

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 15 DECEMBER 2003 TOT
ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
SIGARENINDUSTRIE**

AI Nr. 10039

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 17-12-2003, nr. 244

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Nederlandse Vereniging voor de Sigarenindustrie mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
Partij(en) te ener zijde: Nederlandse Vereniging voor de Sigarenindustrie;
Partij(en) te anderer zijde: FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond en De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening.

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

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV, V en VI is bepaald:

HOOFDSTUK 1

DEFINITIES, LOOPTIJD EN ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Definities

1. Werkgever: een fabrikant van sigaren, waaronder wordt verstaan hij die hier te lande in de uitoefening van zijn bedrijf tabak geheel of gedeeltelijk tot verbruik bereidt of geheel of gedeeltelijk tot verbruik bereide tabak een verdere bewerking of behandeling doet ondergaan, het aanbrengen van accijnszegels daaronder begrepen.
2. Werknemer: een ieder die een arbeidsovereenkomst krachtens het Burgerlijk Wetboek heeft aangegaan met een werkgever als bedoeld in lid 1 en die is ingedeeld in een van de functiegroepen I t/m XI, dan wel qua salaris onder de maximumgrens valt van functiegroep XI, periodiek 9 van deze CAO (excl. persoonlijke toeslag).
3. Functie: een functie is het geheel van werkzaamheden, die door de werkgever aan één werknemer wordt opgedragen.
4. Functieniveau: het functieniveau wordt gebaseerd op de kwalitatieve en kwantitatieve normen welke in de taakstelling zijn begrepen en wordt bepaald met behulp van de uitgebreide genormaliseerde methode van functievergelijking (UGM).
5. Functiegroep: een functiegroep omvat alle functies, welke, op basis van de puntenafbakening in de CAO, binnen de daartoe gestelde grenzen vallen.
6. Periodiek: een periodiek is gelijk aan het verschil tussen twee opeenvolgende beloningsbedragen in de beloningsschaal van de betreffende functiegroep.
7. Vakvolwassen leeftijd: Een werknemer is vakvolwassen:
 - in de functiegroepen I t/m VI vanaf 22-jarige leeftijd
 - in de functiegroepen VII, VIII, IX, X en XI vanaf respectievelijk de 23-, 24-, 25-, 26- en 27-jarige leeftijd.

Artikel 4

Verplichtingen van de werkgever en de werknemer

1. De werkgever zal geen werknemers in zijn dienst hebben onder voorwaarden, welke ongunstiger zijn dan de bij deze overeenkomst bepaalde.

Sigarenindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De werknemer is verplicht de hem opgedragen werkzaamheden naar de voorschriften op de best mogelijke wijze te verrichten en alles te doen, resp. na te laten wat een plichtsbetruwend werknemer kan worden geacht te doen, resp. na te laten.
3. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen omtrent het bedrijf van de werkgever vertrouwelijk te zijner kennis is gebracht of gekomen.
4. Schriftelijke mededelingen van de werkgever aan alle werknemers, dan wel aan bepaalde groepen van werknemers, dienen op een voor de (betrokken) werknemer toegankelijke plaats en duidelijk leesbaar te worden gepubliceerd. Zodanige mededelingen worden daardoor geacht aan iedere (betrokken) werknemer persoonlijk en schriftelijk te zijn gedaan.
5. De werkgever verbindt zich om, met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, aan gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te bieden, op grond van leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze. Dit laat onverlet de rechten en plichten van onderscheiden (groepen van) werknemers in deze CAO.

HOOFDSTUK 2

INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

Artikel 7

Indienstneming

1. Bij indienstneming geldt een proeftijd van maximaal twee maanden indien dit in de schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld. Gedurende deze proeftijd kan de dienstbetrekking wederzijds vóór het einde van elke werkdag worden beëindigd, met dien verstande dat indien de werkgever de dienstbetrekking gedurende de proeftijd wenst te beëindigen zij gehouden is een aanzegperiode van zeven kalenderdagen in acht te nemen, behoudens bij ontslag op staande voet wegens dringende redenen.
2. Een dienstverband wordt aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.
3. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband van toepassing is. Indien deze melding ontbreekt, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
 4. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van deze overeenkomst.
 5. De arbeidsovereenkomst vermeldt in ieder geval:
 - a. de naam, vestigingsplaats en het adres van de werkgever;
 - b. de naam, voornamen en adres van de werknemer;
 - c. de datum van ingang van het dienstverband;
 - d. welk soort van dienstverband van toepassing is;
 - e. de duur van de proeftijd;
 - f. de functie welke door de werknemer zal worden vervuld;
 - g. het salaris bij aanvang van dienstbetrekking alsmede de salarisgroep waarin de werknemer is ingedeeld;
 - h. overeengekomen arbeidsduur per week;
 - j. indien zulks wordt overeengekomen de vermelding van de inhoud van een concurrentiebeding.
 6. De werknemer is gehouden alle persoonlijke informatie te verstrekken, voorzover de werkgever deze informatie nodig heeft voor de toepassing van wettelijke of op de CAO berustende voorschriften. Hieronder valt in ieder geval het zichzelf legitimeren middels een daartoe geldend identiteitsbewijs en het overhandigen van een kopie van het identiteitsbewijs. De werknemer draagt er zorg voor elke verandering in de bij indiensttreding verstrekte persoonlijke gegevens zo spoedig mogelijk ter kennis te brengen van de werkgever.

De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer inzage heeft in alle op hem betrekking hebbende gegevens, aanwezig binnen de onderneming.
 7. Het bepaalde in artikel 628 BW wordt uitgesloten voor oproepkrachten of andere werknemers die zich beroepen op een rechtsvermoeden van enerzijds het bestaan en anderzijds de omvang van een arbeidsovereenkomst, conform het gestelde in artikelen 610a en 610b BW.

Artikel 8

Beëindiging

1. Behalve in het geval van wederzijds goedvinden of in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende aan de wederpartij overwijd meegedeelde reden in de zin van artikel 678 en 679 BW en behalve tijdens of bij beëindiging van de proeftijd als bedoeld in artikel 7 lid 1 van deze CAO, in welke gevallen het dienstverband wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, eindigt, in afwijking van het bepaalde in artikel 672 leden 2 en 3 BW, het dienstverband:
 - a. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
 - * Door opzegging door de werkgever:
met een termijn van tenminste zoveel weken als het dienstverband na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken; deze termijn wordt voor werknemers ouder dan 45 jaar, doch jonger dan 65 jaar, verlengd voor elk vol jaar dienstverband na de 45ste verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken; de maximum opzegtermijn bedraagt 26 weken, de minimum opzegtermijn een betalingsperiode. de termijn van opzegging bedraagt tenminste drie weken ten aanzien van een werknemer, die op de dag van opzegging de leeftijd van 50 jaren heeft bereikt en tenminste één jaar bij hem in dienst is geweest; deze bepaling is niet van toepassing ten aanzien van een werknemer, die de leeftijd van 65 jaren heeft bereikt.
 - * Door opzegging door de werknemer:
met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 6 weken zal bedragen, met dien verstande dat de termijn van opzegging nooit minder dan een betalingsperiode zal bedragen.
De dienstbetrekking kan slechts worden beëindigd op de laatste werkdag van een betalingsperiode. Opzegging kan alleen geschieden tegen het einde van een betalingsperiode.
 - b. Voor werknemers voor een bepaalde tijd in dienst:
van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst zonder dat enige opzegging vereist is, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 668 BW.
 - c. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald

- geheel van werkzaamheden: bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen.
- d. op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt
 - e. door ontbinding door de kantonrechter ingevolge artikel 685 respectievelijk artikel 686 BW.
 - f. in het geval van overlijden van de werknemer.
2. De werkgever zal de voor onbepaalde tijd aangegane dienstbetrekking niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer door ziekte dan wel ten gevolge van een hem overkomen ongeval verhinderd is zijn arbeid te verrichten, tenzij deze verhindering tenminste twee jaren heeft geduurd.
 3. Behoudens tijdens de proeftijd en behoudens het bepaalde in artikel 678 BW kan de werkgever de werknemer slechts ontslaan wegens een geldige reden, welke hij de werknemer bij de aanzegging moet mededelen.
Geldige reden tot ontslag als bedoeld in de vorige zin is onder meer:
 - a. onvoldoende bekwaamheid of ongeschiktheid;
 - b. valse opgaven van de werknemer bij de toepassing van het bepaalde in de artikelen 21 en 25 van deze CAO alsmede bij indiensttreding;
 - c. het niet nakomen van zijn verplichtingen door de werknemer, in deze overeenkomst of in de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegd;
 - d. bedrijfseconomische omstandigheden;
 - e. onrechtmatig verzuim.
 5. De werkgever zal de voor onbepaalde tijd aangegane dienstbetrekking niet opzeggen gedurende de tijd, dat een meerderjarige werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij anders dan met het oogmerk om krijgsdienst of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft hem opgelegd door de wet of voortvloeiende uit een verbintenis door hem, met goedvinden van zijn werkgever, jegens de overheid aangegaan ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde. Hetzelfde geldt ten aanzien van de minderjarige werknemer, indien de dienstbetrekking op het ogenblik waarop de verhindering aanvangt tenminste een jaar heeft geduurd.

HOOFDSTUK 3

ARBEIDSTIJD

Artikel 9

Arbeidstijd

- A. Normale arbeidstijd van de dagdienst
De normale arbeidstijd is ten hoogste 40 uur per week of wel 8 uur per dag. Van deze normale arbeidstijd kan worden afgeweken indien hierover overeenstemming is bereikt met de betrokken werknemersorganisaties.
- B. Arbeidstijdenwet
Door de werknemers wordt, indien de werkgever zulks nodig acht en voor zover zulks bij of krachtens de Arbeidstijdenwet wordt toegestaan, in ploegdienst gewerkt, een en ander met inachtneming van het gestelde in artikel 17. Over de invoering of uitbreiding zal vooraf overleg worden gevoerd met de ondernemingsraad. Het werkrooster van de ploegdienst behoeft de instemming van de ondernemingsraad.
- C. Nachtdienst
Voor arbeid in nachtdienst geldt als maximale werktijd 38 3/4 uur per week, als nader is geregeld in artikel 18 van deze CAO. Over de invoering of uitbreiding van nachtdiensten zal, zo mogelijk vooraf, overleg worden gevoerd met de ondernemingsraad.
- D. Overwerk
Partijen zijn van oordeel dat overwerk zoveel mogelijk dient te worden voorkomen, resp. beperkt. Noodzakelijk overwerk is toegestaan met inachtneming van het bepaalde in artikel 19. Voor de invoering of uitbreiding zal, zo mogelijk vooraf, over invoering of uitbreiding overleg gepleegd worden met de ondernemingsraad.
- E. Deeltijdarbeid
Waar mogelijk zal de werkgever zowel voor vacatures als voor reeds bestaande functies streven naar het werken in deeltijd. Iedere werknemer kan een verzoek indienen om in deeltijd te gaan werken. De werkgever zal schriftelijk en gemotiveerd beslissen.
- F. Regeling voor partieel leerplichtigen
1. Voor een werknemer die ingevolge paragraaf 2a van de leer-

plichtwet partieel leerplichtig is, geldt de normale wekelijkse arbeidstijd als bedoeld in deel A van dit artikel, verminderd met de dag(en) waarop de werknemer partieel leerplichtig is, ook indien hij van de onderwijsinstelling vakantie geniet.

