

**PRINCIPE AKKOORD
ARBEIDSVOORWAARDEN
IN DE METAAL EN TECHNIEK
2005/2008**

De werkgevers- en werknemersorganisaties samenwerkend in de Stichting Vakraad Metaal en Techniek, hebben een principe akkoord bereikt met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden CAO's ingaande 1 mei 2005.

De bedrijfstak Metaal en Techniek kent circa 37.000 werkgevers en 380.000 werknemers.

Het betreft de CAO's voor:

HET CARROSSERIEBEDRIJF

DE GOUD- EN ZILVERNIJVERHEID

HET ISOLATIEBEDRIJF

HET METAALBEWERKINGSBEDRIJF

HET MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN HET TWEEWIELERBEDRIJF

HET TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF

1. LOOPTIJD

De overeengekomen CAO's kennen een looptijd van 1 mei 2005 tot en met 31 januari 2008.

2. ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN REÏNTEGRATIE

CAO-partijen spreken een integrale aanpak van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid af. Doelstelling is om de periode van ziekte en arbeidsongeschiktheid in redelijkheid zo kort mogelijk te laten duren. Zieke of arbeidsongeschikte werknemers moeten vanaf de eerste ziektedag worden gestimuleerd om zo snel mogelijk te reïntegreren in hun eigen functie of, als dat niet mogelijk is, in een andere functie, in- of extern. Werkgevers moeten worden gestimuleerd om hiervoor mogelijkheden te creëren. CAO-partijen benadrukken tevens hierbij het belang van preventiebeleid. CAO-partijen stellen een bedrag van 10 miljoen euro beschikbaar om reïntegratiebevorderende maatregelen te nemen.

2.1 Loonaanvulling bij ziekte

De werknemer heeft gedurende de eerste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid recht op 100% doorbetaling van zijn salaris, wat hij bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend. Tijdens de daaropvolgende 18 maanden van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op 90% doorbetaling van zijn salaris (aanpassing artikel 67 lid 1). Werknemers die het werk gedeeltelijk of op arbeidstherapeutische basis hervatten gedurende de hiervoor genoemde periodes van 6 respectievelijk 18 maanden, worden gedurende deze periode van werkhervatting 100% doorbetaald. Werknemers die geen kans op herstel hebben en niet beschikken over een resterende verdien capaciteit, krijgen gedurende de hiervoor genoemde periodes van 6 respectievelijk 18 maanden 100% doorbetaald.

2.2 Preventie en reïntegratie

A. Reïntegratietoets

Partijen spreken af om een toets voor arbeidsongeschikte werknemers te ontwikkelen, waarin na een half jaar, of eerder op verzoek van partijen, door een onafhankelijke partij wordt gekeken naar de mogelijkheden voor de werknemer om weer in zijn eigen functie of een andere functie, eventueel bij een andere werkgever, weer aan het werk te gaan. Deze toets is beschikbaar, indien werkgever of werknemer hierom verzoekt. De toets heeft een adviserend karakter en wordt gefinancierd vanuit het hiervoor genoemde beschikbare bedrag voor reïntegratiebevorderende maatregelen.

B. Proef individueel reïntegratiebudget

Werkgever en werknemer kunnen gezamenlijk een individueel reïntegratiebudget aanvragen van €2.000 ten behoeve van de reïntegratie wat wordt gefinancierd vanuit het hiervoor genoemde beschikbare bedrag voor reïntegratiebevorderende maatregelen. Om voor dit reïntegratiebudget in aanmerking te komen moet aan drie voorwaarden worden voldaan:

- Reïntegratietoets zoals bedoeld onder A;
- Goedkeuring reïntegratieplan (nader in te vullen) gebaseerd op de reïntegratietoets onder A;
- Reïntegratie moet niet de eigen functie betreffen.

Het reïntegratiebudget wordt op proef voor een jaar aangeboden met een maximum van 0,5 miljoen euro (250 reïntegratiebudgetten). Na evaluatie door CAO partijen zal worden beslist over voortzetting.

