per bedrijf kan geregeld worden dat een deel van het verlof eventueel wel wordt doorbetaald.

In de cao is overeengekomen dat het mogelijk is om de opbouw van de pensioenrechten ook voort te zetten tijdens de periode van het ouderschapsverlof. In dat geval moet je wel het werknemersdeel van de pensioenpremie zelf blijven betalen. Voor meer informatie over dit onderwerp, kun je terecht bij een kaderlid van de bond in je bedrijf dan wel zich wenden tot de medewerkers van de ledenservicepunten van de FNV (zie voor adressen en spreekuren www.FNV.nl/contact) of het Contactcenter bellen via **088-36803608**.

BETAALD VAKBONDSVERLOF

Als je lid bent van de FNV kun je betaald verlof krijgen voor bijeenkomsten waar je als officieel afgevaardigde van de bond naar toe moet.

Bijeenkomsten waar dit voor mogelijk is, zijn:

- het Congres;
- het Ledenparlement;
- de bedrijfsgroepsafdeling;
- de landelijke sectorraad.

ONBETAALD VAKBONDSVERLOF

Onbetaald verlof wordt gegeven voor het deelnemen aan cursus- en scholingsactiviteiten van de bond en voor deelname aan bedrijfsgroepsraden. Dit betekent niet dat je het zelf moet betalen, want de bond vergoedt je de kosten voor de verzuimde uren, de zogenaamde verletkosten.

Zowel voor betaald als voor onbetaald verlof geldt, dat het tijdig aangevraagd moet worden en dat het verlof de bedrijfsbelangen en/of de uitvoering van de dagelijkse werkzaamheden niet ernstig in gevaar mag brengen. ■



7. RUILEN EN KIEZEN/ LEVENSLLOOPREGELING

VRIJE DAGEN KOPEN

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

VRIJE DAGEN VERKOPEN

Je kunt maximaal 8 ADV-dagen (64 ADV-uren), 5 vakantiedagen (40 vakantie-uren) en je seniorendagen à 8 uur per dag verkopen voor extra geld/loon. Dat geld mag je ook gebruiken voor andere doelen (in overleg met de werkgever). Door de werk-kostenregeling is het verstandig om met je werkgever te bekijken welke doelen er fiscaal vriendelijk mogelijk zijn. Je kunt alleen je bovenwettelijke vakantietegoed, en dat zijn 4 dagen of 32 uur per jaar, ruilen voor geld. Het overig gedeelte van je vakantietegoed, het wettelijk deel van 20 dagen of 160 uur per jaar, blijft vakantie-tegoed en kan niet geruild worden. Ook als je deze 160 uur niet (volledig) opneemt en meeneemt naar een nieuw kalenderjaar kun je ze enkel opnemen als vakantie en niet ruilen voor geld.

Het verkopen van dagen gebeurt op verzoek van de werknemer. De ruilafsprake wordt gemaakt in overleg tussen jou en je werkgever en dus met goedkeuring van je werkgever. Je werkgever kan je verzoek dus afwijzen.

Vanaf 1 januari 2017 heeft je werkgever het recht om 8 vakantie-uren (1 dag) van je te kopen. Je werkgever heeft het recht deze dag structureel van je te kopen als je al meer dan 24 vakantiedagen (192 uur) had.

WANNEER GELDT HET?

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

HOEVEEL KOST HET?

Zowel voor het kopen als verkopen van tijd is de prijs van een uur 0,607% van het bruto maandsalaris of 0,658% van het bruto vierwekensalaris.

Let op! Buiten het dienstrooster gewerkte extra uren op verzoek van je werkgever zijn overwerkuren en hebben een hogere prijs, namelijk minimaal 0,78% van het bruto maandsalaris of 0,84% van het bruto 4-wekensalaris. Bedenk dus goed of je extra geld wilt verdienen door ADV- en/of vakantiedagen te verkopen à 0,607/0,658% in plaats van overwerk.

HOE WORDEN GEKOCHTE OF VERKOCHE DAGEN VERREKEND?

Je kunt zelf kiezen hoe je dagen koopt of verkoopt.

Kies je voor betaling met toeslagen, dan worden de dagen naar keuze ingehouden op je vakantietoelage, 13e maand of overwerk-, ploegendienst-, reisen-, dagvenster- of verschoven uren-toelage. Verrekening vindt plaats op het moment dat je de toeslagen ontvangt of in de periode waarin extra verlofdagen worden opgenomen. Is het bedrag van de toeslagen ontoereikend, dan vindt alsnog verrekening plaats met het salaris.

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

Verkochte vakantie- of ADV-dagen worden uitbetaald op het moment dat er extra dagen wordt gewerkt of in gelijke delen met je maand- of 4-wekensalaris verrekend.

VIERDAAGSE WERKWEEK

Je kunt je werkgever verzoeken om je werkweek aan te passen tot vier dagen, met behoud van je voltijds dienstverband. Dat doe je met gebruikmaking van je vrijetijdsrechten, voor zover het saldo van je vrijetijdsrechten daarvoor toereikend zijn. Je kunt daarvoor de bronnen gebruiken van Ruilen en Kiezen, maar ook leeftijds-dagen, vakantiedagen, verlofstuwmeerdagen, ADV-dagen voor zover niet ingeroosterd en andere vrije tijdselementen.

Je werkgever moet, als hij je verzoek afwijst, binnen vier weken zijn beslissing inhoudelijk gemotiveerd aan je bekend maken.

Als hierover een geschil ontstaat tussen jou en je werkgever, kun je gebruik maken van de procedure geschil bij dienstrooster (bijlage 3A van de cao).