2. De partieel leerplichtige werknemer heeft, naar evenredigheid van de in lid 1 bedoelde resterende arbeidstijd, aanspraak op loon/salaris. Naar dezelfde evenredigheid heeft hij aanspraak op vakantiedagen en op de minimum vakantietoeslag, als in artikel 23, resp. 24, van deze CAO voor zijn leeftijd is geregeld.
3. Op de dag(en) waarop de partieel leerplichtige werknemer vakantie geniet van de onderwijsinstelling, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
4. Op werknemers van 16 of 17 jaar die in het buitenland woonachtig en niet partieel leerplichtig zijn, is, gelet op het bepaalde in de Arbeidstijdenwet, de bovenstaande regeling volledig van toepassing.

H. Arbeidstijdverkorting

a. Jaarlijkse arbeidstijd

De gemiddelde arbeidstijd van een werknemer met een volledig dienstverband bedraagt 36 uur per week. De arbeidstijdverkorting op jaarbasis bedraagt 184 uur t.o.v. de voorheen geldende jaarlijkse arbeidstijd gebaseerd op een 40-urige werkweek.

- c. Werk tijdens een collectief (vastgestelde) ADV-dag
Indien tijdens een collectief (vastgestelde) ADV-dag wordt gewerkt en hiervoor in de plaats een vervangende, individueel in te roosteren, vrije dag wordt gegeven, is er geen sprake van overwerk.

HOOFDSTUK 4

FUNCTIE & BELONING

Artikel 10

Functie- en beloningsgroepen

1. Er zijn elf functie(-niveau) groepen, als bedoeld in artikel 1, de leden 4 en 5. (Zie bijlage I)
2. Bij de functie(-niveau) groepen behoort een loon/salaristabel, gebaseerd op periodieken als bedoeld in artikel 1 lid 6. In deze tabel zijn tevens leeftijdsschalen opgenomen. (Zie bijlage II)
3. Bij de loon/salaristabel behoort een lijst van referentiefuncties, bedoeld als een leidraad voor de indelingsprocedure. (Zie bijlage I)

Sigarenindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. De werkgever deelt elke werknemer(funcitie) in in de daarvoor naar zijn oordeel in aanmerking komende functiegroep. De werkgever blijft voor deze indeling(-en) verantwoordelijk.
5. De werkgever is gehouden de werknemer te informeren omtrent zijn indeling in een bepaalde functiegroep, alsook omtrent de hem toegekende schaalbeloning; die informatie dient schriftelijk te worden bevestigd, c.q. gegeven.
6. Voor de werknemers op wie een periodiekenschaal van toepassing is geldt: zolang het maximum van die schaal niet is bereikt, wordt jaarlijks een periodieke verhoging toegekend. Deze gaat in per de loonweek waarin 1 januari valt met dien verstande dat bij plaatsing in een hoger geclassificeerde functie na 1 juli van het voorafgaande jaar de opslag verrekend wordt met die periodieke verhoging.
7. Een werknemer, die voor 1 juli de vakvolwassen leeftijd bereikt (zie artikel 1, lid 7) ontvangt zijn eerstvolgende periodieke verhoging op 1 januari daaropvolgend. Een werknemer die op of na 1 juli de vakvolwassen leeftijd bereikt, heeft op 1 januari daaropvolgend geen recht op een periodieke verhoging.
8. Een totale beloning, welke bij de (her)indeling in het bereik van de betreffende functiegroep ligt, wordt ingeschaald in het gelijke of naast hogere schaalbedrag.
10. Speciale overeenkomsten, waarbij de werkgever met zijn werknemers of de werknemersorganisaties een hoger loon overeenkwam, of andere gunstiger bepalingen maakte dan in deze CAO vastgesteld, kunnen tussentijds niet zonder goedvinden van alle partijen, die deze gunstiger overeenkomst troffen, gewijzigd worden.
11. Een werknemer kan verzoeken om zijn functie-omschrijving te laten bezien, indien hij van mening is, dat zijn functie inhoudelijk is gewijzigd.
12. Voor vuil en zwaar werk wordt een toeslag gegeven, conform de regeling zoals opgenomen in Bijlage III van deze CAO.

Artikel 11

Ander arbeid; waarneming; overplaatsing

1. De werknemers zijn gehouden in opdracht van de werkgever, behou-

dens bij staking, tijdelijk ook andere dan hun gewone dagelijkse arbeid te verrichten, voor zover de opgedragen arbeid verband houdt met de onderneming van de werkgever en de werknemer geacht kan worden hiertoe in staat te zijn.

2. Indien de werkgever een werknemer in de toekomst blijvend andere dan zijn gewone dagelijkse arbeid wil laten verrichten zal hij daarvan aan de betrokkene voor de overplaatsing mededeling doen onder opgave van de reden en van de aard van de werkverandering.
3. Een werknemer, die tijdelijk doch tenminste een volle dag een functie moet waarnemen welke is ondergebracht in een hogere functie-groep dan die waartoe zijn eigen functie behoort, blijft beloond op basis van de laatstbedoelde situatie maar krijgt daarenboven voor de duur van de vervanging een plaatsvervangings toeslag ter grootte van maximaal het verschil in aanvangsbeloning van elk van de twee functiegroepen, met dien verstande dat de totale beloning van betrokkene niet uitstijgt boven het bedrag van de hoogste periodiek van de functiegroep waarin hij vervangt.
4. Een werknemer, die tijdelijk een lager geklasseerde functie moet waarnemen, behoudt zijn beloning.
5. Wordt een werknemer wegens ongeschiktheid of op eigen verzoek geplaatst in een lager geklasseerde functie, dan wordt zijn beloning aan de nieuwe situatie aangepast met ingang van de eerstvolgende betalingsperiode. De verlaging bedraagt het verschil tussen de beide schaalbeloningen bij 0-periodieken en eventueel zoveel meer als nodig is om hem in te schalen in het eerstkomende lagere bedrag in de met de nieuwe functie overeenkomende lagere loon/salarisschaal.
6. Indien overplaatsing, wegens een oorzaak buiten de invloed van de werknemer (bijvoorbeeld wegens reorganisatie of op medisch advies) naar een functie binnen dezelfde functiegroep niet mogelijk is doch wel naar een lagere functiegroep, blijft voor deze werknemer de oude beloningssituatie gehandhaafd. Hij wordt in de met de lager geklasseerde functie overeenkomende beloningsschaal zodanig ingeschaald dat teruggang in beloning wordt voorkomen, eventueel met behulp van een individueel gegarandeerd deel van het inkomen.

Artikel 14

Loon/salarisuitbetaling

1. De loon/salarisbetaling moet in Nederlands geld geschieden door betaling per bank of girocheque of door overschrijving op bank- of girorekening. Het is de werkgever niettemin toegestaan aan in een buurland woonachtige werknemers op hun desbetreffend verzoek het

Sigarenindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

loon/salaris op de hiervoor beschreven wijze uit te betalen in het wettig betaalmiddel van dat buurland.

2. Het loon/salaris wordt wekelijks uitbetaald.
De betalingstermijn kan op verlangen van de werkgever langer zijn dan 1 week. De wijze waarop deze verlenging van de betalingstermijn zal worden gerealiseerd, zal in overleg met de werknemersorganisaties, gehoord de ondernemingsraad, worden vastgesteld.
3. Voor elke betalingsperiode moet aan de werknemer een schriftelijke specificatie worden uitgereikt van het verdiende loon/salaris en de daarop verrichte inhoudingen.

Artikel 15

Loon/salarisverhogingen

Per 1 april 2002 worden de salarisschalen met 4,0% verhoogd. Per 1 april 2003 worden de salarisschalen met 3,25% verhoogd.

Nieuwe werknemers met een contract voor onbepaalde tijd worden gedurende 1 jaar betaald overeenkomstig de salarissen zoals opgenomen in de opstapschaal. Gedurende dit jaar krijgt men ook de benodigde opleiding.

Vanaf 1 oktober 1997 komt per onderneming jaarlijks 0,40% van de loonsom – in de zin van het loon ingevolge de Coördinatiewet sociale verzekering – in gelijke delen ter beschikking van werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 2 van deze CAO. Dit bedrag kan door de werknemers worden aangewend voor storting in een spaarloonregeling of premiespaarregeling, inkoop van pensioenrechten of als bruto uitkering ineens.

Artikel 16

Eindejaarsuitkering

1. Per kalenderjaar bedraagt de eindejaarsuitkering 4% van het loon/salaris van de werknemer in dat jaar. Bij de berekening van deze loon/salarissom blijven de in artikel 24 genoemde vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering buiten beschouwing. Heeft de werknemer (een) uitkering(en) krachtens de Ziektewet (z.g. Ziekengeld en/of vergoeding wegens bezoek(en) aan de specialist en/of krachtens de Werkloosheidswet (korter werken)) tijdens de duur van het dienstverband genoten, dan wordt de eindejaarsuitkering berekend over

hetgeen betrokkene verdiend zou hebben zo vorenbedoeld verzuim zich niet zou hebben voorgedaan.

2. De eindejaarsuitkering wordt in alle andere gevallen dan waarop onderstaand lid 3 betrekking heeft, verstrekt tegen het einde van het kalenderjaar, bij voorkeur vóór Kerstmis.

Indien op het tijdstip waarop de uitkering wordt berekend het totale loon/salaris, in de zin van bovenstaand lid 1, nog niet nauwkeurig kan worden vastgesteld, zal het loon/salarisbedrag van de resterende weken van het jaar door de loonadministratie naar beste weten worden geschat, mede teneinde een herberekening en een nadere verrekening na afloop van het kalenderjaar te voorkomen. De werkgever zal, met het oog op de uitvoering van een en ander, tijdig overleg plegen met de Ondernemingsraad.

3. De werknemer, die in de loop van het kalenderjaar uit dienst treedt heeft eveneens recht op de in lid 1 bedoelde uitkering. In dit geval geschiedt de definitieve afrekening ten tijde van de beëindiging van het dienstverband.

HOOFDSTUK 5

BIJZONDERE BELONINGEN

Artikel 17

Ploegendienst

1. Arbeid in ploegen zal normaal worden verricht op de werkdagen maandag tot en met vrijdag. In bijzondere omstandigheden zal de werkgever, mits met toestemming van of namens partijen bij deze CAO, ook op zaterdag tot 13 uur ploegenarbeid mogen laten verrichten. In geen geval zal ploegenarbeid worden verricht op zaterdag na 13 uur en op de zon- en feestdagen als bedoeld in artikel 22.
2. De normale werktijd per ploeg van een twee- resp. drieploegendienst bedraagt 5% resp. 6¼% minder dan de normale werktijd van de dagdienst. Het is de werkgever niettemin geoorloofd de werktijd per ploeg korter te stellen dan de normale werktijd per ploeg.

De werkgever mag, mits met toestemming van of namens partijen bij deze CAO de werktijd per ploeg ook langer stellen dan de normale werktijd per ploeg, in welk geval echter het in artikel 9 genoemde aantal uren niet mag worden overschreden.

3. Op 5, 24 en 31 december zal de arbeidstijd van de late ploeg wor-

Sigarenindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

den beëindigd te 18.00 uur, zonder vermindering van vakantien/of snipperdagen en met behoud van loon.