C. Reïntegratie bij andere werkgever

Indien door de arbodienst, danwel het UWV is vastgesteld dat de werknemer niet kan terug keren in het eigen bedrijf kan een reïntegratiebedrijf worden ingeschakeld (2e spoor). Als werkgever en werknemer dan besluiten om een reïntegratiebedrijf (Borea goedgekeurd) in te schakelen bij het reïntegreren van de arbeidsongeschikte werknemer, dan krijgt de werkgever een tegemoetkoming in de kosten van het reïntegratiebedrijf. Deze tegemoetkoming bedraagt 50% van de kosten tot een maximum van €2.500.

D. Aanpassen artikel 67a van de CAO

Artikel 67a uit de lopende CAO zal worden aangepast aan de nieuwe situatie rondom ziekte en arbeidsongeschiktheid. Daarbij zal in artikel 67a lid 6a de term "pro rata" worden ingevoegd, zoals ook in artikel 67a lid 2b is opgenomen. Het bedrag van €2.500 voor werkgever (€1.500) en werknemer (€1.000) bij succesvolle plaatsing bij een nieuwe werkgever blijft bestaan. Tevens zal in artikel 67a een samenloopbepaling worden opgenomen, die de periode van 24 maanden zoals genoemd in artikel 67a lid 2a en de periode van loondoorbetaling uit artikel 67 beperkt tot 42 maanden.

E. ReaDirect

Partijen spreken af dat de vakorganisaties plaats gaan nemen in de Raad van Advies van het brancheloket ReaDirect. ReaDirect maakt onderdeel uit van de integrale aanpak van ziekteverzuim en volgt het ziekteverzuim vanaf het begin.

2.3 WIA

A. Verzekeringsproduct voor arbeidsongeschikten tot 35%

Partijen spreken af om gezamenlijk een verzekeringsproduct te laten ontwikkelen, bijvoorbeeld via de NV Schadeverzekering, die werknemers, met een verminderde verdien capaciteit hebben (meer dan 15%), maar geen recht hebben op een uitkering op grond van WIA, en die wel de resterende verdien capaciteit in de onderneming benutten, gedurende een nader af te spreken periode een loonaanvullingsuitkering verstrekt ter grootte van de verminderde verdien capaciteit (schattingsbesluit UWV). De verzekering wordt door de werknemer op vrijwillige basis afgesloten, tenzij onderzoek

aantoont dat dit in alle redelijkheid niet haalbaar is. In dat geval zullen andere opties worden overwogen. Indien de werknemer besluit een dergelijke verzekering af te sluiten, dan betaalt de werkgever de helft van de premie van de betreffende verzekering. Alleen als het bovenstaand verzekeringsproduct wordt afgesproken, dan wordt in de CAO een bepaling opgenomen dat de werkgever aan de werknemer, die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die zijn verminderde verdien capaciteit in de onderneming benut, het salaris doorbetaalt wat hoort bij de verminderde verdien capaciteit, dus onder aftrek van percentage wat de hierboven genoemde verzekering dekt, dan wel zou dekken.

B. Verzekeringsproduct voor private uitvoering WGA

Partijen spreken af om te onderzoeken of private uitvoering van de WGA vanuit de bedrijfstak kan worden aangeboden, bijvoorbeeld via de NV Schadeverzekering, waarbij ernaar gestreefd zal worden het WGA risico onder te brengen bij verzekeraars en/of tussenpersonen die op aanwijzing van, of volgens afspraak met, de werkgeversverenigingen ook het ziekteverzuimrisico, nu of in de toekomst, dekken. Dit om ervoor te zorgen dat reeds in de 1e twee ziektejaren ondersteuning van reïntegratieactiviteiten plaatsvinden. Tevens kan één loket voor de verschillende verzekeringen, zoals genoemd onder 2.3A, 2.3B en 2.3C, worden gevormd. Partijen spreken de intentie uit om, indien uit dit onderzoek blijkt dat een passende WGA verzekering mogelijk is, tot deze verzekering te komen. Met betrekking tot premievaststelling WGA kunnen partijen eventueel nadere afspraken maken in verband met nadelige inkomens- en kosteneffecten voor werkgevers en werknemers. Daarbij wordt uitgegaan van een premieverdeling die 50/50 is.