Voorbeelden van de wijze van verrekening vind je verderop.

WAT GEBEURT ER BIJ ZIEKTE?

De afgesproken vrije uren of dagen moeten in het lopende kalenderjaar worden opgenomen. Ook de afgesproken extra te werken uren of dagen moeten in datzelfde kalenderjaar worden gewerkt.

Indien blijkt dat aan het einde van een kalenderkwartaal een ruilafpraak in dat kwartaal door ziekte niet of niet volledig heeft plaatsgevonden, dan vindt aan het eind van dat kwartaal een verrekening plaats. Ingehouden bedragen waarvoor geen vrije tijd kon worden opgenomen, worden dan alsnog uitbetaald. Extra betaald loon waarvoor geen extra werk kon worden verricht, wordt dan alsnog ingehouden. In overleg kunnen ook hierover met de werkgever andere afspraken worden gemaakt.

WAT ZIJN DE FINANCIËLE GEVOLGEN?

Voor de berekening van toeslagen en premies wordt uitgegaan van je brutosalaris vóór de ruilafpraak. De ruilafpraak heeft dus geen gevolgen voor je pensioen-opbouw, een 13e maand of andere toeslagen zoals voor overwerk, ploegendienst, enz. Die blijven ongewijzigd. Ga je minder werken, dan moet je wel rekening houden met een klein extra verlies in netto-inkomen omdat je brutopensioenpremie ongewijzigd blijft, terwijl je feitelijk brutosalaris natuurlijk minder wordt. Maar je overwerk- of ploegentoeslag blijven ongewijzigd en dat kan weer een klein voordeel opleveren. Ga je echter meer werken dan levert je dat geen extra pensioen of een hogere overwerk- of ploegentoeslag op. Ook de cao-verhogingen worden berekend over het salaris vóór de ruil.

Alleen de vakantietoeslag wordt berekend over je feitelijke maand- of vierweken-salaris. Als je dus minder werkt en dit betaalt door inhouding op je salaris wordt je vakantietoeslag dus ook lager. Dat is niet het geval wanneer je betaalt met bijvoorbeeld diezelfde vakantietoeslag, want je salaris verandert dan niet. Omgekeerd neemt je vakantietoeslag wat toe als je salaris stijgt omdat je langer werkt. Loonbelasting wordt geheven over het salaris ná de ruilafpraak en wordt dus meer of minder naar gelang er meer of minder wordt gewerkt. Hetzelfde geldt voor WW- en WIA-premies. Ga je dus minder werken dan moet je rekening houden met iets lagere uitkeringen.

VOORBEELDBEREKENINGEN RUILEN EN KIEZEN

VOORBEELD 1

Werknemer A verdient € 1600,- per maand.

Hij besluit vijf extra vrije dagen te kopen.

Hij moet hiervoor 40 uren kopen.

Dat kost: $(0,607\% \times € 1600,-) \times 40 = € 388,48$

Mogelijkheid 1: Hij kiest ervoor te betalen met het vakantiegeld.

Het vakantiegeld wordt dan verminderd met € 388,48.

Mogelijkheid 2: Hij kiest ervoor te betalen met het salaris. Op het salaris wordt dan elke maand $388,48/12 = € 32,37$ in mindering gebracht.

Toeslagen en pensioen (-premie en opbouw) veranderen niet en blijven berekend worden op het salaris vóór de ruil = € 1600,-.

De vakantietoeslag verandert wel en wordt berekend op het salaris ná de ruil = € 1600,- minus € 32,37 = € 1567,63. Ook de loonbelasting en afdracht sociale premies worden gebaseerd op het salaris ná de ruil.

VOORBEELD 2

Werknemer A verdient € 1600,- per maand.

Hij verkoopt 7 ADV-dagen of 56 uren.

Dat levert werknemer A extra op: $0,607\% \times € 1600 = € 9,71$ per gewerkt uur:

of $€ 9,71 \times 56 = € 543,87$ op jaarbasis

of $€ 543,87 / 12 = € 45,32$ per maand extra.

Toeslagen en pensioen (-premie en -opbouw) veranderen niet en blijven berekend worden op het salaris vóór de ruil = € 1600,-.

De vakantietoeslag verandert wel en wordt berekend op het salaris ná de ruil = € 1600,- + € 45,32 = € 1645,32 per maand of het jaarsalaris vermeerderd met € 543,87. Ook de loonbelasting en afdracht sociale premies worden gebaseerd op het salaris ná de ruil.

LEVENSLOOPREGELING

Sinds 1 januari 2006 kunnen werknemers fiscaal vriendelijk sparen voor verlof via de levensloopregeling. De levensloopregeling is per 1 januari 2012 afgeschaft. Er geldt een overgangsregeling tot 1 januari 2022. MN Services voert deze regeling uit.

RUILEN VAN SALARISVERHOGINGEN IN VRIJE TIJD (ARTIKEL 41, LID 2 CAO) VOOR 50+ERS

Je kunt vanaf 50 jaar of ouder je cao-verhogingen na overleg met je werkgever omzetten in vrije tijd. Voor het omzetten van cao-verhogingen in vrije tijd geldt de volgende regel:

$\text{Omzettingpercentage} \times 19,76 = \text{aantal te verkrijgen vrije uren}$

Het omzettingpercentage wordt volgens de cao als volgt berekend:

$100 - ((\text{huidige salaris} / \text{salaris na cao loonsverhoging}) \times 100)$

Als je gebruik wil maken van deze regeling dan moet je een verzoek doen aan je werkgever en daarna met hem hierover in overleg treden.