4. Wanneer in ploegen wordt gewerkt gelden de navolgende beloningsbepalingen:
 - a. de werknemer ontvangt het loonbedrag dat hij verdient zou hebben in de normale werktijd van de dagdienst, vermeerderd met een ploegentoeslag daarover van:
12% indien in een tweeploegenstelsel wordt gewerkt;
17% indien in een drieploegenstelsel wordt gewerkt;
 - b. Indien de werktijd van een ploeg langer is dan de normale werktijd van de dagdienst minus 2 uren per week, zal, boven en behalve de beloning overeenkomstig lid a, een overwerktoeslag van 25% worden betaald over de extra werktijd van de ploeg, berekend van het gemiddeld uurinkomen.
 - c. Wanneer de arbeidstijd van een ploeg gedeeltelijk in de nachturen, – waaronder te verstaan de uren tussen 23 uur en 5 uur – valt, zal ter zake van de gewerkte nachturen een extra toeslag worden verleend van 20%, berekend van het gemiddelde uurinkomen zonder ploegentoeslag.
Deze extra toeslag van 20% is ook van toepassing indien de ploegenarbeid wordt verricht op zaterdag buiten de nachturen.
5. Voor werknemers van 22 jaar of ouder die een jaar of langer in ploegendienst hebben gewerkt, geldt, ingeval zij anders dan door eigen toedoen of eigen verzoek worden overgeplaatst van de ploegendienst naar de dagdienst de volgende overgangsregeling:
 - a. Indien betrokkene een jaar of langer doch korter dan 3 jaar permanent of nagenoeg permanent in ploegendienst heeft gewerkt, zal hem, na overplaatsing naar de dagdienst, gedurende 4 weken 100% ploegentoeslag worden doorbetaald en gedurende 4 weken 50%.
 - b. Indien 3 jaar of langer doch korter dan 5 jaar:
gedurende 4 weken: 100% van de toeslag; gedurende 4 weken: 50% van de toeslag; gedurende 4 weken: 25% van de toeslag.
 - c. Indien 5 jaar of langer:
gedurende 8 weken: 100% van de toeslag; gedurende 8 weken: 75% van de toeslag; gedurende 4 weken: 50% van de toeslag; gedurende 4 weken: 25% van de toeslag.
6. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet door de werkgever worden verplicht ploegendienst te verrichten, tenzij dit organisatorisch niet anders mogelijk is.

Artikel 18

Nachtdienst

Voor arbeid, verricht in de nachtdienst, los van enigerlei ploegendienst, geldt als maximale werktijd 38 3/4 uur per week. De werknemer ontvangt hiervoor het loonbedrag dat hij verdiend zou hebben in de normale werktijd van de dagdienst, vermeerderd met een toeslag van 20% daarover.

Artikel 19

Overwerk

1. Overwerk zal zoveel mogelijk worden voorkomen c.q. beperkt. Bij onvermijdelijk overwerk zullen, naast de toeslag in geld, de gewerkte uren zoveel mogelijk gecompenseerd worden met vrije uren.
2. De werknemer is gehouden – behoudens de uitzondering bedoeld in de Seniorenregeling (artikel 30 van deze CAO) – tot het verrichten van overwerk.
3. Als overwerk wordt beschouwd het langer werken dan de individueel overeengekomen arbeidstijd. Het aantal uren overwerk wordt gemaximeerd op 10 uren per 4 weken. Bij het bereiken van de maximumgrens mag niemand gedwongen worden tot meer overwerk.
Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet door de werkgever worden verplicht overwerk te verrichten, tenzij dit organisatorisch niet anders mogelijk is.

Niet als overwerk worden beschouwd:

- a. inhaaluren, waaronder te verstaan de werkuren buiten de normale werktijd waarin arbeid wordt verricht om de om enigerlei redenen verzuimde uren in te halen;
- b. de tijd benodigd door werknemers met een leidinggevende/toezichthoudende functie of door administratief personeel voor het aansluitend aan de normale arbeidstijd, al dan niet op verlangen van de werkgever verrichten van werkzaamheden ter voorbereiding of ter afwerking van de dagtaak, indien en voor zover dit binnen een redelijke tijdsduur (een kwartier) vóór en/of ná de normale dagelijkse arbeidstijd blijft;
- c. werkuren buiten de normale arbeidstijden, indien en voor zover die werkuren een gevolg zijn van bedrijfsstoornis, zoals o.a. het defect raken van machines.
- d. werkuren op collectief (vastgestelde) ADV-dagen waarvoor ver-

Sigarenindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

vangende, individueel in te roosteren, vrije dagen worden gegeven.

4. Bij overwerk heeft de werknemer een keuze tussen compensatie in:
- extra loon/salaris plus toeslag,
 - een overeenkomstig aantal vrije uren,
 - een gelijk aantal vrije uren plus een toeslag in geld.

Er zal naar worden gestreefd om zoveel mogelijk keuzemogelijkheid c) te bevorderen. De compensatie in vrije tijd is gelijk aan het aantal gewerkte overuren. Bedoelde compensatie dient binnen 12 maanden te worden opgenomen tenzij bedrijfsomstandigheden dit verhinderen. De werkgever dient een registratie van compensatie-uren bij te houden die voor de werknemer toegankelijk is.

Op de snipperkaart van de werknemer worden de compensatie-uren vastgelegd alsmede een eventuele weigering door de werkgever waardoor een werknemer deze compensatie-uren niet kan opnemen. Na de vorenbedoelde weigering door de werkgever gaat opnieuw een periode van 12 maanden in waarbinnen de werknemer deze uren moet hebben opgenomen.

De toeslag voor overwerk bedraagt:

- 40% voor overuren tussen 6 uur en 22 uur op maandag t/m vrijdag;
- 70% voor overuren tussen 22 uur en 6 uur op maandag t/m vrijdag en op zaterdag van 6 tot 13 uur;
- 100% voor overuren van zaterdag 13 uur af tot maandag 6 uur;
- 100% voor de overuren verricht op niet op zondag vallende feestdagen bedoeld in artikel 22 lid 1, alsmede voor de arbeid verricht tussen 19 uur op de dag, aan de feestdag voorafgaande en 6 uur op de dag volgende op de feestdag.

HOOFDSTUK 6

VERZUIM, VERLOF & VAKANTIETOESLAG

Artikel 20

Korter werken: onvrijwillig verzuim

- Ingeval van korter werken (werktijdverkorting met toestemming van de Arbeidsinspectie) zal aan de betrokken werknemers het loon/salaris normaal worden doorbetaald onder aftrek van de uitkering krachtens de werkloosheidswet.

2. Ingeval van onvrijwillig verzuim is het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek van kracht met dien verstande dat de werkgever slechts verplicht is tot doorbetaling van het loon van de werknemer over de eerste 10 arbeidsdagen van de onderbreking van de arbeid.

Artikel 21

Kort verzuim

In de plaats van het anders en overigens in artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek bepaalde – doch onverlet het bepaalde in artikel 25 van deze CAO – wordt bij kort verzuim het loon aan de werknemer doorbetaald in de hierna te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde duur.

1. In de volgende gevallen van werkelijk geleden verzuim:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer, gedurende een halve dag;
 - b. bij huwelijk van kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonzusters, schoonbroers(zwagers), ouders, schoonouders en grootouders van de werknemer: gedurende één dag, mits de werknemer bij de plechtigheid tegenwoordig is geweest.
Indien een kerkelijk huwelijk op een andere dag dan de burgerlijke huwelijksvoltrekking plaatsvindt, zal de werknemer zelf moeten kiezen voor welke dag het verzuim zal worden vergoed;
 - c. bij de aanvaarding, dan wel bij een 25-, 40-, 50- en 60-jarige jubileumviering, van een geestelijk ambt van kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer, gedurende één dag mits de werknemer bij de plechtigheid tegenwoordig is geweest. Deze regeling is eveneens op professie van toepassing;
 - d. bij een 25-, 40-, 50- en 60-jarige huwelijksherdenking van de ouders, de schoonouders of de grootouders van de werknemer: gedurende één dag, mits de werknemer bij de herdenking tegenwoordig is geweest;
 - e. bij overlijden van de echtgenoot, inwonende ouders, inwonende schoonouders en inwonende kinderen, daaronder pleegkinderen begrepen, schoonzoons en -dochters, van de dag van overlijden af tot en met de dag van de begrafenis of de crematie, tot ten hoogste vijf dagen; (zie ook artikel 23, lid J);
 - f. bij overlijden van niet-inwonende ouders, niet-inwonende schoonouders, niet-inwonende kinderen, daaronder pleegkinderen begrepen en inwonende grootouders: in de periode van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie, gedurende ten hoogste twee dagen (zie ook artikel 23, lid J);
 - g. bij overlijden van inwonende bloed- of aanverwanten, die niet hierboven onder f) zijn genoemd: in de periode van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie, gedurende één dag.

Sigarenindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- Indien het echter betreft inwonende broers, inwonende zusters, inwonende schoonzusters en inwonende schoonbroers(zwagers): in de periode van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie, gedurende ten hoogste twee dagen (zie ook artikel 23, lid J);
- h. bij overlijden van niet-inwonende aangetrouwde kinderen, kleinkinderen, grootouders, broers, zusters, schoonbroers(zwagers) of schoonzusters van de werknemer: in de periode van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie, gedurende één dag (zie ook artikel 23, lid J);
 - i. bij het afleggen van een vakexamen, voor een studie die tevoren is gemeld bij de afdeling personeelszaken: de noodzakelijk te verzuimen tijd;
 - j. op 5, 24 en 31 december zal de arbeidstijd van de late ploeg worden beëindigd te 18.00 uur, zonder vermindering van vakantieën/ of snipperdagen en met behoud van loon/salaris;
 - k. werknemers, jonger dan 18 jaar en mits niet partieel leerplichtig zijnde, hebben per week recht op een hele of een halve dag vrijaf met behoud van loon/salaris indien zij op die dag – of op die halve dag – een vormings- of scholingsinstituut bezoeken. Deze bepaling blijft van overeenkomstige toepassing indien de betreffende cursist in de loop van het cursusjaar 18 jaar wordt;
 - l. de werknemer krijgt 1 dag per kalenderjaar verlof ingeval van verhuizing op een dag, waarop anders zou zijn gewerkt;
 - m. de werknemer krijgt, bij bevalling van zijn echtgenote, gedurende 5 werkdagen één uur per dag vrijaf, met behoud van loon, ter opvang van de kraamhulp, indien dat nodig mocht zijn;
 - n. de werknemer, die bij testament werd benoemd tot zaakwaarnemer c.q. executeur testamentair, dan wel aan de werkgever anderszins kan aantonen hiertoe benoemd te zijn, krijgt van de dag van overlijden tot en met de dag van de crematie c.q. begrafenis, met een maximum van vijf dagen, vrijaf met behoud van loon, ter vervulling van zijn taak.
2. Ongeacht of een hierna te noemen gebeurtenis al dan niet binnen de arbeidstijd plaatsvindt zal de werknemer vrijaf met behoud van loon/salaris worden gegeven:
- a. bij huwelijk van de werknemer, mits het dienstverband wordt voortgezet, gedurende twee dagen.
Indien een kerkelijk huwelijk op een andere dag dan de burgerlijke huwelijksvoltrekking plaatsvindt, zal de werknemer zelf moeten kiezen bij welke gelegenheid het verzuim van twee dagen zal worden vergoed;
 - b. bij bevalling of miskraam van de echtgenote van de werknemer

- gedurende de dag van de bevalling of miskraam en de daarop volgende werkdag;
- c. bij een 25- of 40-jarige huwelijksherdenking van de werknemer: gedurende één dag;
 - d. bij een dienstverband van 25 jaar: gedurende één dag;
bij een dienstverband van 40 jaar: gedurende twee dagen en
bij een dienstverband van 45 jaar: gedurende drie dagen,
te geven zoveel mogelijk op en/of na zijn jubileumdag, tenzij hiervoor in overleg met de ondernemingsraad voor de betrokken onderneming een andere regeling is getroffen.
3. a. Voor noodzakelijk bezoek gedurende werktijd aan huis- en/of tandarts en/of verloskundige zal gedurende ten hoogste 2 uren het loon/salaris worden doorbetaald.
 - b. Eveneens vindt vergoeding plaats van noodzakelijk verzuim in geval van anders gederfd loon wegens specialistisch onderzoek en medische nabehandeling of bezoek aan een consultatiebureau voor tuberculose.

