

Aanvullende Cao Metalektro

Systeem voor Arbeidsomstandigheden (SAO)

2018/2020

CAO-PARTIJEN

Deze cao is overeengekomen door:

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

OVERWEGENDE

- dat zij overeenstemming hebben bereikt over het Integraal Systeem van Functiewaardering (ISF) en over het Systeem voor Arbeidsomstandigheden (SAO),
- dat met ingang van 1 januari 2008 ISF in plaats van de functielijst wordt opgenomen in de Basis cao,
- dat voor ondernemingen welke willen overgaan tot toepassing van SAO een aantal aanvullende bepalingen geldt,

hebben de navolgende aanvullende overeenkomst gesloten.

INLEIDING

1. Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder “de cao” verstaan de Collectieve Arbeidsovereenkomst in de Metalektro 2018/2020.
2. Partijen gaan er van uit dat de nieuw ontworpen systemen ISF en SAO tezamen de meest geëigende waarderingssystemen vormen voor de bedrijfstak en de daarin ingedeelde ondernemingen.
Zij bevelen derhalve de werkgevers aan op SAO over te gaan.
3. Het ISF en/of SAO is tot stand gebracht teneinde de beschikking te hebben over een integraal toepasbaar hulpmiddel ten behoeve van een zo objectief mogelijke rangordebepaling van functies en arbeidsomstandigheden voorkomende in ondernemingen in de Metalektro.
Het ISF en/of SAO komt in de plaats van de Metaalmethode van werkclassificatie en het Systeem van functieclassificatie voor administratief-, technisch- en toezicht-houdend personeel (het FC-systeem).
4. Teneinde te voorkomen dat de nominale rechten van degenen, die thans in de Metalektro werkzaam zijn onder de werkingssfeer van de cao vallen, worden aangetaast, hebben partijen overeenstemming bereikt over een aantal garantiebepalingen.
5. De nieuwe trappen van indeling van het SAO zijn opgenomen in bijlage A, welke wordt geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.
6. De tussen partijen gemaakte afspraken inzake systeemhouderschap en procedures rondom de invoering en toepassing van het systeem zijn opgenomen in bijlage F van de cao, welke wordt geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.

Artikel 1 – Arbeidsomstandigheden

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

Artikel 2 – Trappen van arbeidsomstandigheden

1. De in een onderneming voorkomende arbeidsomstandigheden worden gerangschikt in een arbeidsomstandighedenlijst en ingedeeld in één der trappen 0, 1, 2 of 3.
2. De indeling van de arbeidsomstandigheden geschiedt met behulp van het SAO (Systeem voor Arbeidsomstandigheden).

Artikel 3 – Arbeidsomstandighedenlijst

1. De arbeidsomstandigheden met hun trappen worden vastgelegd in een eigen lijst van de onderneming*).
2. Bij toepassing van het SAO zal de indeling van de arbeidsomstandigheden met hun trappen plaatsvinden nadat door de systeemhouder de door de onderneming opgestelde arbeidsomstandighedenlijst*) is goedgekeurd.
3. Nadat de arbeidsomstandighedenlijst*) van de onderneming door de systeemhouder is goedgekeurd deelt de werkgever de in de onderneming voorkomende arbeidsomstandigheden in trappen in na overleg met de ondernemingsraad.

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

Artikel 4 – Indeling van de werknemers

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

Artikel 5 – Arbeidsomstandighedentoeslagen

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

Tabel A per 1 februari 2019:

Voor werknemers van	trap 1	trap 2	trap 3
16/17 jaar	€ 16,27 per maand	€ 32,56 per maand	€ 65,13 per maand
18/19 jaar	€ 21,71 per maand	€ 43,43 per maand	€ 86,85 per maand
20/21 jaar	€ 27,17 per maand	€ 54,25 per maand	€ 108,54 per maand
22 jaar	€ 29,83 per maand	€ 59,71 per maand	€ 119,38 per maand
23 jaar en ouder	€ 32,56 per maand	€ 65,13 per maand	€ 130,25 per maand

Tabel B per 1 augustus 2019:

Voor werknemers van	trap 1	trap 2	trap 3
16/17 jaar	€ 16,52 per maand	€ 33,06 per maand	€ 66,14 per maand
18/19 jaar	€ 22,05 per maand	€ 44,10 per maand	€ 88,20 per maand
20 /21 jaar	€ 27,59 per maand	€ 55,09 per maand	€ 110,22 per maand
22 jaar	€ 30,29 per maand	€ 60,64 per maand	€ 121,23 per maand
23 jaar en ouder	€ 33,10 per maand	€ 66,22 per maand	€ 132,43 per maand

Tabel C per 1 januari 2020:

Voor werknemers van	trap 1	trap 2	trap 3
16/17 jaar	€ 17,03 per maand	€ 34,08 per maand	€ 68,18 per maand
18/19 jaar	€ 22,73 per maand	€ 45,46 per maand	€ 90,93 per maand
20/21 jaar	€ 28,44 per maand	€ 56,79 per maand	€ 113,63 per maand
22 jaar	€ 31,23 per maand	€ 62,51 per maand	€ 124,98 per maand
23 jaar en ouder	€ 34,21 per maand	€ 68,44 per maand	€ 136,87 per maand

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

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

Toelichting:

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

Artikel 6 – Toeslagsysteem bezwarende arbeidsomstandigheden

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

Overgangsbepaling

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

Artikel 7 – Garantie bij invoering van SAO

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

*) zie definities 7.3 van de Basis-cao.

Artikel 8 – Wijziging trappen arbeidsomstandigheden

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

Artikel 9 – Vakantietoeslag

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

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

Artikel 10 – Geen nawerking eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao(en).

Artikel 11 – Looptijd van de overeenkomst

Deze overeenkomst wordt geacht in werking te zijn getreden op 1 juni 2018 en eindigt op 30 november 2020 zonder dat daarvoor opzegging nodig is.

Deze cao is overeengekomen en in viervoud getekend door:

- **Vereniging FME**
Mr. I. Dezentjé Hamming-Bluemink (voorzitter)
Ir. A. Woudstra (directeur Business Solutions)
- **FNV**
P. Bolster - Damen (landelijk bestuurder FNV Metaal)
Drs. J. van Stigt (landelijk bestuurder FNV Metaal)
- **CNV Vakmensen.nl**
P.S. Fortuin (voorzitter)
L.H.E. Bezemer – Videler (bestuurder)
- **De Unie**
R. Castelein (voorzitter)
A.H. Meeuwissen (senior belangenbehartiger)

BIJLAGE A VAN DE AANVULLENDE CAO SAO

SYSTEEM VOOR ARBEIDSONSTANDIGHEDEN (SAO) / SYSTEEM VOOR ARBEIDSONSTANDIGHEDEN (SAO)

De trappen van de arbeidsomstandigheden en de daarbij behorende punten zijn:

- Trap 0: 0-19 punten
- Trap 1: 20-39 punten
- Trap 2: 40-59 punten
- Trap 3: **60 punten of meer**