

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 15 FEBRUARI 2006
TOT WIJZIGING VAN HET BESLUIT TOT
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE
METALEKTRO**

UAW Nr. 10431

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 17-2-2006, nr. 35

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Raad van Overleg Metalektro namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Vereniging FME-CWM;

Partij(en) te anderzijde: FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro¹⁾ wordt met inachtneming van dicta II en III als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

Artikel 1.1. komt te luiden:

¹⁾ Stcrt. 2005, nr. 122.

„Artikel 1.1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. „Werknemer”: degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7: 610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten, dan wel, al dan niet als thuiswerker, – anders dan in de zelfstandige uitoefening van een bedrijf of beroep – in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht.
2. „Werkgever”: de natuurlijke of rechtspersoon voor wie een werknemer als bedoeld in lid 1 arbeid pleegt te verrichten.
5. „Raad van Overleg in de Metalekro”: de Stichting Raad van Overleg in de Metalekro (ROM) gevestigd te 's-Gravenhage. De Raad van Overleg is gerechtigd tot de taken die hem krachtens deze overeenkomst zijn opgedragen.
6. „Loonsom Coördinatiewet Sociale Verzekering”: het totaal van het loon als omschreven in de artikelen 4 tot en met 8 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering 1997, met dien verstande dat de in artikel 6.4 van de CAO in de Metalekro bedoelde arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en werkloosheidsuitkeringen die via de werkgever worden betaald, alsmede de in genoemd artikel bedoelde aanvullingen hiertoe niet worden gerekend.
6. a. „Loonsom Wfsv”: het totaal van het loon als omschreven in artikel 3.1.1.1. Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).
7. „Feestdagen”: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de Nationale Feestdag (30 april).
8. „De Basis Jaarlijkse Arbeidsduur (BJA)”: het saldo van het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met:
 - het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar,
 - de vakantiedagen als bedoeld in art. 5.3 eerste en tweede volzin van deze CAO,
 - de feestdagen die niet op zaterdag of zondag vallen,
 - 13 roostervrije dagen (104 vrije roosteruren), vermenigvuldigd met 8 uren.De BJA bedraagt in 2006: 1736 uur
De BJA bedraagt in 2007: 1728 uur
9. „Voltijd”: een/het aantal te werken uren (op kalenderjaarbasis) gelijk aan de BJA.

Metalektro 2006/2008
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

10. „Deeltijd”: een/het aantal te werken uren (op kalenderjaarbasis) minder dan de BJA.
11. „Dienstrooster”: het voor de werknemer vastgestelde rooster van werktijden en rusttijden, vrije roosteruren en vakantietijden.
12. „Normale werkdag”: de volgens het vastgestelde rooster door de werknemer op een kalenderdag te werken uren.
13. „Vrije roosteruren”: uren waarop de werkgever de werknemer binnen het dienstrooster vrijstelt van dienst.
14. „Meeruren”: de gewerkte uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt boven de BJA.
15. „Overuren”: De gewerkte uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt:
 - boven het aantal te werken uren volgens dagrooster voor zover het aantal gewerkte uren het aantal van 8 te boven gaat;
 - op feestdagen of op roostervrije zaterdagen en zondagen.De zon- en feestdagen worden geacht te duren van middernacht tot middernacht.
16. „Afwijkende werktijd”: een andere werktijd op een kalenderdag dan de werktijd welke voor de betreffende werknemers als normale werkdag is vastgesteld maar waarbij het aantal uren volgens het rooster van die dag niet wordt overschreden.
17. „Ploegendienst”: het verrichten van arbeid in een systeem waarin de werktijden van twee of meer groepen werknemers op elkaar aansluiten of uitsluitend ten behoeve van het overdragen van de werkzaamheden elkaar in geringe mate overlappen. Hierbij zal door de betrokken werknemer in regelmaat (bijvoorbeeld wekelijks) gedurende een langere termijn van dienst worden gewisseld.
18. „Functiejaren”: de hele jaren gedurende welke de werknemer werkzaam is geweest in de salarisgroep, waarin hij is ingedeeld te rekenen vanaf het tijdstip waarop hij de voor die salarisgroep geldende minimum leeftijd heeft bereikt of, indien dit op hogere leeftijd het geval is, vanaf het tijdstip waarop hij is ingedeeld in die salarisgroep. Onder functiejaren worden mede begrepen:
 - de fictieve jaren welke de werkgever aan de werknemer heeft