Artikel 22

Zon- en feestdagen

1. Behoudens in bijzondere uitzonderingsgevallen wordt niet gewerkt op de zondagen en de daarmee gelijk te stellen feestdagen, te weten Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, de dag waarop officieel in den lande de verjaardag van H.M. de Koningin wordt gevierd en de door de regering aangewezen nationale feestdagen, waarvoor van regeringswege uitdrukkelijk wordt aangegeven, dat zij gelden als vrije dagen met behoud van loon.
- Voor wat betreft de viering van 5 Mei zullen werknemers 1x in de 5 jaar een vrije dag krijgen indien deze dag op een werkdag valt. Deze afspraak verdwijnt automatisch uit de CAO op het moment dat de regering dan wel de Stichting van de Arbeid de aanbeveling intrekt.
2. Valt de feestdag als genoemd in het voorgaande lid op een dag waarop de werknemer officieel anders zou hebben gewerkt, dan heeft hij jegens zijn werkgever voor die dag aanspraak op behoud van loon/salaris.
 3. Geen vergoeding is verschuldigd aan werknemers die op de feestdag arbeidsongeschikt zijn.

Artikel 23

Verlof- en snipperdagen

A. Vakantiejaar

Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

B. Normaal aantal verlofdagen

1. Per vakantiejaar bedraagt het aantal verlofdagen met behoud van loon: 25, te weten:
 - a. een collectieve bedrijfsvakantie van 15 opeenvolgende werkdagen. Indien een collectieve bedrijfsvakantie van 10 opeenvolgende werkdagen van toepassing is, zal een verzoek van een werknemer om voorafgaand aan- of aansluitend op deze periode 5 extra werkdagen vakantie op te nemen worden toegestaan, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit verhinderen;
 - b. twee collectieve snipperdagen, in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen;
 - c. de overige dagen in de vorm van individuele snipperdagen.
2. Per kalenderjaar bedraagt het aantal verlofdagen zonder behoud van loon maximaal 4 dagen. Bedoelde dagen kunnen pas dan worden opgenomen indien er geen sprake (meer) is van doorgeschoven betaalde verlofdagen uit het voorafgaande vakantiejaar.
3. Voor deeltijdwerknemers en voor werknemers, die recht hebben op een gedeeltelijke W.A.O.-uitkering, gelden de verlofaanspraken tijds-evenredig.
4. Doorschuiven vakantiedagen naar volgend vakantiejaar.
Per vakantiejaar kunnen maximaal 8 vakantiedagen naar het volgende kalenderjaar worden doorgeschoven. Eventuele meerdere dagen komen niet te vervallen, doch de werkgever heeft de bevoegdheid om te bepalen wanneer deze meerdere dagen worden opgenomen. Indien het niet opnemen van deze dagen werd veroorzaakt door langdurige ziekte, uitmondend in de WAO, worden deze vakantierechten uitbetaald.

C. Extra snipperdagen

1. Werknemers, jonger dan 50 jaar, die tenminste 25 jaar onafgebroken in dienst van dezelfde onderneming zijn, hebben aanspraak op een extra individuele snipperdag per vakantiejaar, met ingang van het vakantiejaar waarin dit dienstjubiläum valt.

2. Werknemers van 45 tot 50 jaar hebben per vakantiejaar aanspraak op één extra individuele snipperdag met ingang van het vakantiejaar waarin de werknemer 45 jaar wordt.
Werknemers van 50 tot 55 jaar hebben per vakantiejaar aanspraak op vijf extra individuele snipperdagen met ingang van het vakantiejaar waarin de werknemer 50 jaar wordt.
Werknemers van 55 tot 60 jaar, die er voor kiezen om gebruik te maken van extra arbeidstijdverkorting volgens artikel 30 sub B 1b. hebben per vakantiejaar aanspraak op vijf extra individuele snipperdagen met ingang van het vakantiejaar waarin de werknemer 55 wordt.
3. Werknemers beneden de leeftijd van 18 jaar hebben indien zij tenminste een half jaar in dienst zijn van dezelfde onderneming, aanspraak op twee individuele snipperdagen per vakantiejaar boven de in onderdeel B.lid 1 sub c genoemde dagen, met dien verstande dat per half jaar slechts één individuele snipperdag als hier bedoeld mag worden opgenomen. Wegens het opnemen ervan ontvangt de werknemer steeds en zonder enige latere verrekening de volle vergoeding.

D. Zwangerschaps-, bevallings- en verzorgingsverlof

1. Bij zwangerschap van werkneemster heeft zij recht op verlof gedurende 6 weken zoals bedoeld in de Ziektewet.
2. De werkneemster heeft evenzo recht op bevallingsverlof gedurende een periode van 10 weken zoals bedoeld in de Ziektewet.
De werkneemster kan een deel van haar zwangerschapsverlof overhevelen naar de periode na de bevalling. Hiervoor komt een periode van maximaal 2 weken in aanmerking. Dagen waarover ziekgeld wordt ontvangen in de periode van 2 weken voorafgaand aan de laatste 4 weken zwangerschapsverlof worden hierop in mindering gebracht.
3. Ten aanzien van ouderschapsverlof, geldt de regeling zoals opgenomen in Bijlage IX bij deze CAO.
4. Zowel deeltijds als voltijds kunnen werknemers in principe onbetaald verlof krijgen voor zorgtaken anders dan de in lid 1 tot en met 3 genoemde situaties. Een individueel verzoek wordt in overleg met de afdeling personeelszaken besproken.

E. Tijdstip bedrijfsvakantie en collectieve snipperdagen

1. De bedrijfsvakantie valt in de periode van 1 juni tot 15 september. De bedrijfsvakantie en de collectieve snipperdagen worden zo tijdig mogelijk door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld. Bij de vaststelling van de collectieve snipperdagen zal onder andere rekening worden gehouden met plaatselijke feestdagen.

Sigarenindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Partijen bij de CAO kunnen aan een bedrijf dat dringend behoefte blijkt te hebben aan vakantiespreiding (in de zin van niet-collectieve maar wel aaneengesloten vakanties) tot dat doel dispensatie verlenen van het bepaalde in onderdeel B lid 1 sub a.

F. Keuze individuele snipperdagen

De keuze van individuele snipperdagen staat ter vrije beschikking van de werknemer, met dien verstande dat:

- a. van het voornemen tot het opnemen van een individuele hele of halve snipperdag tenminste één volle werkdag van te voren aan de werkgever of diens vertegenwoordiger kennis wordt gegeven;
- b. door het kiezen van de individuele (halve) snipperdagen de bedrijfs-gang in of andere belangen van de onderneming niet worden geschaad, zulks ter beoordeling van de werkgever.

De werknemer heeft de mogelijkheid om per vakantiejaar, maximaal één vakantiedag op te nemen in uren, waarbij het hierboven in dit artikel bepaalde eveneens van toepassing is.

G. Berekening aantal betaalde verlofdagen bij korter dienstverband

Is de werknemer slechts een gedeelte van het vakantiejaar in dienst van de werkgever geweest, dan heeft hij recht op een evenredig deel van de in onderdelen B en C genoemde verlofdagen met behoud van loon/salaris.

Een dienstverband van korter dan een maand geeft per volle werkdag in dienstverband aanspraak op een half uur verlof met behoud van loon/salaris.

Heeft het dienstverband een maand of langer geduurd dan heeft de werknemer aanspraak op een dag verlof met behoud van loon voor elke periode van 14,6 kalenderdagen dienstverband in het vakantiejaar.

Een eventuele restperiode van tenminste 7,3 kalenderdagen geeft aanspraak op een halve dag verlof met behoud van loon/salaris.

H. Bij vorige werkgever(s) verworven doch niet-genoten verlofdagen

De werknemer dient bij de aanvang van het dienstverband aan de werkgever mede te delen, hoeveel niet-genoten verlofdagen hij bij zijn vorige werkgever verworven en uitbetaald heeft gekregen. De werknemer heeft aanspraak op hetzelfde aantal verlofdagen zonder behoud van loon/salaris.

I. Behouden van verlofaanspraken tijdens onderbreking van de arbeid

1. De werknemer verwerft geen aanspraken op verlof met behoud van loon/salaris over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet ver-

richten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op het vastgestelde loon/salaris heeft.

2. Het in lid 1 bepaalde is evenwel niet van toepassing, indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering;
 - b. het genieten van verlofdagen zonder behoud van loon/salaris als bedoeld in onderdeel H;
 - c. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan bijeenkomsten van of het verrichten van werkzaamheden voor de vakbeweging;
 - d. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - e. zwangerschap of bevalling;
 - f. het met toestemming van de werkgever of krachtens wettelijke verplichting volgen van algemeen vormend onderwijs voor jeugdige werknemers;
 - g. Het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening. Indien echter een werknemer, waarvan het dienstverband is gehandhaafd, na het vervullen van zijn opkomstplicht voor eerste oefening, zijn werkzaamheden bij zijn werkgever hervat en hij, bij het aanbreken van de bedrijfsvakantie onvoldoende aanspraken op het genieten van die vakantie met behoud van loon heeft verworven, dan zal de werkgever hem de bedrijfsvakantie volledig vergoeden; dit laat onverlet de aanspraak op snipperdagen naar rato van de tijd, dat de hier bedoelde werknemer in het vakantiejaar wederom in het bedrijf werkzaam is geweest.

J. Dagen, waarop geen arbeid verricht wordt, die niet als verlofdagen gelden

1. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen, genoemd in onderdeel I lid 1 alsmede om één der redenen genoemd in artikel 21, lid 1, e, f, g, h en in artikel 21, lid 2 gelden niet als verlofdagen.
2. Indien één van de in lid 1 genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, is de werknemer verplicht vóór of onmiddellijk na de vakantie of de snipperdag van de verhindering aan zijn werkgever kennis te geven; laat hij dit na dan wordt c.q. worden die dag(en) als verlofdag(en) aangemerkt.

K. Hoe te handelen bij 50% arbeidsgeschiktheid

De werknemer, die uitkering ontvangt tijdens de periode vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet tot aan de ingangsdatum van het wettelijk ziekgeld c.q. de werknemer die uitke-

Sigarenindustrie 2003/2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ring ontvangt ingevolge de Ziektewet, en die tijdens de bedrijfsvakantie of tijdens een collectieve snipperdag voor 50% arbeidsgeschikt is, dient zich op aanwijzing van de werkgever vóór het aanbreken van het verlof te melden bij de controlerend verzekeringsgeneeskundige van de Arbo-dienst dan wel de UVI met de vraag, of hij met verlof kan gaan. Wanneer de controlerend verzekeringsgeneeskundige zijn toestemming geeft zal de werknemer het verlof op de normale wijze kunnen opnemen als ware hij niet ziek. Een en ander is op overeenkomstige wijze van toepassing op individuele snipperdagen. Wanneer de controlerend geneeskundige uit medisch oogpunt bezwaar heeft tegen verlof zonder controle vanwege de Arbo-dienst of UVI, zal de werknemer geen verlof kunnen opnemen. In dit geval is het bepaalde in onderdeel J lid 1 van overeenkomstige toepassing.

L. Arbeidsongeschiktheid tijdens bedrijfsvakantie

De werknemers die tijdens de bedrijfsvakantie een volledige ziekgelduitkering ontvangen over een aantal dan wel het totaal aantal vakantiedagen in deze periode kunnen binnen 6 maanden na afloop van deze vakantie alsnog hun niet genoten verlofdagen aaneengesloten opnemen. De vaststelling geschiedt in overleg met de werkgever.