C. Verzekeringsproduct voor WGA hiaat

Partijen spreken af dat werknemersorganisaties, in overleg met de NV Schadeverzekering, mogen gaan onderzoeken of een WGA hiaatverzekering kan worden aangeboden. Deze WGA hiaat verzekering is een verzekering voor rekening en risico van werknemers, naar analogie van de WAO hiaat verzekering. Partijen spreken de intentie uit om, indien uit dit onderzoek blijkt dat een passende WGA hiaat verzekering mogelijk is, tot deze verzekering te komen.

2.4 NV Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakken

- A. Partijen zullen onderzoeken in hoeverre de Vakraad meer betrokken kan worden bij de activiteiten van de NV Schadeverzekering.
- B. Partijen zullen in overleg treden met de directie van de NV Schadeverzekering om te bekijken welke mogelijkheden er zijn om eventuele reserves van de WAO hiaatverzekering terug te laten vloeien naar de premiebetalers, hetzij via de WGA, hetzij via andere premiereductie van in dit verband genoemde verzekeringsproducten, hetzij op een andere wijze.
- C. Partijen spreken af de CAO AvIM aan te passen aan de hierboven (waaronder hoofdstuk 2.3) beschreven afspraken.

3. PENSIOEN, PRE-PENSIOEN EN LEVENSLOOP

- 3.1 Partijen zijn overeengekomen om met ingang van 1 januari 2006 de huidige pensioenregelingen binnen het nieuwe wettelijke kader zodanig aan te passen, dat daarmee voldaan wordt aan de volgende uitgangspunten:

Ambitieniveau opbouwregeling:

Van leeftijd 62 tot 65 jaar: 87,5% van het gemiddelde salaris

Vanaf 65 jaar: 70% van de gemiddelde pensioengrondslag, rekening houdend met het franchiseniveau van de huidige pensioenregeling.

Deze uitkeringen zullen worden gerealiseerd door de op 65 jaar opgebouwde pensioenrechten om te zetten door middel van herschikken en vervroegen eerder (op 62 jaar) in te laten gaan.

Overgangsregelingen:

Voor 2006 geldt een uittreedleeftijd van 60 jaar en 7 maanden. Deze loopt jaarlijks op met één maand. Vanaf 2010 loopt de uittreedleeftijd per jaar op met twee maanden (2010: 61 jaar, 2011: 61 jaar en 2 maanden) naar uiteindelijk 62 jaar.

Vanaf 2016 geldt dan een uittreedleeftijd van 62 jaar.

De overgangsregeling ziet er dan als volgt uit:

| Jaar | pensioenleeftijd | |
|-----------|------------------|-------|
| | Jaar | Maand |
| 2006 | 60 | 7 |
| 2007 | 60 | 8 |
| 2008 | 60 | 9 |
| 2009 | 60 | 10 |
| 2010 | 61 | 0 |
| 2011 | 61 | 2 |
| 2012 | 61 | 4 |
| 2013 | 61 | 6 |
| 2014 | 61 | 8 |
| 2015 | 61 | 10 |
| 2016 e.v. | 62 | 0 |

Voor de inkoop van deze overgangsrechten zal gebruik worden gemaakt van de in het sociaal akkoord van november 2004 overeengekomen mogelijkheid om deze rechten in 15 jaar af te financieren.

Pensioenopbouw.

Om het ambitieniveau te realiseren zal sprake zijn van een hogere pensioenopbouw vanaf 1 januari 2006 door middel van een lagere franchise 2005 (€13.685) dan tot nu toe gehanteerd.

De pensioenrichtleeftijd zal 65 jaar zijn en het opbouwpercentage 2,236%.