Wat betekent dit financieel?

Als je bijvoorbeeld in 2017 gebruik maakt van deze regeling en 1,75% loonsverhoging omzet in vrije tijd, dan wordt je salaris in feite bevroren op het niveau van 2016. Je salaris groeit niet (meer) mee met de loonsverhoging(en) afgesproken in de cao. Aan je pensioenopbouw en premie verandert niets. Je pensioenpremie blijft gebaseerd op het salaris plus de (niet ontvangen) loonsverhogingen. Dat levert een klein verlies in netto-inkomen op omdat je bruto salaris hetzelfde blijft terwijl je pensioenpremie wat stijgt. Loonbelasting en WW- en WIA-premies blijven net zoals je bruto salaris hetzelfde. Ook het dagloon blijft hetzelfde. Dit dagloon is de basis voor je WW- en WIA-uitkering. Eventuele uitkeringen voor WW of WIA blijven daarom gebaseerd en gekoppeld op je salarisniveau 2016. ■



8. GEZOND WERKEN

GEDRAGSREGELS BIJ ZIEKTE

TIJDIGE MELDING

Als je ziek bent, moet je jouw werkgever daar zo snel mogelijk van op de hoogte brengen. Als je 's ochtends niet naar je werk kunt, moet je dit voor 09.00 uur melden.

THUISBLIJVEN EN BEZOEK MOGELIJK MAKEN

Controle op je arbeidsongeschiktheid moet mogelijk zijn. Dat houdt in dat je thuis dient te blijven tot de eerste controle of bezoek door de controleur of de arbo-arts. Indien je niet thuis verblijft, moet je jouw werkgever informeren over je juiste verblijfsadres (ook wanneer je tijdens ziekte verhuist, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert bijvoorbeeld bij opname of ontslag uit een ziekenhuis). Na het eerste bezoek mag je - zonder medische bezwaren - buitenshuis gaan maar dien je de eerste drie weken wel thuis te zijn:

- 's morgens tot 10.00 uur
- 's middags van 12.00 uur tot 14.30 uur.

OVERIGE REGELS

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

SANCTIES

Wanneer je één (of meer) van genoemde regels overtreedt, kan de werkgever je waarschuwen of in ernstigere gevallen een financiële sanctie toepassen. De toegestane sancties staan beschreven in de cao. In geen geval mag je werkgever je bij arbeidsongeschiktheid zwaarder sanctioneren dan in de cao is geregeld.

WET POORTWACHTER EN RE-INTEGRATIE

RE-INTEGRATIEPLAN

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

WIA & RE-INTEGRATIEVERSLAG

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

UITSTEL

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

LOONDOORBETALING

Als je geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, moet de werkgever je gedurende maximaal 6 maanden het salaris doorbetalen, dan wel moet de werkgever je uitkering aanvullen tot 100% van het salaris. De 18 maanden daarna ontvang je 90% van je loon. Zodra je weer gaat werken, ook op therapeutische basis, krijg je 100% doorbetaald. Zieken zonder kans op herstel ontvangen eveneens 100% van hun loon.

NB: Onder salaris wordt hier verstaan: het salaris dat je zou hebben verdiend als je wel zou hebben gewerkt. Overwerk, tijdelijke werkverkortings, reizen en onkostenvergoedingen worden niet meegerekend, ploegentoeslag wel.

Na die 2 jaar kan er wel sprake zijn van een aanpassing van het salaris. Als je in het kader van je re-integratie wordt gedetacheerd of proefdraait bij een andere werkgever behoud je eveneens hetzelfde salaris. Word je met je goedvinden en passend werk herplaatst bij een andere werkgever (en het dienstverband met je oude werkgever wordt beëindigd), dan heb je recht op betaling van de resterende loondoorbetalingsverplichting gedurende 24 maanden. Dit wil zeggen dat je dan het bedrag ontvangt dat je werkgever je gedurende 24 maanden vanaf de eerste ziekmelding zou moeten betalen minus hetgeen je reeds ontvangen hebt gedurende die 24 maanden.

SECOND OPINION

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

HER-, OM- EN BIJSCHOLING

Voor re-integratie is her-, om- en bijscholing van groot belang. Daarom zijn er voor arbeidsongeschikten, die in de Metaal en Techniek hebben gewerkt, speciale scholingsvoorzieningen, gericht op functies in de Metaal & Techniek. De Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) verzorgen de uitvoering van deze scholingsvoorzieningen. Wie gebruik wil maken van deze speciale voorzieningen, moet contact opnemen met het O&O-fonds in de eigen branche.

Voor adressen van de verschillende O&O-fondsen verwijzen wij naar bijlage 3.

VERZEKERINGEN (GEDEELTELIJK) ARBEIDSONGESCHIKTEN

We willen voorkomen dat mensen arbeidsongeschikt worden door afspraken te maken over bijvoorbeeld goede arbeidsomstandigheden. Als je toch arbeidsongeschikt wordt, moet je kunnen terugvallen op een goede inkomensverzekering en ondersteuning bij (mogelijke) re-integratie. Hiervoor bestaat de WIA werknemersverzekering en de re-integratie-ondersteuning van NV Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakken (NV schade). Met de verzekeringen van NV schade is je inkomen bij arbeidsongeschiktheid goed geregeld. De Adviseur Arbeidsongeschiktheid van NV schade kijkt graag samen met je wat de mogelijkheden zijn om weer aan de slag te kunnen. Dit kan bij je huidige werkgever of bij een andere werkgever. Het maakt niet uit of dit een werkgever is binnen óf buiten de branche.