M. Uitbetaling van niet-genoten verlofdagen bij einde van het dienstverband

Bij het beëindigen van het dienstverband zal aan de werknemer voor elke niet genoten verlofdag of gedeelte daarvan, berekend overeenkomstig het bepaalde in onderdeel G, het loon worden uitbetaald.

Eindigde het dienstverband door overlijden van de werknemer dan dient de uitbetaling plaats te vinden aan de nagelaten betrekkingen.

De werkgever reikt de werknemer c.q. nagelaten betrekkingen een verklaring uit, waaruit blijkt op hoeveel verlof de werknemer op dat moment nog aanspraak heeft c.q. had.

Indien de werknemer meer verlofdagen heeft genoten als hem overeenkomstig onderdeel G toekomt zal dat meerdere worden verrekend.

N. Tijdens dienstverband geen vervanging in geld

Tijdens het dienstverband kan in geen geval het recht op verlofdagen door uitbetaling in geld worden vervangen, behoudens in het geval, bedoeld in onderdeel B lid 4.

O. Berekening van de vergoeding per verlofdag

1. De werknemer heeft per de hem toekomende verlofdag aanspraak op het loon/salaris dat hij verdiend zou hebben ware het geen verlofdag.
2. Ten aanzien van werknemers wier beloning variabel is wordt als het

in lid 1 bedoelde loonbedrag beschouwd het gemiddeld in een basistijdvak per overeenkomstige tijdseenheid verdiende loon en wel:

- a. ter zake van de vergoeding voor de aaneengesloten vakantie geldt als basistijdvak tenminste een volle 4-weekse betaalperiode voorafgaande aan de betaalperiode waarin het begin van de aaneengesloten vakantie valt;
 - b. ter zake van de vergoeding voor een snipperdag, een feestdag als bedoeld in artikel 22, een eventuele extra verlofdag als elders in dit artikel 23 bedoeld of een dag zogenaamd kort-verzuim krachtens artikel 21, geldt als basistijdvak de betalingsperiode waartoe de betreffende dag behoort;
 - c. ten aanzien van vertegenwoordigers met een variabel provisieinkomensbestanddeel zal, in afwijking van het in a. en b. bepaalde, worden uitgegaan van een basisperiode van 12 maanden voorafgaande aan de betalingsperiode waarin de verlofdag – c.q. de eerste dag van de vakantieperiode – valt.
3. Met toeslag voor ploegenarbeid dient rekening te worden gehouden indien de werknemer ten tijde van de verlofdag(en) in een ploegendienst is ingedeeld en, ware het geen verlofdag, de betreffende ploegendienst zou hebben verricht.
 4. Met een eventueel inmiddels plaats gevonden hebbende loons/salarisverhoging (algemene loon/salarisverhoging; leeftijdloon/salarisverhoging) dient bij de berekening van de vergoeding rekening te worden gehouden.
 5. Vergoeding voor overwerk van incidentele aard dient niet in de berekening te worden opgenomen.

P. Uitsluiting artikel 628 BW

Het bepaalde in artikel 628 BW wordt geacht niet van toepassing te zijn.

Artikel 24

Vakantietoeslag

1. Per kalenderjaar bedraagt de vakantietoeslag 8% van het loon of salaris van de werknemer in dat jaar, exclusief de door werkgever gegeven kostenvergoedingen zoals de tegemoetkoming in de ziektekostenpremie e.d. Heeft de werknemer (een) uitkering(en) krachtens de Ziektewet (z.g. ziekingeld en/of vergoeding wegens bezoek(en) aan de specialist en/of krachtens de Werkloosheidswet (korter werken))tijdens de duur van het dienstverband genoten, dan wordt de vakantietoeslag berekend over hetgeen betrokkene verdiend zou hebben zo vorenbedoeld verzuim zich niet zou hebben voorgedaan.

Sigarenindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De vloer in de vakantietoeslag bedraagt, bij 8% vakantietoeslag met ingang van 1 april 2003 € 1652,58.

Voor de jeugdigen bedraagt de vakantietoeslag bij 8% vakantietoeslag en volledig dienstverband tenminste:

Leeftijd	in % van de vloer voor vakvolwassenen	2003
21 jaar	81,5	1346,85
20 jaar	72,5	1198,12
19 jaar	63,5	1049,39
18 jaar	56,5	933,71
17 jaar	50,0	826,29
16 jaar	42,5	702,35

Voor de toepassing van deze schaal wordt uitgegaan van de leeftijd van de werknemer per 1 juli van het betreffende kalenderjaar.

3. Treedt de werknemer in de loop van het kalenderjaar in of uit dienst en/of is hij een zogenaamde parttimer dan is het bepaalde in lid 2 naar evenredigheid van toepassing.
4. Met inachtneming van het bepaalde in de leden 1, 2 en 3 wordt tijdig vóór het begin van de (bedrijfs)vakantie aan de werknemer een voorlopig berekend bedrag als vakantietoeslag verstrekt.
5. Bij beëindiging van het dienstverband in de loop van het betreffende kalenderjaar, of anders in de maand januari van het daaropvolgende jaar wordt een definitieve berekening gemaakt en vindt volledige afrekening plaats, welke een volledige verrekening inhoudt van hetgeen de werknemer uit hoofde van dit artikel te weinig of eventueel te veel heeft ontvangen.
6. Opname van onbetaald verlof leidt tot evenredige korting. Daarbij geldt met name voor diegenen die aanspraak hebben op de minimum vakantietoeslag de korting te berekenen vanaf het vloerbedrag.

HOOFDSTUK 7

ARBEIDSONGESCHIKTHEID, PENSIOEN, OVERLIJDEN EN ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

Artikel 25

Uitkering tijdens arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever zal aan de werknemer die volgens de daartoe in het kader van de Ziektewet gestelde criteria ongeschikt is tot het verrichten van zijn werkzaamheden of door werkgever opgedragen passende werkzaamheden, gedurende ten hoogste 12 maanden zijn inkomen doorbetalen, tenzij:
 - a. de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door zijn opzet;
 - b. de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek waarover de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, werkgever opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven;
 - c. de werknemer zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. de werknemer zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
2. Voor de beoordeling van het recht op doorbetaling zal werkgever het oordeel volgen van de door haar ingeschakelde geneeskundige van de betreffende Arbo-dienst.
3. De werknemer is verplicht ter vaststelling van de ongeschiktheid tot werken en het daaraan verbonden recht op volledige doorbetaling mee te werken aan geneeskundig onderzoek door een door werkgever aan te wijzen (verzekerings)geneeskundige en de aanwijzingen van deze geneeskundige op te volgen. De werknemer is verplicht zich tijdens ongeschiktheid tot werken te houden aan de geldende regels zoals gesteld in het binnen de werkgever geldende ziekengeldreglement dan wel daarmee gelijk te stellen regels zoals deze van toepassing zijn verklaard in de overeenkomst met Arbo-diensten aangaande controle en begeleiding van arbeidsongeschikte werknemers.
4. Indien de werknemer niet meewerkt aan geneeskundig onderzoek en/of aanwijzingen van de verzekeringsgeneeskundige niet opvolgt vervalt het recht op volledige doorbetaling tijdens ongeschiktheid tot werken.
6.
 - a. De werkgever is verplicht over de dagen waarop de werknemer een uitkering ontvangt krachtens de WAO die uitkering gedurende ten hoogste 2 jaren aan te vullen in de vorm van een toeslag.
 - b. Deze toeslag wordt gebaseerd op het bruto ziekengeld per dag (inclusief de aanvulling van de werkgever). Dit bruto ziekengeld,

Sigarenindustrie 2003/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

hetwelk is gerelateerd aan het netto loon, wordt verhoogd met de vakantietoeslag (ingevolge artikel 24 van deze CAO) en de eindejaarsuitkering (ingevolge artikel 16 van deze CAO), waarop de werknemer op de dag van ingang van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen aanspraak zou kunnen maken bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid krachtens de ziekwet.

- c. Gedurende het eerste jaar wordt de toeslag vastgesteld op het bedrag waarmede het in sub b bedoelde ziekgeld, de som van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen per dag, vermeerderd met de vakantietoeslag, overtreft. Hierbij geldt dat de toeslag plus het in sub b bedoelde ziekgeld plus de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen per dag vermeerderd met de vakantietoeslag gemaximeerd is op het maximum dagloon functiegroep XI periodiek 9.
- d. Gedurende het tweede jaar wordt deze toeslag gehalveerd, met dien verstande dat de toeslag van zulke omvang is dat de betrokken werknemer tenminste het niveau bereikt van 95% van het laatst verdiende netto loon dat hij verdiende, voordat hij arbeidsongeschikt werd.

Over de toeslag wordt noch in het eerste jaar noch in het tweede jaar een CAO-verhoging verstrekt.

Ingeval de werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, een gedeeltelijke uitkering krijgt krachtens de WAO en voorts een gedeeltelijke werkloosheidsuitkering dan zal hij een toeslag verkrijgen zoals omschreven in het voorgaande van dit artikel als ware hij volledig arbeidsongeschikt. De toeslag op de WW-component vervalt zodra de werknemer het recht op WW-uitkering verliest.

7. De werkgever is niet tot de in dit artikel genoemde betalingen verplicht indien:
 - a. aan de werknemer geen wettelijke uitkering (meer) wordt toegekend;
 - b. de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegen derden kan doen gelden.

Indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn ziekte dan wel uit hoofde van een hem overkomen ongeval, jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden, zal de werkgever niettemin de ter zake van de arbeidsongeschiktheid voorziene betalingen aan de werknemer doen, doch dan alleen bij wijze van voorschot op de schadevergoeding.

De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ten

bedrage van het voorschot te hebben gecedeerd aan de werkgever.

De werknemer is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen. In het bijzonder is de werknemer verplicht alle informatie te verstrekken, nodig voor een eventuele vordering tot schadevergoeding door de werkgever.

Artikel 25A

Aanbod passende arbeidreïntegratie

Een aanbod tot in- en externe passende arbeid ten behoeve van reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer zal schriftelijk gebeuren. Bij dit schriftelijke aanbod wordt tevens vermeld dat de werknemer het wettelijk recht heeft een second opinion aan te vragen bij het CWI/UWV.

Artikel 28

Uitkering bij overlijden

1. Ingevolge het bepaalde in artikel 674 B. W. is de werkgever verplicht om aan de in dat artikel omschreven nagelaten betrekkingen van de werknemer(ster) een eenmalige uitkering te verlenen.
Deze uitkering moet worden verleend over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgend op de maand waarin het overlijden plaatsvond. De uitkering bedraagt bruto 100% van het loon dat de werknemer(ster) laatstelijk rechtens toekwam.
2. Ingeval er geen sprake is van nagelaten betrekkingen zoals genoemd in artikel 674 BW dan is de werkgever evenwel verplicht een eenmalige uitkering te verstrekken op de bank- resp. girorekening van betrokkene.
Deze uitkering moet worden verleend over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgend op de maand waarin het overlijden plaatsvond.
De uitkering bedraagt bruto 100% van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtsweg toekwam.
3. De uitkering krachtens lid 1 wordt ingevolge de thans van kracht zijnde wetgeving niet belast. Dit geldt niet voor de uitkering krachtens lid 2.

Artikel 29

Tegemoetkoming in particuliere ziektekostenverzekering

De werkgever verstrekt aan de werknemers, die niet verzekeringsplichtig zijn ingevolge de Ziekenfondswet, een tegemoetkoming ter grootte van de helft van de door de betrokken werknemer aan te tonen particuliere ziektekostenpremie (inclusief de wettelijke bijdrage, doch exclusief alle overige bijdragen), met dien verstande dat deze tegemoetkoming naar boven begrensd wordt tot het bedrag ad € 1400,00 per jaar. De werkgever mag van de bovenstaande verplichtingen afwijken ten gunste van de betrokken werknemer.