- toegekend bij invoering van een salarissysteem in de onderneming;
- de fictieve jaren welke de werkgever aan de werknemer heeft toegekend op grond van zijn vroegere werkzaamheden in een lagere salarisgroep in dezelfde onderneming, waarbij de hoogte van het salaris in een lagere salarisgroep mede bepalend is;
 - de fictieve jaren welke de werkgever aan een werknemer bij indiensttreding toekent op grond van zijn ervaring in een andere onderneming.
19. „Salaris”: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen periodiek te betalen bedrag als vaste beloning voor de werkzaamheden in de door werknemer uitgeoefende functie.
20. „Jaarsalaris”: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen periodiek te betalen salaris berekend op jaarbasis.
21. „Oververdiens­te”: hetgeen een werknemer eventueel uit hoofde van een beloningssysteem per periode verdient boven zijn voor dezelfde periode overeengekomen salaris.
22. „Beloningssysteem”: een systeem waarbij de wijze van taak­vervulling (individueel, groeps­ge­wijs of collectief) wordt vast­ge­steld volgens één of meer kwantificeerbare factoren, of volgens een samenstel van factoren waarvan de meeste resp. de belangrijkste kwantificeerbaar zijn (prestatiebelonings- resp. prestatiebeoordelings­systemen). Bij deze systemen zijn fluctuaties mogelijk.
Hieronder vallen derhalve niet vakantietoeslag, winstdeling, gratificatie en andere eindejaarsuitkeringen, alsmede overwerk-, ploegen-, arbeidsomstandigheden- en andere inconveniëntentoeslagen.
23. „Jaarverdiens­te”: het jaarsalaris vermeerderd met de vaste oververdiens­te, of ingeval van fluctuerende oververdiens­te de gemiddelde oververdiens­te van de werknemer in het laatst verstreken kalenderjaar. De jaarverdiens­te heeft betrekking op het in het kalenderjaar door de werknemer te werken aantal uren, de in lid 7 van dit artikel bedoelde feestdagen, alsmede de voor hem geldende vrije rooster­uren en vakantie.
24. „Maandverdiens­te”: het twaalfde deel van de jaarverdiens­te.
25. „Uurverdiens­te”: 0,58% van de maandverdiens­te.”

Na artikel 1.1 wordt een nieuw artikel 1.1a ingevoegd dat komt te luiden:

Metalektro 2006/2008
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

„Artikel 1.1a

Loonsom Wfsv

Met ingang van 1 januari 2006 wordt in de artikelen 10.3 lid 2 en lid 3, 10.10 lid 2 en lid 3 alsmede 10.11 lid 1 en lid 2 het begrip „Loonsom Coördinatiewet Sociale Verzekering” vervangen door „Loonsom Wfsv”.

Artikel 4.5 komt te luiden:

„Artikel 4.5

Salariëring

1. De werkgever komt met de werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt een salaris overeen, dat ten minste gelijk is aan de persoonlijk minimum maandverdienste welke in dit artikel is vastgesteld, rekening houdende met:
 - de salarisgroep waarin hij is ingedeeld;
 - zijn leeftijd resp. het hem toegekende aantal functie jaren.
2. Het persoonlijk minimumsalaris bij 0 functie jaren zal ten minste worden toegekend:
 - in salarisgroep 1 op 23-jarige leeftijd;
 - in salarisgroep 2 op 23-jarige leeftijd;
 - in salarisgroep 3 op 24-jarige leeftijd;
 - in salarisgroep 4 op 24-jarige leeftijd;
 - in salarisgroep 5 op 25-jarige leeftijd;
 - in salarisgroep 6 op 25-jarige leeftijd;
 - in salarisgroep 7 op 26-jarige leeftijd;
 - in salarisgroep 8 op 26-jarige leeftijd;
 - in salarisgroep 9 op 27-jarige leeftijdof, indien dit op hogere leeftijd het geval is, vanaf het tijdstip van indeling in de desbetreffende salarisgroep.

In de salarisgroepen 10 en 11 zal het persoonlijk minimumsalaris gelden bij 0 functie jaren vanaf het tijdstip van indeling ongeacht de leeftijd.

3. Het persoonlijk minimum salaris behorende bij het hieronder vermelde maximum aantal functie jaren per salarisgroep dient ten minste te worden toegekend aan de werknemers ingedeeld in:

salarisgroep	1	bij 1	functiejaar;
salarisgroep	2	bij 1	functiejaar;
salarisgroep	3	bij 2	functiejaar;
salarisgroep	4	bij 3	functiejaar;
salarisgroep	5	bij 4	functiejaar;
salarisgroep	6	bij 5	functiejaar;
salarisgroep	7	bij 6	functiejaar;
salarisgroep	8	bij 7	functiejaar;
salarisgroep	9	bij 8	functiejaar;
salarisgroep	10	bij 9	functiejaar;
salarisgroep	11	bij 10	functiejaar.

4. Voor werknemers jonger dan de in lid 2 vermelde leeftijden zal bij voltijdarbeid ten minste een persoonlijk minimum maandverdiens-
gelden

	per 1-1-2006	per 1-7-2007
bij indeling in salarisgroep C:		
bij 18 jaar	€ 947,41	€ 959,25
bij 23 jaar	€ 1.515,65	€ 1.534,60
bij indeling in salarisgroep D:		
bij 21 jaar	€ 1.327,04	€ 1.343,63
bij 23 jaar	€ 1.560,82	€ 1.580,33
bij indeling in salarisgroepen 5 en 6:		
bij 18 jaar	€ 947,41	€ 959,25
bij 23 jaar	€ 1.515,65	€ 1.534,60
bij indeling in salarisgroepen 7, 8, en 9:		
bij 21 jaar	€ 1.327,04	€ 1.343,63
bij 23 jaar	€ 1.560,82	€ 1.580,33

De persoonlijke minimum maandverdiens-
te bij de tussenliggende
leeftijden zal in evenredige verhouding staan tot de genoemde bedra-
gen.

5. Voor werknemers in de opstapsalarisgroep geldt het wettelijk mini-
mum(jeugd)loon.
6. Indien de werknemer in een hogere salarisgroep wordt ingedeeld
houdt de werkgever bij het overeen te komen salaris en/of bij de
overeen te komen verhogingen daarvan, rekening met het vorige
salaris (toeslagen e.d. inbegrepen) en binnen de onderneming rede-
lijk geachte verhoudingen.

Metalektro 2006/2008
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

7. Voor de werknemer die geregeld verschillende functies uitoefent geldt, indien deze functies niet in dezelfde salarisgroep zijn ingedeeld, de persoonlijke minimum maandverdienste van de salarisgroep waarin de functie die het hoogst is gewaardeerd is ingedeeld.
8. Voor de werknemer, die geregeld verschillende functies uitoefent geldt, indien aan deze functies niet dezelfde nevenscode is verbonden, de nevenscode die bij de gemiddelde werksituatie behoort.