Premie

Aangezien alleen pensioen wordt opgebouwd over de nieuwe (hogere) pensioengrondslag, zal de premieheffing uitsluitend over de nieuwe, hogere grondslag plaatsvinden.

Uitwerking

De voorgestelde regeling zal worden uitgewerkt in een daartoe te vormen werkgroep met daarin vertegenwoordigers vanuit de Vakraad en bestuur van het Pensioenfonds Metaal en Techniek.

3.2 0,76%

Per 1 januari 2006 zal de 0,76% inhouding in het kader van de Vroegpensioenregeling worden afgeschaft. Daarmee samenhangend zal alsdan het aantal vakantie-uren op jaarbasis worden teruggebracht van 200 (in de regel 25 vakantiedagen) tot 192 (in de regel 24 vakantiedagen). Daarnaast krijgen werknemers alsdan conform artikel 30 het recht per kalenderjaar maximaal 64 uur aan vrije tijd te kopen (was 56 uur).

3.3 Uitvoering levensloopregeling

Per 1 januari 2006 wordt het voor werknemers bij wet (Wet aanpassing fiscale behandeling Vut/prepensioen en introductie levensloopregeling) mogelijk om fiscaal vriendelijk te sparen voor verlof binnen het kader van een levensloopregeling. De wet geeft werknemers het recht om individueel jaarlijks maximaal 12% van hun bruto-inkomen te sparen tot een maximum van 210%. Voor werknemers die op 31 december 2004 50 jaar of ouder maar nog geen 55 jaar zijn, geldt de jaarlijkse beperking van 12% van het brutoloon niet. Partijen zijn overeengekomen om meerdere offertes waaronder bij Mn Services nv, de uitvoerder van het Pensioenfonds voor de Metaal en Techniek (PMT) te vragen om een levensloopregeling die past binnen de wettelijke kaders op te zetten en deze aan te bieden aan de bedrijfstak. De levensloopregeling kan door de werknemer naar keuze gebruikt worden voor verlof tijdens de loopbaan en/of voorafgaand aan het pensioen. Gelet daarop zullen voor de niet bij wet geregelde gevallen van verlof de volgende uitgangspunten in de CAO worden opgenomen:

1. Het verlof kan zowel in vol- als in deeltijd worden opgenomen;
2. De werknemer dient een verzoek van minder dan 3 maanden verlof tenminste 3 maanden voor het beoogde tijdstip van ingang schriftelijk in bij de werkgever. Een aanvraag voor verlof van 3 maanden of langer moet ten minste 6 maanden voor dat tijdstip schriftelijk worden ingediend.
3. De werkgever neemt een beslissing op het verzoek na overleg met de werknemer binnen een maand na ontvangst van het verzoek.
4. De werkgever willigt het verzoek in, indien de werknemer met verlof wil gaan voor een periode van niet langer dan 2 jaar direct voorafgaand aan het moment waarop hij met pensioen gaat.

Het vorenstaande geldt zowel voor werknemers die in voltijd werken als voor werknemers die in deeltijd werken.

4. INKOMEN

4.1 Salarisverhogingen

De voor de werknemers geldende vaste salarissen worden structureel verhoogd per 1 januari 2006 met 1%, per 1 januari 2007 met 1,25% en per 1 januari 2008 met 1%. De tabellen worden met dezelfde percentages aangepast met uitzondering van de A-tabel tot en met 0 functie jaren.

Deze verhogingen gelden ook voor de minimum vakantietoeslag.

4.2 Eenmalige uitkering pensioenpremieplichtige werknemers van 18 jaar tot 25 jaar

Naast de onder 4.1 genoemde salarisverhogingen ontvangt elke werknemer van 18 tot 25 jaar die door de vervroeging van de leeftijd waarop hij deelnemer wordt aan de pensioenregeling en met ingang van 1 januari 2006 premie gaat betalen, een eenmalige uitkering van €200 in januari 2006.

Degenen die per 1 januari 2007 door vervroeging van de leeftijd premie gaan betalen en zij die in 2006 een eenmalige uitkering hebben ontvangen en jonger zijn dan 25 jaar, krijgen een eenmalige uitkering van €200 in januari 2007.