Op verzoek van de werknemer is het mogelijk om in een jaar af te zien van een toegekende periodieke verhoging zodat de desbetreffende werknemer binnen de ziekenfondswet kan blijven. Tijdens de daaropvolgende toegekende periodieke verhoging zal het verschil in beloning (in salaris, niet pensioen) alsnog in de vorm van een éénmalige uitkering worden verstrekt (dus in ieder geval na een jaar) en de werknemer worden beloond overeenkomstig het dan bereikte salaris (dus +2 periodieken). Werknemers die gebruik maken van deze mogelijkheid, dienen zich ervan bewust te zijn dat gedurende de periode dat de periodieke verhoging wordt geweigerd, de sociale voorzieningen gebaseerd worden op het lagere loon. Tevens wordt gedurende genoemde periode pensioen opgebouwd over het lagere loon.

HOOFDSTUK 8

SENIORENREGELING

Artikel 30

Seniorenregeling

A. Uitgangspunten en algemene bepalingen

1. Onder „senioren” worden in deze CAO verstaan: werknemers, als bedoeld in artikel 1, lid 2, in de leeftijd van 55 t/m 64 jaar. Blijft een werknemer na het bereiken van de 65-jarige leeftijd nog enige tijd in de onderneming werkzaam, dan wordt hij voor de toepassing van dit artikel gelijkgesteld met een 64-jarige.
2. Senioren hebben aanspraak op enige extra verkorting van arbeidstijd met behoud van loon. Deze – hierna sub B nader aangegeven – meerdere vrije tijd dient zoveel mogelijk te worden gespreid in de tijd.

De faciliteit heeft het karakter van extra arbeidstijdverkorting en staat derhalve geheel los van het wettelijke begrip „vakantie” en los van het begrip „verlof” als bedoeld in artikel 23 van deze CAO.

3. De hierna sub B aangegeven extra arbeidstijdverkorting dient in overleg met de betrokken werknemer te worden gespreid over een aantal tijdvakken van beperkte duur, waarbij de periode van de bedrijfsvakantie uiteraard niet meetelt.
Bij deze spreiding zal als regel een periode van een halve dag voor vrijaf in aanmerking komen. Individuele deelperioden korter dan een halve dag zal de werkgever niettemin kunnen toestaan, indien naar zijn oordeel bedrijfsorganisatorische en/of productietechnische omstandigheden zich niet daartegen verzetten.
4. Voor iedere senior afzonderlijk worden in verband met zijn functie en leeftijd, de spreiding en het aantal in lid 3 bedoelde tijdvakken van beperkte duur vastgesteld.
5. De datum van de verjaardag van de senior is het moment van waarop de in onderstaand deel B geregelde vergrote aanspraak op extra arbeidstijdverkorting begint te tellen.
6. Maakt binnen enig tijdvak van beperkte duur – als bedoeld in vorenstaand lid 4 – de senior hetzij wegens arbeidsongeschiktheid, hetzij vrijwillig, geen gebruik van de extra arbeidstijdverkorting, dan vervalt zijn aanspraak erop wegens het karakter van de faciliteit.
In geen geval zal de aanspraak door een supplementaire uitbetaling in geld mogen worden vervangen.

B. Mate van de extra arbeidstijdverkorting

1. Fulltime werknemers van 55 jaar en ouder hebben eenmaal de keuze:
 - a. om 32 uur gemiddeld per week op jaarbasis te gaan werken met behoud van 22 vakantiedagen, onder inlevering van het planbaar kort verzuim en de bestaande (extra) arbeidstijdverkorting, of
 - b. om gebruik te maken van extra arbeidstijdverkorting, uitgedrukt in aantallen halve dagen, gedurende de leeftijd van:
 - 59 jaar: 12 halve dagen;
 - 60 jaar: 20 halve dagen;
 - 61 jaar: 25 halve dagen;
 - 62 jaar: 28 halve dagen;
 - 63 jaar: 36 halve dagen;
 - 64 jaar: 46 halve dagen.De betrokken werknemer heeft in dit geval recht op extra snip-perdagen volgens artikel 23 onderdeel C lid 2 zoals deze golden tot 1 augustus 1996.
Parttime werknemers van 55 jaar en ouder die reeds 32 uur of minder per week werken hebben – naar rato – recht op de onder b. genoemde extra arbeidstijdverkorting.

Sigarenindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De mate van extra arbeidstijdverkorting geldt naar evenredigheid van het aantal uren dat ten opzichte van de normale arbeidstijd gewerkt wordt door de senior.

C. Prepensioneringscursussen/cursus ouder worden

Werknemers van 61 jaar en ouder hebben aanspraak op betaald extra verlof indien zij een prepensioneringscursus dan wel een cursus ouder worden bezoeken, tot ten hoogste 5 dagen waarop anders zou zijn gewerkt en eventueel gespreid over meer dan één kalenderjaar. De bedoeling van de cursus prepensionering is het voorbereiden van de werknemer op zijn pensioen en het daardoor beschikken over veel vrije tijd. Overeenkomstig de naam, is de genoemde cursus ouder worden bedoeld om werknemers voor te bereiden op het ouder worden.

HOOFDSTUK 9

**STUDIEFACILITEITEN, WAGW, ONGEWENSTE
INTIMITEITEN EN ARBEIDSREGLEMENT**

Artikel 31

Studiefaciliteiten en Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie

A. Studiefaciliteiten

De werkgever verstrekt aan werknemers die een opleiding volgen de navolgende studiefaciliteiten:

Verzoek tot opleiding	Opleiding is	Bijdrage werkgever	Opleiding in bedrijfstijd	Opleiding in eigen tijd
door werkgever	functie-gebonden breed	100% 50%*	ja in overleg	in overleg ja
door werknemer	functie-gebonden breed	100% 50%**	ja in overleg	in overleg ja

*: bij slagen wordt 50% extra vergoed;

** : bij slagen wordt 25% extra vergoed.

B. Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie

Indien een fabrikant van sigaren gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, kan de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP) verlopen. De desbetreffende fabrikant verstrekt dan een vrijwillige bijdrage aan OVP, ten einde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke co-financiering.

Artikel 32

Gehandicapte werknemers

De werkgever neemt op zich gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen, gericht op het behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. De uitwerking van het bovenstaande is als bijlage VI bij de CAO gevoegd.

Artikel 33

Ongewenste intimiteiten

De werkgever zal trachten zodanige maatregelen te treffen dat ongewenste intimiteiten zullen worden voorkomen. Voorts is ten behoeve van een zorgvuldige behandeling van klachten inzake ongewenste intimiteiten een procedure ontwikkeld waarbinnen onder meer een vertrouwenspersoon is aangewezen (Bijlage VII).

HOOFDSTUK 10

REORGANISATIES, VAKBONDSVERTEGENWOORDIGING, VAKBONDSWERK, AUTOMATISERING EN MILIEU, GESCHILLEN

Artikel 35

Bovenwettelijke uitkeringen bij reorganisaties

Ingeval er sprake is van gedwongen ontslag ten gevolge van een reorganisatie op bedrijfseconomische gronden zal alleen aan die werknemers op wie tijdens de daaropvolgende werkloosheidsperiode de Nederlandse wetgeving van toepassing is en die recht kunnen doen gelden op een WW-uitkering een aanvulling door de werkgever worden verstrekt. De periode waarover deze aanvulling plaatsvindt omvat de WW-periode tot maximaal 2 jaar.

Met inachtneming van het voorgaande vindt de aanvulling plaats tot:

Sigarenindustrie 2003/2004 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

- * 87,5% netto van het laatstgenoten netto loon voor werknemers in functiegroep 1 t/m 4;
- * 85,0% netto van het laatstgenoten netto loon voor werknemers in functiegroep 5 en 6;
- * 82,5% netto van het laatstgenoten netto loon voor werknemers in functiegroep 7 en 8;
- * 80,0% netto van het laatstgenoten netto loon voor werknemers in functiegroep 9 t/m 11.

De pensioenopbouw bij de Vereniging Nederlands Pensioenfonds voor de Sigarenindustrie en Aanverwante Bedrijven (VNPS) voor de hiervoor bedoelde werknemers wordt gedurende de periode waarover de aanvulling plaatsvindt voortgezet voor zover dit niet geschiedt vanuit het Fonds Voorheffing Pensioenen. Artikel 8, lid 2 is hierbij onverkort van toepassing waarbij als pensioengrondslag geldt de grondslag zoals op de dag voor het einde van de dienstbetrekking gold. De werkgever houdt de door de werknemer af te dragen bijdrage op de aanvulling in en draagt de verschuldigde werkgevers- en werknemersbijdragen af aan de VNPS. Op voorgenoemde is het mogelijk aanvullende regelingen op bedrijfsniveau te treffen.

Artikel 38

Automatiseringsontwikkelingen en milieu

De werkgever zal minstens 1 x per jaar overleg voeren met de OR over automatiseringsplannen en over een rapportage opgesteld door de werkgever ter zake van het milieu.

Artikel 39

Geschillen

Alle geschillen, ontstaan tussen de werkgever en een of meer werknemers over de uitleg en/of de uitvoering van deze CAO en van de daarop steunende uitvoeringsregelingen, alsook wegens gevallen waarin deze CAO niet voorziet, zullen naar letter en geest worden behandeld in de Vaste Commissie bij deze CAO. Deze vaste Commissie wordt samengesteld uit de partijen bij deze CAO en komt periodiek bijeen.

HOOFDSTUK 11

MILITAIRE DIENST

Artikel 40

Militaire Dienst

1. De werkgever zal de dienstbetrekking niet opzeggen gedurende de tijd dat de meerderjarige werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij, anders dan met het oogmerk om de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan, ten aanzien van 's-lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde. Hetzelfde geldt ten aanzien van de minderjarige werknemer indien de dienstbetrekking op het ogenblik waarop de verhindering aanvangt, tenminste één jaar heeft geduurd.
2. Na de eerste oefentijd en na herhalingsoefeningen zullen de betrokkenen na afloop daarvan zoveel doenlijk op hun respectieve plaatsen worden teruggenomen.

Sigarenindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE I

Hieronder volgen de elf functiegroepen, zoals genoemd in artikel 10 lid 1 van deze CAO.

functiegroep	UGM-puntental
I	0 – 25½
II	26 – 40½
III	41 – 55½
IV	56 – 70½
V	71 – 85½
VI	86 – 105½
VII	106 – 125½
VIII	126 – 145½
IX	146 – 165½
X	166 – 185½
XI	186 – 210½

Gekoppeld aan deze functiegroepen is het navolgend overzicht van referentiefuncties, zoals genoemd in artikel 10 lid 3 van deze CAO.
DEFINITIEF OVERZICHT VAN DE REFERENTIEFUNCTIES PER FUNCTIEGROEP

2002/2004	Functiegroepen; groepsbreedten; codenummers van de referentiefuncties; korte functiebenaming		
I	0-25½	11.13	Bedienen losmaakmachine
II	26-40½	11.16	Bedienen dekstripmachine
		12.12	Omladopleggen
		12.13	Bakkenvullen
		12.18	Corveeën/poetsen
		13.14	Bedienen doos-banderolleermachine
		14.11	Algemeen afdelingsmedewerker (sjouwer)
		21.12	Bediende mag. gereed product
	71.13	Schoonmaken van gebouwen	
III	41-55½	11.12	Melangeren
		11.14	Dekophalen/scheuren
		12.11	Dekbladopleggen
		12.14	Bedienen strangmachine

2002/2004	Funciegroepen; groepsbreedten; codenummers van de referentiefuncties; korte functiebenaming		
		12.14a	Bedienen strangmachine/ strangoperator (Hauni)
		13.11	Bedienen matteermachine
		13.12	Sorteerder (oppakker)
		13.13	Bedienen ring-cellophaneermachine (hopperaanvoer)
		13.13a	Bedienen ring-cellophaneermachine (handaanvoer)
		13.15	Bedienen diverse verpakkings- machines
		13.16	Inpakken (handmatig)
		21.11	Bediende furniturenmagazijn
		21.13	Bediende tussenmagazijn
		22.11	Orderuitzetten/inpakken
		45.11	Ponstypist
		46.12	Typiste
IV	56-70½	11.11	Bedienen stripmachine
		15.11	Eindcontroleur
		41.15	Assistent boekhouding
		43.11	Medewerker verkoopadministratie
		45.12	Controleur/ponstypist
		46.14	Telefonist
		71.11	Kantinebeheerder
		71.12	Portier
V	71-85½	22.12	Chauffeur-incasseerder
		31.18	Timmerman
		31.19	Schilder
		41.11	Medewerker financiële administratie
		41.13	Facturist
		42.13	Medewerker loonadministratie
		46.13	Telexist
		46.15	Telefonist/receptionist
VI	86-105½	31.11	Zaalmonteur
		31.12	Revisiemonteur
		41.14	Medewerker cred. betalingen
		42.11	Medewerker loonadministratie/ boekhouding
		44.11	Medewerker tabaksadministratie
		45.15	Operator

Sigarenindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2002/2004	Functiegroepen; groepsbreedten; codenummers van de referentiefuncties; korte functiebenaming		
VII	106- 125½	12.16	Onder-chef compleetafdeling
		13.17	Chef ringerij/nabewerking
		31.17	Elektromonteur
		43.13	Afd. secretaresse verkoop
VIII	126- 145½	11.18	Chef tabaksvoorbewerking
		12.17	Ploegbaas
		13.18	Afdelingschef nabewerking
		31.16	Chef onderhoud compleetafd.
		45.14	Programmeur
IX	146- 165½	31.13	Chef afdeling constructie
		31.14	Chef technische dienst
		31.15	Chef werkplaats
		42.12	Chef loonadministratie
		43.12	Chef verkoop binnenland binnendienst
		51.11	Sous-chef personeelszaken
		61.12	Marketing medewerker
X	166- 185½	12.15	Hoofd-chef compleetafdeling
		41.12	Hoofd boekhouding
		45.13	Programmeur-systeemanalist/ boekhouder
XI	186- 210½		Geen referentiefuncties onderzocht

BIJLAGE II

SALARISTABELLEN PER 1 APRIL 2003; BLZ. 48 F

OPSTAPSCHALEN PER 1 APRIL 2003; BLZ. 48 P

Sigarenindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- Berekeningswijze nieuwe salaristabellen in EURO's per 1 april 2003
1. Basis bestaat uit de salaristabellen per 1 april 2002
 2. Op basis van de op 18 juni 2002 afgesloten CAO Sigarenindustrie zijn de bedragen vervolgens met 3,25% verhoogd.

NIEUWE SALARISSEN PER 1 APRIL 2003 PER WEEK

FUNCTIEGROEP	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
16 jaar	198,38	199,56	201,05	202,63	206,50	214,13					
17 jaar	229,70	231,07	232,80	234,62	239,11	247,93					
18 jaar	261,03	262,58	264,54	266,61	271,71	281,74					
19 jaar	292,35	294,09	296,29	298,61	304,32	315,55					
20 jaar	334,11	336,10	338,62	341,26	347,79	360,63					
21 jaar	375,88	378,12	380,94	383,92	391,27	405,71					
22 jaar	417,64	420,13	423,27	426,58	434,74	450,79	451,15	476,74	498,78	521,93	546,26
23 jaar							471,75	503,22	528,12	554,55	582,68
24 jaar								529,71	557,46	587,17	619,09
25 jaar									586,80	619,79	655,51
26 jaar										652,41	691,93
27 jaar											728,35

FUNCTIEGROEP PERIODIEK	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
0	417,64	420,13	423,27	426,58	434,74	450,79	471,75	529,71	586,80	652,41	728,35
1	420,13	423,27	427,53	431,75	439,46	457,46	482,82	541,68	600,21	668,71	746,82
2	422,64	426,41	431,75	435,86	445,59	465,74	492,73	553,47	614,87	685,92	766,40
3	427,05	432,06	437,10	442,60	452,37	473,45	503,98	565,25	629,20	702,97	786,32
4					460,98	483,51	514,68	579,01	643,90	720,17	806,82
5						496,20	525,17	591,69	660,03	737,59	827,47
6							538,94	609,44	674,51	756,98	848,14
7									694,46	775,28	869,93
8										798,66	891,65
9											917,84

Sigarenindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

NIEUWE SALARISSEN PER 1 APRIL 2003 PER 2 WEKEN

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
FUNCTIEGROEP											
LEEFTIJD											
16 jaar	396,76	399,12	402,10	405,26	413,00	428,26					
17 jaar	459,40	462,14	465,60	469,24	478,22	495,86					
18 jaar	522,06	525,16	529,08	533,22	543,42	563,48					
19 jaar	584,70	588,18	592,58	597,22	608,64	631,10					
20 jaar	668,22	672,20	677,24	682,52	695,58	721,26					
21 jaar	751,76	756,24	761,88	767,84	782,54	811,42					
22 jaar	835,28	840,26	846,54	853,16	869,48	901,58	902,30	953,48	997,56	1.043,86	1.092,52
23 jaar							943,50	1.006,44	1.056,24	1.109,10	1.165,36
24 jaar							1.059,42	1.114,92	1.174,34	1.238,18	1.311,02
25 jaar								1.173,60	1.239,58	1.311,02	1.383,86
26 jaar									1.304,82	1.383,86	1.456,70
27 jaar											

Sigarenindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

NIEUWE SALARISSEN PER 1 APRIL 2003 PER 4 WEKEN											
FUNCTIEGROEP	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
LEEFTIJD											
16 jaar	793,52	798,24	804,20	810,52	826,00	856,52					
17 jaar	918,80	924,28	931,20	938,48	956,44	991,72					
18 jaar	1.044,12	1.050,32	1.058,16	1.066,44	1.086,84	1.126,96					
19 jaar	1.169,40	1.176,36	1.185,16	1.194,44	1.217,28	1.262,20					
20 jaar	1.336,44	1.344,40	1.354,48	1.365,04	1.391,16	1.442,52					
21 jaar	1.503,52	1.512,48	1.523,76	1.535,68	1.565,08	1.622,84					
22 jaar	1.670,56	1.680,52	1.693,08	1.706,32	1.738,96	1.803,16	1.804,60	1.906,96	1.995,12	2.087,72	2.185,04
23 jaar							1.887,00	2.012,88	2.112,48	2.218,20	2.330,72
24 jaar								2.118,84	2.229,84	2.348,68	2.476,36
25 jaar									2.347,20	2.479,16	2.622,04
26 jaar										2.609,64	2.767,72
27 jaar											2.913,40

Sigarenindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

NIEUWE SALARISSEN PER 1 APRIL 2003 PER MAAND

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
FUNCTIEGROEP											
LEEFTIJD											
16 jaar	858,61	863,98	871,45	878,01	894,74	926,69					
17 jaar	994,18	1.000,40	1.009,05	1.016,65	1.036,01	1.073,01					
18 jaar	1.129,75	1.136,82	1.146,65	1.155,28	1.177,29	1.219,33					
19 jaar	1.265,32	1.273,24	1.284,25	1.293,92	1.318,56	1.365,65					
20 jaar	1.446,08	1.455,13	1.467,71	1.478,76	1.506,93	1.560,74					
21 jaar	1.626,84	1.637,02	1.651,18	1.663,61	1.695,29	1.755,84					
22 jaar	1.807,60	1.818,91	1.834,64	1.848,45	1.883,66	1.950,93	1.952,49	2.063,55	2.160,86	2.262,81	2.367,70
23 jaar							2.044,48	2.178,19	2.287,97	2.404,23	2.525,54
24 jaar								2.292,83	2.415,08	2.545,66	2.683,39
25 jaar									2.542,19	2.687,08	2.841,24
26 jaar										2.828,51	2.999,08
27 jaar											3.156,93

FUNCTIEGROEP PERIODIEK	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
0	1.807,60	1.818,91	1.834,64	1.848,45	1.883,66	1.950,93	2.044,48	2.292,83	2.542,19	2.828,51	3.156,93
1	1.818,91	1.834,64	1.850,97	1.867,95	1.903,13	1.983,34	2.088,54	2.346,49	2.600,20	2.903,17	3.237,36
2	1.831,48	1.848,45	1.867,95	1.888,67	1.929,54	2.015,79	2.135,53	2.398,67	2.661,80	2.971,32	3.319,99
3	1.849,71	1.869,83	1.893,08	1.916,32	1.960,47	2.052,66	2.183,39	2.451,57	2.724,87	3.046,72	3.405,55
4				1.997,43	2.094,28	2.231,93	2.506,67	2.790,83	3.119,94		3.495,42
5					2.150,03	2.276,88	2.563,96	2.858,24	3.196,05		3.584,58
6						2.334,87	2.639,33	2.924,22	3.277,24		3.677,38
7							3.008,29	3.357,69			3.767,63
8								3.460,63			3.860,97
9											3.975,68

Nieuwe opstapschaal per 1 april 2002

Basis is de opstapschaal d.d. 1.4.2001.

Op grond van de op 18 juni 2002 gemaakte CAO-afspraken dienen de lonen per 1.4.2002 met 4,00% te worden verhoogd.

Sigarenindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Nieuwe opstapschaal per 1 april 2003
 Basis is de opstapschaal d.d. 1.4.2002.
 Op grond van de op 18 juni 2002 gemaakte CAO-afspraken dienen de lonen per 1.4.2003 met 3,25% te worden verhoogd.

NIEUWE OPSTAPSCHAAL PER 1 APRIL 2003 PER WEEK

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
FUNCTIEGROEP											
LEEFTIJD											
16 jaar	163,21	164,23	165,63	166,90	173,67	185,95					
17 jaar	188,98	190,16	191,78	193,25	201,09	215,31					
18 jaar	214,75	216,10	217,93	219,60	228,51	244,67					
19 jaar	240,52	242,03	244,08	245,95	255,93	274,03					
20 jaar	274,88	276,60	278,95	281,09	292,49	313,18					
21 jaar	309,24	311,18	313,82	316,22	329,06	352,33					
22 jaar	343,60	345,75	348,69	351,36	365,62	391,47	401,42	415,36	449,98	489,22	529,61
23 jaar							422,55	438,44	476,45	519,80	564,92
24 jaar								461,51	502,92	550,37	600,22
25 jaar									529,39	580,96	635,53
26 jaar										611,53	670,85
27 jaar											706,15

Sigarenindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

NIEUWE OPSTAPSCHAAL PER 1 APRIL 2003 PER 4 WEKEN

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
FUNCTIEGROEP											
LEEFTIJD											
16 jaar	652,84	656,92	662,52	667,60	694,68	743,80					
17 jaar	755,92	760,64	767,12	773,00	804,36	861,24					
18 jaar	859,00	864,40	871,72	878,40	914,04	978,68					
19 jaar	962,08	968,12	976,32	983,80	1.023,72	1.096,12					
20 jaar	1.099,52	1.106,40	1.115,80	1.124,36	1.169,96	1.252,72					
21 jaar	1.236,96	1.244,72	1.255,28	1.264,88	1.316,24	1.409,32					
22 jaar	1.374,40	1.383,00	1.394,76	1.405,44	1.462,48	1.565,88	1.605,68	1.661,44	1.799,92	1.956,88	2.118,44
23 jaar							1.690,20	1.753,76	1.905,80	2.079,20	2.259,68
24 jaar							1.846,04	2.011,68	2.201,48	2.400,88	2.618,88
25 jaar								2.117,56	2.323,84	2.542,12	2.776,12
26 jaar									2.446,12	2.683,40	2.935,40
27 jaar										2.824,60	3.084,60

Sigarenindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE III

REGELING VOOR TOESLAG VOOR VUIL EN ZWAAR WERK

Er wordt een toeslag gegeven voor vuil en zwaar werk, daarbij worden twee categorieën onderscheiden i.c. I en II.