Bij of krachtens MB-CAO kan:

- worden afgeweken van de systematiek van een hogere minimum persoonlijke maandverdienste bij meer functiejaren volgens onderstaande tabel. Wordt alleen afgeweken van deze systematiek en worden de 11 salarisgroepen van onderstaande tabel gehandhaafd, dan zullen het laagste en het hoogste bedrag van de persoonlijke minimum maandverdienste in elk van de 11 salarisgroepen dienen te worden gerespecteerd;
- (ook) worden afgeweken van de indeling van 11 salarisgroepen. Voor de overeen te komen salarisverhoudingen geldt dan dat het laagste en het hoogste bedrag van de overeen te komen salarisgroepen worden bepaald in verhouding tot het laagste en het hoogste bedrag van de salarisgroepen in onderstaande tabel.

9. De persoonlijke minimum maandverdienste per 1-1-2006 in € bij voltijdarbeid bedraagt:

salarisgr. functiejr.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0	1.471,57	1.471,57	1.495,57	1.530,83	1.580,81	1.641,05	1.712,58	1.794,88	1.894,32	2.020,70	2.166,20
1	1.484,79	1.491,65	1.521,53	1.562,68	1.616,07	1.681,22	1.757,65	1.845,82	1.951,15	2.082,90	2.235,26
2			1.547,00	1.594,03	1.651,33	1.721,39	1.802,71	1.896,28	2.007,47	2.145,12	2.303,85
3				1.625,38	1.686,62	1.761,56	1.847,78	1.947,23	2.063,81	2.207,34	2.372,92
4					1.722,36	1.801,72	1.892,35	1.997,66	2.120,14	2.269,55	2.441,99
5						1.841,90	1.937,43	2.048,63	2.176,98	2.331,77	2.510,56
6							1.982,49	2.099,08	2.233,30	2.393,98	2.579,65
7								2.150,02	2.289,64	2.456,19	2.648,22
8									2.345,97	2.518,40	2.717,30
9										2.580,62	2.786,37
10											2.854,95

- De persoonlijke minimum maandverdienste per 1-7-2007 in € bij voltijdarbeid bedraagt:

salarisgr. functiejr.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0	1.489,96	1.489,96	1.514,26	1.549,97	1.600,57	1.661,56	1.733,99	1.817,32	1.918,00	2.045,96	2.193,28
1	1.503,35	1.510,30	1.540,55	1.582,21	1.636,27	1.702,24	1.779,62	1.868,89	1.975,54	2.108,94	2.263,20
2			1.566,34	1.613,96	1.671,97	1.742,91	1.825,24	1.919,98	2.032,56	2.171,93	2.332,65
3				1.645,70	1.707,70	1.783,58	1.870,88	1.971,57	2.089,61	2.234,93	2.402,58
4					1.743,89	1.824,24	1.916,00	2.022,63	2.146,64	2.297,92	2.472,51
5						1.864,92	1.961,65	2.074,24	2.204,19	2.360,92	2.541,94
6							2.007,27	2.125,32	2.261,22	2.423,90	2.611,90
7								2.176,90	2.318,26	2.486,89	2.681,32
8									2.375,29	2.549,88	2.751,27
9										2.612,88	2.821,20
10											2.890,64

10. Indien de feitelijke maandverdienste hoger is dan de in de tabel vermelde bedragen kunnen aan de in lid 9 opgenomen tabel geen rechten worden ontleend om onderlinge verhoudingen te wijzigen resp. het niveau van de feitelijke maandverdienste te verhogen.

11. De maandverdienste van een werknemer is gedurende de eerste helft van een kalenderjaar tenminste gelijk aan de persoonlijke minimum maandverdienste genoemd bij de leeftijd die de werknemer op 1 april van dat jaar heeft en gedurende de tweede helft van het jaar aan de persoonlijke minimum maandverdienste genoemd bij de leeftijd die de werknemer op 1 oktober van dat jaar heeft.”

Artikel 4.10 is vervallen.