Werkgevers en werknemers betalen de premie voor WIA-werknemersverzekering gezamenlijk, je werkgever mag maximaal de helft van de premie inhouden op je brutojaarloon, dat is afgesproken in de cao.

Er is ook een vrijwillige WIA-excedent verzekering voor de sector, voor mensen met een salaris tussen de 52.000 en 100.000 euro. Voor mensen met een salaris tussen 100.000 en 300.000 euro is er de WIA-excedent TOP verzekering.

Zie voor meer informatie www.nvschade-mt.nl.

ZIEKTEKOSTEN

De FNV heeft via zorgverzekeraar Menzis een eigen aanbod speciaal voor zijn leden geregeld.

Meer informatie: www.FNV.nl onder Lidmaatschap. ■

9. VAKBOND EN ONDERNEMINGSRAAD/ PERSONEELS- VERTEGENWOORDIGING

VAKBOND

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



De bond kan behulpzaam zijn dankzij het eigen OR-Adviespunt, gevestigd in Utrecht, Hertogswetering 159, 3543 AS, T 088-3680607.

DE ONDERNEMINGSRAAD, DE PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING EN DE WERKNEMERSDELEGATIE

Bij het instellen van een ondernemingsraad is het van belang hoeveel werknemers het bedrijf heeft. Bij een onderneming met tenminste 50 werknemers is het instellen van een ondernemingsraad verplicht!

Als in een onderneming minder dan 50 maar wel tenminste 10 personen werken, kan een personeelsvertegenwoordiging worden ingesteld. Die vertegenwoordiging kan dan uit tenminste 3 personen bestaan. Voor bedrijven met minder dan 10 werknemers kunnen afgevaardigden van het personeel een werknemersdelegatie vormen en als zodanig een overleg- en gesprekspartner worden van de werkgever.

De bond kan een aanzienlijke hulp zijn bij het opzetten en/of laten functioneren van een ondernemingsraad.

BESCHERMING KADERLEDEN

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

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

VAKBONDSCONTRIBUTIE

Vanaf 2016 krijg je van je werkgever óf een mogelijkheid voor een belastingvrije vergoeding van de vakbondscontributie binnen de Werkkostenregeling (WKR), óf een doorbetaalde studiedag die door de vakbond wordt georganiseerd. De keuze voor één van beide ligt bij de werkgever. Als je werkgever kiest voor een belastingvrije vergoeding dan moet je vóór 15 november de vakbondscontributie bij jouw werkgever declareren. ■

10. WEER- EN WENDBARE WERKNEMERS

DUURZAME INZETBAARHEID EN SCHOLING

De regels voor de verplichte en voor de vrijwillige scholing zijn te vinden in de cao. Raadpleeg hiervoor zowel het A-gedeelte van de cao (voorin het cao-boekje) als het B-gedeelte (begint ongeveer in het midden van het cao-boekje), want er kunnen bijzondere bepalingen in het B-gedeelte staan!

Er is gemiddeld 0,5% van de loonsom uitgetrokken voor scholing, employability, EVC en jeugdwerkloosheid. In de installatiesector geldt een heffing van 1%.

Er komt opnieuw € 1,5 miljoen beschikbaar voor opleidingsvouchers voor scholing en ontwikkeling voor werknemers, die zij direct bij het scholingsfonds van de branche kunnen aanvragen, waarbij zij ondersteund en begeleid worden door de eerder aangestelde loopbaancoaches van FNV Metaal (bestuurders duurzame inzetbaarheid). De eerder gemaakte afspraken over duurzaam personeelsbeleid worden verder uitgewerkt. Hiervoor is € 1,5 miljoen beschikbaar. Dat zal moeten leiden tot concrete maatregelen in de bedrijven.

De projecten om Wajongers en werkloze 45-plussers aan het werk te krijgen in de sector worden voortgezet.



VEILIGHEID

De werkgever en de werknemers zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de veiligheid op het werk. Je werkgever moet, indien nodig, veiligheidsbevorderende materialen verstrekken en hij moet zorgen voor goede maatregelen rond de veiligheid in zijn onderneming.

Jij als werknemer bent verplicht je te houden aan de veiligheidsvoorschriften en normen van de Arbo-wet en je bent ook verplicht de veiligheidsmiddelen te gebruiken. Als je werkgever niet aan de wettelijke voorschriften voldoet, kun je weigeren het werk uit te voeren!

ZORGVULDIGHEID

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

ARBEID VOOR DERDEN

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

UITZENDKRACHTEN

Uitzendkrachten krijgen hetzelfde loon en dezelfde arbeidsduur, toeslagen, loonsverhogingen, kostenvergoedingen en periodieken als werknemers in dienst van het inlenend bedrijf. Dus ook als deze in het bedrijf boven het garantieniveau van de cao liggen.

Buitenlandse vakkrachten die als uitzendkracht werkzaam zijn in de sector moeten ook vanaf dag 1 betaald worden volgens de cao. Daartoe is het belangrijk dat de Wet Arbeidsvoorwaarden bij Grensoverschrijdende Arbeid (WAGA) goed wordt nageleefd. Een werkgroep van werkgevers en vakbonden heeft een overzicht gemaakt op welke wijze de WAGA vorm en inhoud moet krijgen in de cao. Dat moeten we de komende periode ook concreet maken, zodat oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden kan worden uitgebannen.