5. NALEVING EN BEKENDHEID CAO

5.1 Partijen zijn overeengekomen de werkwijze van de Commissie Naleving in te richten naar het voorbeeld van de werkwijze van de Hoge Raad. Tevens wijzigt de naam van de commissie in Commissie Uitleg CAO en krijgt deze commissie eveneens de taak c.q. de bevoegdheid om partijen te adviseren ten aanzien van de tekst van CAO-artikelen.

5.2 Partijen willen de leesbaarheid van de CAO verbeteren en de bekendheid van de CAO vergroten door brochures voor werkgevers en voor werknemers samen te stellen ten aanzien van de CAO-bepalingen ten aanzien van de onderwerpen flexibiliteit en (nieuw) Hoofdstuk X.

Daarnaast zijn partijen overeengekomen de voorlichting en informatie over de CAO via digitale media uit te breiden om zodoende de toegankelijkheid te bevorderen. Tevens zullen de niet-arbeidsvoorwaardelijke CAO's in het vervolg via internet digitaal ter beschikking worden gesteld.

6. ARBEIDSDUUR EN FLEXIBILITEIT

6.1 Partijen zijn overeengekomen om de termijn genoemd in artikel 17 lid 6, te verruimen tot 13 achtereenvolgende weken. De werkgever verstrekt, op verzoek van de werknemer, periodiek een overzicht van het tijdstip en de uren waarop buiten het dienstrooster is gewerkt, danwel het tijdstip en de uren die minder zijn gewerkt dan het aantal uren volgens zijn dienstrooster.

6.2 Partijen zijn voorts overeengekomen

- artikel 14 lid 8 te schrappen;
- de periode genoemd in artikel 18 lid 3 te verkorten tot drie weken;

- het maximum aantal uren in artikel 18a lid 2 sub b te stellen op 45 in plaats van 42 ½;
- artikel 18a lid 2 sub c in te voegen in artikel 55 lid 3 (werkgever die werkzaamheden verricht op bouwwerken).

6.3 Artikel 2b lid 2 komt als volgt te luiden:
 Vakkracht is de werknemer die in het bezit is van een voor de functie relevant VMBO-diploma.
 Artikel 2b lid 3 komt te vervallen.

6.4 In artikel 14 zal de volgende tekst worden opgenomen:
 In afwijking van het bepaalde in artikel 668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdsduur van artikel 668a BW (zijnde drie jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

7. KINDEROPVANG

De huidige kinderopvangregeling wordt gedurende de looptijd van de CAO gecontinueerd. De heffing ten behoeve van kinderopvang is 0,15%. Alleen op grond van beleidsmatige overwegingen kan in de regeling eventueel een maximum uurtarief worden opgenomen.

8. SCHOLING/EMPLOYABILITY

8.1 Basisheffing O&O-fondsen

De basisheffing van de O&O fondsen blijft 0,65%. De heffing is als volgt opgebouwd: Kinderopvang 0,15% en 0,50% voor jeugdplan en bijscholing.

8.2 Employability, EVC, jeugdwerkloosheid

Organisaties betrokken bij het overleg voor de CAO's in de Metaal en Techniek achten het van groot belang dat veel aandacht wordt besteed aan goede scholingsmogelijkheden alsmede aan arbeidsmarktbeleid gericht op het werven van jeugdigen en behoud van medewerkers. Zij roepen daartoe de branche opleidingsfondsen op:

- De instroom van 500 (kansarme) jeugdige medewerkers te bevorderen onder andere via het O&O model van de Taskforce Jeugdwerkloosheid;
- Het stimuleren van huidige medewerkers om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken door middel van scholing;
- Het bevorderen van EVC-procedures;
- Het begeleiden van jeugdige medewerkers in de beroepspraktijk.