Artikelen 6.4, 9.5 en 10.9 komen te luiden:

„Artikel 6.4

Uitkering bij arbeids(on)geschiktheid

1. De werkgever is verplicht aan de arbeidsongeschikte werknemer die geen recht heeft op een Ziektewet-uitkering, gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid een aanvulling op het wettelijk verplichte loon te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 100% van het volledige Ziektewetdagloon. Onder Ziektewetdagloon wordt in dit kader verstaan het Ziektewetdagloon, voor zover nodig, vermeerderd met het spaarloan.
2. De werkgever is verplicht aan de arbeidsongeschikte werknemer die geen recht heeft op een Ziektewetuitkering, na de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken het wettelijk verplichte loon te betalen met een maximum van 70% van het maximum Ziektewetdagloon.
3. De werkgever kan in overleg met v.v., met inachtneming van het bepaalde in artikel 629 lid 1 B.W., het in lid 1 genoemde percentage

Metalektro 2006/2008
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

verminderen met een aantal procentpunten, indien gewenst verdeeld over verschillende tijdvakken gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid, onder gelijktijdige vermeerdering van het in lid 2 bedoelde wettelijk percentage met hetzelfde aantal procentpunten, indien gewenst eveneens verdeeld over verschillende tijdvakken.

4. Over de eerste twee dagen waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt hoeft door de werkgever aan de werknemer geen loon te worden betaald en geen aanvulling te worden verstrekt, en na die dagen hoeft geen aanvulling op de wettelijk verplichte loon doorbetaling te worden verstrekt indien:
 - de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - de werknemer rechtens zijn vrijheid is ontnomen.
5. Over de eerste dag waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt hoeft door de werkgever aan de werknemer geen loon te worden doorbetaald en geen aanvulling te worden verstrekt in de gevallen en op de voorwaarden als is omschreven in de regeling ter voorkoming van misbruik welke in de onderneming reeds bestaat of na met de ondernemingsraad bereikte overeenstemming door de werkgever wordt vastgesteld.
6. De werkgever zal geen gebruik maken van de wettelijke mogelijkheid met de werknemer overeen te komen bij ziekmelding een vakantiedag af te boeken.
7. Indien en voor zolang de arbeidsongeschikte werknemer naar het oordeel van de werkgever en naar het oordeel van de bedrijfsarts optimaal meewerkt aan zijn herstel en reïntegratie, is de werkgever verplicht aan de werknemer na de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken een aanvulling op het wettelijk verplichte loon te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 80% van het volledige Ziektewetdagloon.
8. Indien naar het oordeel van de bedrijfsarts de volledig arbeidsongeschikte werknemer geen duurzaam benutbare mogelijkheden meer heeft, is de werkgever verplicht aan de werknemer na de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken een aanvulling op het wettelijk verplichte loon te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 80% van het volledige Ziektewetdagloon.