Ook is je werkgever medeverantwoordelijk voor het goed naleven van de cao door het uitzendbureau. Je werkgever moet nagaan of het uitzendbureau wel de juiste lonen en toeslagen uitbetaalt. Met ingang van 1 januari 2012 mogen werkgevers alleen nog gebruik maken van bonafide uitzendbureaus die geregistreerd zijn bij de SNA (Stichting Normering Arbeid), die actief controleert op naleving.

Dat houdt in dat er een jaarlijkse screening plaatsvindt bij alle bureaus die deze certificering hebben. Er wordt onder andere getoetst op de juistheid en volledigheid van de administratie en ook de afdracht van loonbelasting en omzetbelasting is onderdeel van deze controle.

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

VREDESPLICHT

In de cao is een vredesplicht afgesproken. Dit betekent dat er om de afspraken in deze cao te wijzigen niet gestaakt mag worden. Als er in een bedrijf onderhandeld wordt over andere regelingen (bijvoorbeeld over een sociaal plan) dan kan er om de onderhandelingen kracht bij te zetten door de bond, met een wachttijd van vier weken, wel een staking georganiseerd worden.

De vredesplicht geldt deze cao-periode ook niet voor aanpassingen in de ontslagbescherming.

REPARATIE DUUR EN OPBOUW WW

Werkgevers en vakbonden in de Metaal en Techniek maken afspraken over de reparatie van de duur en de opbouw van de WW zoals dat in het Sociaal Akkoord was afgesproken. ■



11. VERVROEGD UITTREDEN EN PENSIOEN

De pensioenregeling van PMT kent een pensioenleeftijd van 67 jaar in 2017. Vanaf 2018 stijgt de pensioenleeftijd naar 68 jaar, het blijft mogelijk om het pensioen eerder in te laten gaan.

Sociale partners hebben in 2015, toen de regeling van PMT voor het laatst is aangepast aan de wettelijke eisen die toen van kracht werden, afgesproken dat eerder stoppen met werken tot de mogelijkheden moet blijven behoren. De sociale partners hebben met elkaar besproken dat er geen vroegste ingangsdatum meer is voor pensioen. Dat betekent dat een deelnemer voor 67 met pensioen kan gaan, de deelnemer moet er wel rekening mee houden dat eventuele overgangsrechten pas vanaf 62 jaar worden toegekend. De deelnemer in de pensioenregeling van PMT kan op de ingangsdatum van zijn pensioen kiezen voor gedeeltelijke of volledige pensioenering. De deelnemer dient er wel rekening mee te houden dat de AOW-leeftijd steeds verder opschuift, hierdoor dient een groter deel van het opgebouwde pensioen te worden aangewend voor vervroegd pensioen. Dit vraagt om een goede en gedegen voorbereiding bij het aanvragen van vervroegd pensioen, zowel in deeltijd als in voltijd. De pensioenconsulenten van PMT kunnen hierbij helpen.

Er zijn in de regeling van PMT ook extra afspraken gemaakt, waardoor met name oudere werknemers nog eerder kunnen stoppen met werken. Zij kunnen een beroep doen op de overgangsregelingen.

Jaarlijks besluit de Vakraad of de overgangsregelingen voor het daaropvolgende jaar kunnen worden toegekend. Voor het jaar 2018 is een positief besluit genomen. De hoogte van overgangsrechten ligt momenteel op 85%. Door de gestegen levensverwachting was de waarde van de overgangsrechten de afgelopen jaren onbedoeld toegenomen. Door het besluit om 85% toe te kennen komt de waarde van de overgangsrechten weer op het ambitieniveau van 2006.

OVERGANGSREGELINGEN

Eén van de voorwaarden om voor overgangsrechten in aanmerking te komen is, dat je direct voorafgaand aan het vervroegd pensioen, werkzaam moet zijn in de bedrijfstak Metaal en Techniek.

Een andere voorwaarde is dat er een onafgebroken dienstverband moet zijn bij een werkgever in de Metaal en Techniek vanaf 1998.



Of er daadwerkelijk een recht is op de overgangsregelingen staat voor de deelnemer vermeld op zijn Uniform pensioenoverzicht. Dit ontvangt de deelnemer jaarlijks van PMT.

Als gevolg van de crisis zijn veel werknemers hun baan verloren. Om oudere werknemers, die kort voor hun pensioen ontslagen worden, tegemoet te komen, heeft PMT de ouderenregeling in het leven geroepen. Deze regeling geldt in 2017 voor deelnemers die 60 jaar of ouder zijn ten tijde van hun ontslag. De regeling houdt in dat als je in 2017 wordt ontslagen in verband met economische redenen, dat je in aanmerking kunt komen voor de ouderenregeling van het Pensioenfonds Metaal en Techniek. Door de ouderenregeling blijf je uitzicht houden op de overgangsregelingen van PMT. De bedragen zijn wel lager dan in het geval dat je blijft werken tot je pensioen. De regeling blijft gelden als je tot je 62e een WW-uitkering blijft ontvangen.

Ook voor jongere werknemers heeft PMT maatregelen getroffen om de pensioengevolgen van werkloosheid door de crisis te verminderen. Voor werknemers die op het moment dat ze werkloos worden jonger zijn dan 60 jaar heeft PMT de verlengde onderbrekingregeling. Als je recht had op de overgangsregeling in de pensioenregeling en je wordt niet verwijtbaar ontslagen, dan behoud je het recht op de overgangsregeling indien je binnen 3 jaar weer als werknemer aan de slag gaat binnen de Metaal en Techniek. Deze maatregel geldt ook voor deelnemers boven de 60 jaar.