9. OVERIGE CAO-ONDERWERPEN EN -ARTIKELEN

9.1 Wet Gelijke Behandeling

Partijen stellen een Commissie Leeftijdscriminatie in die een studie zal verrichten naar CAO-afspraken wat betreft het onderscheid naar de leeftijd in het kader van houdbaarheid. Daarbij zal zowel de positie van oudere als die van jongere werknemers worden betrokken.

9.2 Ziektekosten

In artikel 40 van de CAO's in de Metaal en Techniek zijn afspraken gemaakt omtrent de bijdrage van de werkgever in de ziektekostenverzekering. Partijen zijn overeengekomen deze afspraak voorlopig gedurende de looptijd van de CAO gestand te doen. Met het oog op de aangekondigde zorgverzekeringswet hebben partijen afgesproken dat zij met elkaar in overleg zullen treden om voormeld artikel zonodig te wijzigen. Het overleg kan leiden tot een tussentijdse aanpassing van de CAO. Voor het geval het overleg er niet in resulteert, dat de CAO tussentijds wordt aangepast, komen partijen overeen dat de bijdrage van de werkgever na inwerkingtreding van de nieuwe zorgverzekeringswet maximaal de werkgeversbijdrage conform de huidige CAO is. Op de inhoud van dit overleg is artikel 76a niet van toepassing.

9.3 Heffingen

Partijen handhaven de heffingspercentages ten behoeve van SFM, en FMV, op het huidige niveau en continueren de heffingen op de gebruikelijke voorwaarden.

9.4 Vakbondscontributie

Partijen komen overeen dat de fiscale mogelijkheid om vakbondscontributie uit het bruto-loon te betalen op verzoek van die werknemer (vakbondslid) door de werkgever wordt geboden.

Die betaling kan als volgt plaatsvinden. De werknemer overlegt het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging aan de werkgever. Vervolgens wordt één maal per betalingsperiode of jaar het brutoloon verlaagd met de door de werknemer betaalde vakbondscontributie.

9.5 Reisuren

Partijen komen overeen de betaling van reisuren op feestdagen gelijk te maken aan de reistijdenvergoeding voor uren op zondagen.

9.6 Kiezen/ruilen

De doelen in artikel 30 zullen algemener worden geformuleerd. Daarbij zal komen te vervallen datgene wat niet meer kan c.q. fiscaal niet (langer) wordt gefaciliteerd (bijvoorbeeld pc-privé).

9.7 Tekstuele wijzigingen

Deze tekstuele wijzigingen worden doorgevoerd voorzover het geen inhoudelijke wijzigingen met zich meebrengt. Inhoudelijke wijzigingen zullen worden besproken in DB-Vakraad.

- a. De verwijzing naar de Bedrijfscommissie in artikel 5 kan vervallen indien deze bij invoering van de Wet Medezeggenschap Werknemers (WMW) zou worden opgeheven.
- b. In artikel 20 wordt een aantekening opgenomen met verwijzing naar artikel 45.

- c. Partijen zullen nagaan of de tekst van CAO-bepalingen met betrekking tot de rust- en pauzeregeling bij consignatie (artikel 21a lid 3) aanpassing behoeft.
- d. Partijen zullen nagaan of de tekst van CAO-bepalingen met betrekking tot de vergoeding van pensionkosten e.d. (artikel 47) aanpassing behoeft in verband met wijziging van fiscale wetgeving op de betreffende onderwerpen.
- e. De model-arbeidsovereenkomst leerlingen (bijlage 8B) wordt aangepast aan de nieuwe situatie (langer durende opleidingstrajecten).
- f. Artikel 25 lid 2 zal in overeenstemming worden gebracht met lid 1 aldaar wat betreft de genoemde termijn van een maand
- g. Aantekening bij artikel 2b komt te vervallen.
- h. Aantekening bij artikel 10 omtrent functielijst 1977 komt te vervallen.
- i. Artikel 14 lid 8 komt te vervallen.
- j. Bij artikel 12 zal een aantekening worden opgenomen om tot uitdrukking te brengen dat de proeftijd geldt voor zowel contracten voor bepaalde als onbepaalde tijd.
- k. Bijlage 4D zal worden opgenomen in de CAO.