9. De werkgever is gerechtigd, zo nodig in afwijking van het gestelde in de leden 1 t/m 8 van dit artikel, sancties op te leggen aan de werknemer die de controlevoorschriften overtreedt die zijn neergelegd in een ondernemingsregeling waarin is geregeld hoe de werknemer dient te handelen bij ziekte. De sancties dienen in de regeling te zijn opgenomen.
Deze ondernemingsregeling zal in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.
10. De werkgever is in het kader van zijn goed werkgeverschap gehouden een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer zo mogelijk passend werk aan te bieden. Indien de werkgever geen passend werk beschikbaar heeft, deelt hij dat schriftelijk aan de werknemer mee. In dat geval zal de werknemer begeleiding naar passend werk bij een andere werkgever binnen of buiten de bedrijfstak worden aangeboden. De werknemer zal – met inachtneming van de wettelijke beroepsmogelijkheden – zijn medewerking hieraan verlenen.
11. De werkgever is verplicht aan de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer gedurende maximaal twee jaren te rekenen vanaf de datum van werkhervatting, aanvullingen te verstrekken, indien deze werknemer passende of eigen, aangepaste, werkzaamheden bij de werkgever, dan wel passende werkzaamheden, met het daarbij behorende salaris, bij een andere werkgever hervat. De aanvullingen zijn zodanig dat ze tezamen met het salaris, eventuele andere aanvullingen en/of uitkeringen en de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, gedurende het eerste jaar vanaf de datum van werkhervatting een bedrag opleveren dat gelijk is aan het bedrag, dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij gedurende die periode bij hem 100% van het volledige Ziektewetdagloon zou hebben ontvangen.
Gedurende het tweede jaar vanaf de datum van werkhervatting dienen deze aanvullingen te leiden tot een bedrag gelijk aan 90% van het volledige Ziektewetdagloon.
12. De in lid 11 bedoelde aanvullingen bij werkhervatting dienen ook te worden verstrekt aan de werknemer die in overleg met de bedrijfsarts arbeid op arbeidstherapeutische basis verricht.
13. Indien gedurende de referteperiode die voor de vaststelling van het Ziektewetdagloon geldt, de voor de werknemer geldende arbeidsduur is vermeerderd of verminderd, geldt voor de toepassing van de leden 1, 7, 8 en 11 een fictief Ziektewetdagloon. Dit fictieve Ziektewetdagloon is gelijk aan het Ziektewetdagloon dat zou hebben gegolden indien voor de werknemer gedurende de gehele referteperiode de arbeidsduur had gegolden die voor hem gold op het moment waarop de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.
14. Het in de leden 1, 2, 7, 8, 11 en 13 bedoelde (fictieve) Ziektewet-

Metalektro 2006/2008
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

dagloon wordt gewijzigd met de in de Metalektro van toepassing zijnde algemene salariswijzigingen.”

Artikel 9.5 is vervallen.

„Artikel 10.9

Wijzigingen

4. Bij de betaling van het salaris in de maand juli 2006 zal een uitkering ineens plaatsvinden van 0,75% van het jaarsalaris plus de in het jaar 2006 genoten ploegentoeslag bij regelmatige ploegendienst. Het jaarsalaris wordt afgeleid van het salaris over de maand juli 2006 plus de persoonlijke toeslag.

Indien aan de werknemer een persoonlijke toeslag is toegekend die, onafhankelijk van toekomstige loonsverhogingen, een dalende lijn vertoont, dienen de eerste twee volzinnen van lid 4 als volgt te worden gelezen:

„Bij de betaling van het salaris in de maand juli 2006 zal een uitkering ineens plaatsvinden van 0,75% van het jaarsalaris plus de in het jaar 2006 genoten persoonlijke toeslag en ploegentoeslag bij regelmatige ploegendienst. Het jaarsalaris wordt afgeleid van het salaris over de maand juli 2006.”

De uitkering wordt betaald aan de werknemers die op 1 juli 2006 in dienst zijn van de werkgever en vanaf 1 januari 2006 onafgebroken in dienst zijn geweest van dezelfde werkgever. Voor de werknemers die na 1 januari 2006 in dienst zijn gekomen zal de uitkering ineens worden vastgesteld naar evenredigheid van het aantal gewerkte maanden vanaf 1 januari 2006 tot en met juli 2006.

5. Per 1 juli 2007 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 1,25%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal bij voltijdarbeid deze verhoging tenminste € 20,19 per maand bedragen.”

B

Dictum II wordt als volgt gewijzigd en komt te luiden:

„Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard voor een periode van twee jaar te rekenen vanaf inwerkingtreding van het besluit van 24 juni 2005 (Stcrt. 2005, nr. 122) en voorzover het

betreft de artikelen 1.1, 1.1a, 4.5, 6.4, 10.3, 10.9 en 10.11 tot en met 31 oktober 2007 en voorzover het betreft artikel 1.2 met bijbehorende bijlage A en artikel 10.10 tot en met 30 april 2008.”

Metalektro 2006/2008
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

Dictum II

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum III

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 15 februari 2006

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M. H. M. van der Goes.