Jaarlijks besluit het bestuur van PMT over verlenging van de ouderenregeling en de verlengde onderbrekingsregeling.

Voor meer informatie: zie de site van het pensioenfonds Metaal en Techniek:

www.bpmt.nl

PENSIOENOPBOUW TIJDENS WERKLOOSHEID (VOORHEEN DE FVP VERVANGENDE REGELING)

Indien je werkloos bent geworden dan bestaat er een mogelijkheid om vrijwillig deel te nemen tegen een gereduceerde premie. Je mag vanaf de eerste WW-dag een beroep doen op de regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid. Tijdens jouw werkloosheid bestaat de mogelijkheid om je pensioenopbouw voor 70% te laten doorlopen. Zelf betaal je 50% van de bijbehorende premie en het pensioenfonds doet hetzelfde. Op hierboven genoemde website onder het kopje 'ontslag en werkloos' staat een speciale calculator om de bedragen voor je te berekenen.

PENSIOENOPBOUW

In 2017 is de franchise verlaagd naar € 14.904. Deze zal de komende twee jaar verder worden afgebouwd in jaarlijkse stappen van € 100,=.

De pensioenrichtleeftijd wordt 68 jaar en het opbouwpercentage blijft 1,875%.

Een wijziging naar een hogere pensioenleeftijd houdt in dat je opgebouwde pensioen wordt herrekend. Omdat de uitkering een jaar later (68 jaar in plaats van 67 jaar) ingaat zal het pensioen hoger worden. Op het pensioenoverzicht van 2018 zal dit nader worden toegelicht.

PREMIE

PMT kent twee pensioenpremies waaruit alle onderdelen van de verplichte pensioenregeling betaald worden. Jaarlijks stelt het bestuur de hoogte van de pensioenpremie vast. Tussen sociale partners is afgesproken dat de werkgevers minimaal 63,27% betalen (dit is inclusief de volledige premie voor de overgangsregelingen) en de werknemers betalen maximaal 36,73%. De premie bedraagt 23,0% van de pensioengrondslag. De pensioenpremie voor de overgangsregelingen (5,99%) wordt volledig door de werkgever betaald.

NABESTAANDENPENSIOEN

Het nabestaandenpensioen voorziet in een uitkering aan de partner van de werknemer en eventuele kinderen bij overlijden. De uitkering is gelijk aan 50% van het te bereiken ouderdomspensioen voor de partner. Als de werknemer een actieve deelnemer is aan de pensioenregeling van PMT is er een nog een extra pensioen van 20% verzekerd. Deze 20% komt te vervallen als de deelnemer de bedrijfstak verlaat of wanneer hij zijn ouderdomspensioen laat ingaan.

Voor kinderen jonger dan 18 jaar voorziet de regeling in een uitkering van 10% van het te bereiken ouderdomspensioen. Studerende kinderen hebben recht op een uitkering tot zij 27 jaar worden. Zijn de beide ouders overleden dan is de uitkering 20% van het te bereiken ouderdomspensioen.

HERSCHIKKEN

Onder bepaalde voorwaarden kunnen werknemers de samenstelling van hun pensioen aanpassen. Werknemers kunnen bijvoorbeeld kiezen voor een wat lager ouderdomspensioen, om eerder met pensioen te kunnen gaan. Of iemand die geen partner heeft, kan zijn nabestaandenpensioen inwisselen voor een hoger ouderdomspensioen. Op dit gebied zijn er vele mogelijkheden. Herschikken kan pas op het moment dat het pensioen daadwerkelijk ingaat. Een beslissing hierover is niet eenvoudig en vraagt om een verstandige afweging. Want wie eenmaal zijn pensioenrechten heeft herschikt, kan niet meer terug! PMT heeft consultants in dienst die je bij het maken van de juiste keuze kunnen helpen. Ook kun je via de pensioenplanner op Mijn PMT zelf een berekening maken. Mijn PMT kun je vinden op www.bpmt.nl

AANVULLEND ANW-PENSIOEN

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

ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN PENSIOEN

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

BEËINDIGING VAN DE PENSIOENVERZEKERING VÓÓR AOW-LEEFTIJD

Als je voor de AOW-leeftijd in een andere bedrijfstak dan de Metaal en Techniek gaat werken, behoud je natuurlijk het pensioen wat je tot dat moment hebt opgebouwd. Hoe hoog dat bedrag is, kun je terugvinden in de eindbrief die je van PMT ontvangt. Bij de eindbrief ontvang je een pensioenbericht (UPO), waarin het opgebouwde pensioen wordt vermeld.

WAARDEOVERDRACHT

Als je gaat werken bij een werkgever buiten de Metaal en Techniek die ook een pensioenvoorziening kent, laat je dan informeren over de mogelijkheden van waardeoverdracht. Let wel: waardeoverdracht hoeft niet altijd de beste keuze te zijn.

Als je je voldoende laat informeren ben je in staat tijdig de juiste beslissingen te nemen. Ook als je nieuw in de Metaal en Techniek gaat werken, en bij je vroegere werkgever al een pensioenvoorziening hebt opgebouwd, is het mogelijk de waarde van jouw oude pensioen over te laten schrijven naar het pensioenfonds voor de Metaal en Techniek. Ook hier geldt dat waardeoverdracht, zoals we die overdracht noemen, niet altijd zinvol is. Dat is afhankelijk van de verschillen tussen de oude en de nieuwe pensioenregeling.