Rijswijk, 18 mei 2005

B-deel CAO Technisch Installatiebedrijf

De egalisatieheffing voor OTIB bedraagt met ingang van 1 mei 2005 0,5%

In de CAO wordt opgenomen dat indien de werknemer aantoonbaar slecht heeft gefunctioneerd hij geen recht heeft op een periodiek.

Rijswijk, 18 mei 2005

B-deel Metaalbewerkingsbedrijf

OOM-premie 2005

De basis-heffing OOM van 0,65% wordt met een egalisatieheffing van maximaal 0,10% verhoogd, zodat de totale premie uitkomt op 0,75%.

De 0,02% uit de vorige CAO-periode zal worden gebruikt voor het plan van aanpak Arbeidsomstandigheden Metaalbewerking.

Rijswijk, 18 mei 2005

B-deel Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf

Stations-rijwielstallingen

De uitsluiting in de cao komt te vervallen.

De stations-rijwielstallingen zullen worden opgenomen in artikel 80.

Artikel 80 lid 6 sub c

- c. over gewerkte uren vallend op één van de in artikel 19 genoemde feestdagen: een toeslag van 35%. Daarnaast krijgt de werknemer recht op een compensatie in vrije tijd ter grootte van het gewerkte aantal uren op die dag. Indien een werknemer is ingeroosterd op een dergelijke feestdag, kan, in afwijking van artikel 55, alleen in zwaarwegende omstandigheden een verlofdag worden opgenomen.

Aantekening: Bestaande, afwijkende regelingen kunnen alleen worden gewijzigd in overleg met het medezeggenschapsorgaan, danwel het personeel, waarbij zowel positieve als negatieve afwijkingen van de nieuwe regeling worden meegenomen.

De verwijzing naar lid 5 in artikel 80 lid 7 moet lid 6 zijn.

Nieuw lid 9 in artikel 80 inzake overwerk deeltijders

Lid 9:

Op werknemers, zoals bedoeld in artikel 2a van de CAO, is in afwijking van artikel 42 lid 2 de volgende regeling van toepassing:

Indien tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 18.00 uur buiten het dienstrooster wordt gewerkt, betaalt de werkgever aan de werknemer de volgende vergoeding;

- 0,78% van het maandsalaris (0,84% van het salaris per vierwekenperiode) per uur voor de eerste 8 overuren per week, voorzover deze uren tezamen met de contractueel overeengekomen uren de 38 uur per week, conform artikel 18, niet overschrijden.
- 0,89% van het maandsalaris (0,97% van het salaris per vierwekenperiode) per uur voor de overuren die volgen op de in de vorige zin genoemde uren.

Indien tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur en op feestdagen zoals genoemd in artikel 19 buiten het dienstrooster wordt gewerkt, betaalt de werkgever aan de werknemer de volgende vergoeding:

- 1,12% van het maandsalaris (1,21% van het salaris per vierwekenperiode) per uur.

Artikel 91

Nieuw lid 5: Indien de werknemer kiest voor de uitbetaling in geld van de toeslag voor het werken op zaterdag, kan de toeslag in de reguliere beloning worden opgenomen. Een en ander moet blijken uit een door de werkgever afgegeven schriftelijke verklaring.

Scholingsheffing

De basis-heffing OOMT voor tankstation-, autowas-, motorenrevisie- en autoverhuurbedrijven zal worden gesteld op 0,40% in plaats van 0,65%.

Rijswijk, 18 mei 2005

B-deel Isolatiebedrijf

De egalisatieheffing van 0,2% wordt voor de looptijd van dit akkoord gecontinueerd.

Rijswijk, 18 mei 2005

B-deel Carrosseriebedrijf

De basis-heffing OOC voor autobekleed-, autorestauratie-, autopoets-en motorfietsherstelbedrijven wordt gesteld op 0,40% in plaats van 0,65%.

Rijswijk, 18 mei 2005