In elk geval is het zinvol tijdig voldoende informatie in te winnen. Je kunt dit doen bij je oude pensioeninstelling. De pensioenconsulenten van PMT kunnen je ook informeren of waardeoverdracht zinvol is.

PARTTIMERS

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

PENSIOENBERICHT

Elk jaar krijgt de deelnemer aan het pensioenfonds een jaaroverzicht. Dit jaaroverzicht wordt klaargezet in Mijn PMT. Hier kun je ook oudere jaaroverzichten terugvinden.

In dit overzicht staat:

- het salaris waarover het pensioenrecht en de premie berekend zijn;
- de hoogte van de al opgebouwde pensioenrechten;

- de hoogte van het pensioen als je tot je 67ste jaar deel blijft nemen aan het pensioenfonds;
- informatie over de mogelijkheden van vervroegd pensioen.

ADRESWIJZIGINGEN

Het is niet nodig een adreswijziging te sturen als je binnen Nederland verhuist. Via de gemeentelijke basisadministratie krijgt PMT je nieuwe adres door. Als je (tijdelijk) in het buitenland gaat wonen, moet je wel zelf je nieuwe adres aan PMT doorgeven. De adreswijziging stuur je aan de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek, Postbus 30025, 2500 GA Den Haag.

OVERLIJDEN

Als de werknemer overlijdt, hoeft dit niet apart gemeld te worden aan het pensioenfonds. Net als bij een verhuizing wordt PMT hiervan automatisch op de hoogte gebracht. Indien je woonachtig bent in het buitenland en er vindt een overlijden plaats, dan moet dit wél aan het pensioenfonds gemeld worden i.v.m. de pensioen(en) aan de nabestaande(n).

OVERGANG VAN WERKNEMERS VAN METAAL EN TECHNIEK NAAR METALEKTRO EN OMGEKEERD

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

INFORMATIE EN ADVIES OVER DE PENSIOENREGELING

Informatie over de pensioenregeling en de verschillende keuzemogelijkheden kun je krijgen via de consulenten van het pensioenfonds. Voor een gesprek over jouw pensioen kun je met hen een afspraak maken via www.bpmt.nl/contact. ■

12. GENERATIEPACT

Het generatiepact maakt het mogelijk voor oudere werknemers om minder te gaan werken, waarbij de vrijgevallen uren worden ingevuld door jongeren met een vaste baan. Vanaf 1 januari 2018 kunnen werknemers van 62 jaar of ouder minder gaan werken, waarbij de werkgever een aanvulling op het loon betaald en de pensioenopbouw gebaseerd blijft op het volledige salaris.

De volgende varianten zijn mogelijk:

- 60-80-100, dat betekent 60% van de normale arbeidsduur werken, tegen 80% loon en 100% pensioenopbouw. De werkgever vult in deze variant het loon dus met 20% aan en de werkgever en werknemer betalen de pensioenpremie op basis van het oorspronkelijke loon;
- 70-85-100, dat betekent 70% van de normale arbeidsduur werken, tegen 85% loon en 100% pensioenopbouw. De werkgever vult in deze variant het loon dus met 15% aan en de werkgever en werknemer betalen de pensioenpremie op basis van het oorspronkelijke loon;



- 80-90-100, dat betekent 80% van de normale arbeidsduur werken, tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw. De werkgever vult in deze variant het loon dus met 10% aan en de werkgever en werknemer betalen de pensioenpremie op basis van het oorspronkelijke loon.



Deelname aan het generatiepact is vrijwillig, zowel voor de werknemer als voor de werkgever. De werkgever mag dus weigeren. Beide partijen moeten het samen eens zijn.

In alle varianten leveren de werknemers al hun seniorendagen in, in ruil voor de loonaanvulling door de werkgever. Twaalf seniorendagen zijn ongeveer 5% waard (een dag is 0,4%), dus een loonaanvulling van 10% is nog altijd twee keer zoveel waard.

De regeling is een proef en zal aan het einde van de cao-periode worden geëvalueerd. Bestaande afspraken over het toepassen van het generatiepact blijven van toepassing tot pensioendatum.

Omdat de werknemer bij het toepassen van het generatiepact in deeltijd werkt, worden vakantiedagen en ADV-dagen naar rato verminderd. Omdat het loon daalt, kan het toepassen van het generatiepact gevolgen hebben voor de hoogte van bijvoorbeeld WW en WIA.

De werkgever, die een oudere werknemer heeft die het generatiepact toepast én daarbij een nieuwe werknemer laat instromen met een contract voor onbepaalde tijd, krijgt een tegemoetkoming in de kosten van werving en selectie van € 1.500.

Cao-partijen zijn nog bezig nadere spelregels af te spreken. In dit najaar volgt een uitgebreide informatiecampagne. ■

BIJLAGE 1

VOORBEELDEN DAGVENSTER + TOESLAGEN

	MAAND	4-WEKEN	MAAND	4-WEKEN	MAAND	4-WEKEN
00.00-01.00	0.30	0.33	0.30	0.33	0.30	0.33
01.00-02.00	0.30	0.33	0.30	0.33	0.30	0.33
02.00-03.00	0.30	0.33	0.30	0.33	0.30	0.33
03.00-04.00	0.30	0.33	0.30	0.33	0.30	0.33
04.00-05.00	0.30	0.33	0.30	0.33	0.30	0.33
05.00-06.00	0.30	0.33	0.30	0.33	0.30	0.33
06.00-07.00	Standaard Dagvenster geen toeslagen		0.09	0.10	0.09	0.10
07.00-08.00			Afwijkend Dagvenster geen toeslagen		0.09	0.10
08.00-09.00					Afwijkend dagvenster met Instemming OR/PVT geen toeslagen	
09.00-10.00						
10.00-11.00						
11.00-12.00						
12.00-13.00						
13.00-14.00						
14.00-15.00						
15.00-16.00						
16.00-17.00						
17.00-18.00						
18.00-19.00	0.09	0.10				
19.00-20.00	0.09	0.10	0.09	0.10		
20.00-21.00	0.09	0.10	0.09	0.10	0.09	0.10
21.00-22.00	0.18	0.20	0.18	0.20	0.18	0.20
22.00-23.00	0.18	0.20	0.18	0.20	0.18	0.20
23.00-24.00	0.18	0.20	0.18	0.20	0.18	0.20

- **er is geen samenloop met ploegentoeslag of overwerkvergoeding;** in het geval van werken in ploegen of overwerken gelden de:
 - ploegentoeslag = 14%
 - overwerkvergoedingen = 0,78/0,84%
- **er is geen samenloop met verschoven uren;** bij verschoven uren buiten het dagvenster gelden de toeslagen voor uren buiten dagvenster
- **er is geen samenloop met reisen;** in dat geval geldt de reistijdenvergoeding = 0,607/0,658%

BIJLAGE 2

CAO-PARTIJEN

WERKNEMERSORGANISATIES

Voor alle vijf branches:

- FNV
- CNV Vakmensen
- De Unie

WERKGEVERSORGANISATIES

Loodgieters, Fitters en Centrale Verwarmingsbedrijf en Koeltechnisch Installatiebedrijf:

- Nederlandse Vereniging van ondernemingen op het gebied van de Koudetechniek en Luchtbehandeling (NVKL) in Zoetermeer

Carrosseriebedrijf:

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

Elektrotechnisch bedrijf en installatiebedrijf:

- Ondernemersorganisatie voor de installatiebranche en de technische detailhandel (UNETO-VNI) in Zoetermeer

Goud en Zilvernijverheid:

- Federatie Goud en Zilver (FGZ) in Voorburg
- Vereniging Goud en Zilvermeden in Voorburg

Isolatiebedrijf:

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

Metaalbewerkingsbedrijf:

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

UITVOERENDE INSTANTIES

Stichting Vakantiefonds voor de Metaalnijverheid
Prinses Beatrixlaan 15
2595 AK Den Haag **T 070 3160160**

Stichting Vakraad voor Metaal en Techniek, Prinses Beatrixlaan 15
2595 AK Den Haag **T 070 3160160**

Pensioenfonds Metaal en Techniek
Postbus 30020
2500 GA Den Haag **T 070 316 08 60**

BIJLAGE 3

ADRESSEN SCHOLINGSFONDSEN METAAL EN TECHNIEK

Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Carrosseriebedrijf (OOC)

Structuurbaan 2
Postbus 349
3430 AH Nieuwegein
T 0252-242375

Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Technisch Installatiebedrijf (OTIB)

Postbus 416
3440 AK Woerden
T 0800-8855885

Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Metaalbewerkingsbedrijf (OOM)

Postbus 15
2390 AA Hazerswoude-dorp
T 0172-521500

Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Isolatiebedrijf (OOI)

Korenmolenaar 4
3447 GG Woerden
T 0181-659555

Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Goud- en Zilvernijverheid (OOGZ)

Postbus 904
2270 AX Voorburg
T 070-3867777

BIJLAGE 4

FNV ADRESSEN

Hoofdkantoor: Hertogswetering 159, 3543 AS Utrecht.

Regiokantoren: Regio Groningen, Friesland, Drenthe (BGA 1, 2, 3)

Leonard Springerlaan 23, 9727 KB Groningen

Regio Regio Gelderland en Overijssel (BGA 4, 5, 6)

Gotlandstraat 2a, 7418 AZ Deventer.

Regio Utrecht en Flevoland (BGA 7, 17)

Varrolaan 100, 3584 BW Utrecht

Regio Noord Holland (BGA 8, 9, 10)

Gebouw Trivium, Derkinderenstraat 2-8, 1062 DB Amsterdam

Regio Zuid-Holland (BGA 11, 12, 13 en 14)

Regio Zeeland en West-Brabant, ten westen van Tilburg
(BGA 14, 15)

Pegasusweg 200, 3067 XK Rotterdam.

Regio Limburg en Oost-Brabant, ten oosten van Tilburg (BGA 15, 17, 18)

Schepenlaan 6, 6002 EE Weert

LEDENSERVICE

Leden van de FNV kunnen voor meer informatie, advies of hulpverlening terecht bij een flink aantal steunpunten in grote bedrijven en regionale afdelingen.

Ook voor andere vragen/problemen op het gebied van werk en inkomen kun je daar terecht. Als je het contactadres voor de ledenservice in je afdeling niet weet kun je die opvragen bij ons Contactcenter. In een bedrijf waar een bedrijfskadergroep van de FNV actief is kun je wellicht nog beter bij een kaderlid informeren waar je de gewenste informatie of hulp bij het oplossen van je kwestie kunt krijgen.

In het ledenblad staan regelmatig de adressen en spreekuurtijden van de regionale ledenservicesteunpunten vermeld. Ook op de site van de FNV kun je deze gegevens vinden (www.de FNV.nl/contact)

CONTACTCENTER:

T 088-3680368 (lokaal tarief)



COLOFON

Fotografie Liesbeth Dinnissen en techniekbeeldbank.nu

Opmaak the-fresh-connection.com

Order 17140 | 63312

Oktober 2017