De in het UGM-systeem gehanteerde inconveniënten-elementen „zwaar” en „werkomstandigheden” worden meegenomen bij de bepaling van de werknemers die voor een toeslag in aanmerking komen en wel met de wegingsfactoren 1 respectievelijk 3. Werknemers die op basis van deze 2 gewogen elementen $8\frac{1}{2}$ tot en met $10\frac{1}{2}$ punten hebben krijgen een toeslag conform categorie I.

De werknemers die voor deze twee gewogen elementen 11 punten of meer hebben, krijgen een toeslag conform categorie II. De toeslagen voor categorie I respectievelijk categorie II bedragen € 4,43 respectievelijk € 6,65 per week. Besloten kan worden om, op grond van verbeterde arbeidsomstandigheden, de toeslag voor een werknemer te beëindigen.

Indien de desbetreffende werknemer de toeslag een jaar of langer heeft genoten, geldt de volgende overgangsregeling:

- indien betrokkene een jaar of langer maar korter dan 3 jaar een toeslag heeft genoten, zal hem gedurende 4 weken 100% toeslag worden doorbetaald en gedurende 4 weken 50%;
- indien 3 jaar of langer maar korter dan 5 jaar: gedurende 4 weken 100% van de toeslag, gedurende 4 weken 50% van de toeslag en gedurende 4 weken 25% van de toeslag;
- indien 5 jaar of langer: gedurende 8 weken 100% van de toeslag, gedurende 8 weken 75% van de toeslag, gedurende 4 weken 50% van de toeslag en gedurende 4 weken 25% van de toeslag.

Functies, waarbij duidelijk aanwijsbaar is dat slechts een bepaald gedeelte van het werk, in tijd gemeten, in aanmerking zou kunnen komen voor de bedoelde toeslag, krijgen de toeslag naar rato.

BIJLAGE IV

ARBEIDSPLAATSENOVEREENKOMST behorende bij de CAO voor de Sigarenindustrie

Artikel 1

Overlegprocedures

2. De werkgelegenheidsontwikkelingen op de (zeer) korte termijn in de individuele ondernemingen, vooral ook in situaties welke direct het nemen van maatregelen vereisen, zullen bespreking behoeven in de Ondernemingsraad wegens de eigen taak en de eigen verantwoordelijkheid van deze instanties.

Artikel 2

Werkgelegenheidsbeleid

In het kader van de verplichtingen, die voortvloeien uit resp. de SER-fusiegedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden, dient de werkgever, indien hij overweegt: – een fusie aan te gaan – een bedrijf of bedrijfsdeel te sluiten en/of – de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren, zijn beleid uit te stippelen en uit te voeren onder inachtneming van de SER-fusie-gedragsregels en/of het bepaalde in artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden. In geval van genoemde situaties dienen de vakbonden te worden ingelicht; met de vakbonden dient dan onderhandeld te worden over de regelingen, voortvloeiend uit die situaties, waarbij de rechten van de ondernemingsraad onverlet gelaten worden.

Ter zake van het werkgelegenheidsbeleid van de individuele ondernemingen zijn de in de aanhef van deze overeenkomst genoemde partijen het er over eens dat, alhoewel die ondernemingen zullen streven naar het zoveel mogelijk opvullen van het natuurlijk verloop, het die bedrijven absoluut onmogelijk is zich ertoe te verbinden arbeidsplaatsen, opengevallen door natuurlijk verloop, overal en te allen tijde aan te (zullen) vullen.

Artikel 3

Bepalingen inzake ontslag

Tot de verantwoordelijkheid van de onderneming behoort mede de zorg voor de werkgelegenheid, waarbij het in eerste instantie gaat om de werknemers die in dienst zijn. De verantwoordelijkheid voor de werkgelegenheid impliceert dat alvorens ontslagen overwogen worden, eerst nagegaan zal dienen te worden of geen arbeidsplaatsen kunnen worden behouden.

Sigarenindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Alvorens door de onderneming een beleidsbeslissing inzake gedwongen ontslag wordt genomen dient vastgesteld te worden dat geen alternatieve oplossingen mogelijk zijn. Een en ander laat onverlet de normale overlegprocedures met Ondernemingsraad.

Het voorgaande heeft geen betrekking op ontslag in individuele gevallen (bijvoorbeeld ontslag vanwege ongeschiktheid, ontslag met wederzijds goedvinden c.q. formeel bezwaar, ontslag tijdens proeftijd).

Artikel 4

Vacatures

Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming zullen de in dienst zijnde werknemers eerst in de gelegenheid worden gesteld daarnaar te solliciteren. Tevens zullen werknemers die tussen de 3 en 24 maanden arbeidsongeschikt zijn systematisch over deze vacatures worden geïnformeerd.

Pas nadat is gebleken dat er binnen de onderneming geen geschikte kandidaat is, wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming. Alle vacatures, waarin niet intern kan worden voorzien, dienen bij het RBA te worden gemeld.

Daarbij dient nauwkeurig te worden omschreven welke functies het betreft (aard, niveau, werkomstandigheden, werktijden, en dergelijke) en welke kwaliteiten (met name opleiding en ervaring) men van de werknemers verlangt ter vervulling daarvan. Vacatures zullen waar mogelijk als deeltijdfunctie worden aangeboden. Het voorgaande is derhalve eveneens van toepassing op deeltijdfuncties.

Artikel 5

Positie van de vrouwelijke werknemers

De werkgever zal ten aanzien van de positie van de vrouwelijke werknemer een actief sociaal beleid voeren met betrekking tot begeleiding en promotiekansen.

Artikel 6

Kinderopvang

Om een blijvende deelname aan het arbeidsproces te kunnen continueren wordt aan zowel vrouwelijke als mannelijke werknemers een maximale bijdrage per kind en per jaar ter beschikking worden gesteld voor

kinderopvang. Deze bijdrage wordt verstrekt onder de volgende voorwaarden:

- de bijdrage is niet hoger dan de daadwerkelijk gemaakte kosten;
- de opvang vindt plaats in een erkende instelling en op basis van een factuur van deze instelling;
- de opvang heeft betrekking op kinderen in de leeftijd van 0 tot 12 jaar;
- de bijdrage van de werkgever wordt rechtstreeks overgemaakt aan de instelling.

Voor wat betreft de opvang van kinderen in de leeftijd van 0 tot 4 jaar geldt een maximale bijdrage van € 1100,00 per jaar. Voor iedere werknemer wordt de maximale bijdrage gekoppeld aan de opvang gedurende 10 dagdelen. Indien sprake is van opvang gedurende minder dagdelen wordt de bijdrage naar rato aangepast. Voor iedere werknemer bedraagt de maximale bijdrage per dagdeel op jaarbasis derhalve € 110,- (voor zover men natuurlijk ook gedurende die dagdelen ook in de onderneming werkzaam is).

Voor wat betreft de buitenschoolse opvang van kinderen in de leeftijds-categorie van 4-12 jaar zal een maximale bijdrage van € 550,- per kind per jaar ter beschikking worden gesteld. Deze maximale bijdrage is gekoppeld aan buitenschoolse opvang gedurende 5 dagen per week. Indien sprake is van opvang gedurende minder dagen per week wordt de bijdrage naar rato aangepast. Voor iedere werknemer bedraagt de maximale bijdrage per dag derhalve € 110,- op jaarbasis (voor zover men natuurlijk ook gedurende die dagen in de onderneming werkzaam is).”.

Artikel 7

Zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt

De werkgever zal de grootst mogelijke aandacht besteden aan het scheppen van plaatsingsmogelijkheden voor zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt; met name voor langdurig werklozen, allochtonen, oudere, jongere en gehandicapte werknemers. De werkgever zal hierover overleg voeren met de Ondernemingsraad. Met betrekking tot gehandicapten zal gestreefd worden naar een hoger percentage dan in de wet is vastgesteld.

Artikel 9

Sociaal Beleid

Tenminste eenmaal per jaar zal de werkgever de ondernemingsraad schriftelijk informeren over het gevoerde sociaal beleid, alsmede over de uitgangspunten met betrekking tot het te voeren sociaal beleid.

Onder sociaal beleid binnen de onderneming wordt in dit verband verstaan het ondernemingsbeleid ten aanzien van onderwerpen zoals: personeelsvoorziening, beloningsaspecten voor zover niet reeds geregeld in

Sigarenindustrie 2003/2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de CAO, organisatie van de arbeid, veiligheid, hygiëne, arbeidsmilieu, opleiding en vorming, promotie-mogelijkheden, arbeidsreglement. Na bespreking van de eerder bedoelde informatie met de ondernemingsraad zal door de ondernemingsraad een samenvatting ervan ter kennis van het personeel worden gebracht op een tijdens die bespreking vastgesteld tijdstip en wijze.

Artikel 10

Veiligheid, gezondheid, milieu

De werkgever zal alle maatregelen treffen welke nodig zijn ter voorkoming van schade aan lichaam en goed van werknemers, voor zover deze schade direct of indirect het gevolg zou kunnen zijn van de aanwezigheid van het bedrijf, het functioneren daarvan, de aard en de samenstelling van de gebruikte grondstoffen, chemische stoffen en materialen, enz. Voorts neemt de werkgever maatregelen ter bescherming van de gezondheid van de werknemer door het voorkomen van werkomstandigheden die daarop schadelijke invloed kunnen hebben. Dit heeft betrekking op vermindering van ongevalrisico en ongevalvatbaarheid, vochtigheid (-sgraad), temperatuur (-wisseling), tocht, gassen, stof, lawaai, enz.

Ter bevordering van deze doelstelling ter uitvoering van wettelijke voorschriften ter zake van veiligheid, gezondheid en milieubescherming en in het algemeen ter uitwerking van de iedereen wettelijk geboden zorgvuldigheid ten aanzien van leven en goed van anderen zal de werkgever een actief voorlichtingsbeleid naar betrokkenen voeren en regelmatig met de OR overleggen.

Mede ter uitvoering van het bovenstaande zal de werkgever zorgdragen voor een geneeskundige keuringsmogelijkheid voor werknemers van 45 jaar en ouder.

Werknemers tussen de 45 en 50 jaar zullen in de gelegenheid worden gesteld zich eenmaal per twee jaar te laten keuren, terwijl werknemers van 50 jaar en ouder zich eenmaal per jaar medisch kunnen laten keuren.

Artikel 11

Inschakeling Organisatiebureau

De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, overleg plegen, met de vakbonden en met de Ondernemingsraad over opzet en probleemstelling van het onderzoek.

Indien uitvoering van de resultaten van het onderzoek sociale consequenties voor de werknemer heeft, zal zulks een punt van overleg vormen met de vakbonden, in de Ondernemingsraad.

Artikel 12

Slotbepaling

Deze overeenkomst is een onderdeel van de CAO en de tekst is als bijlage bij de CAO gevoegd. (Gewijzigd met ingang van 1 april 2002.)

Sigarenindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VI

BEVORDERING DEELNAME AAN HET ARBEIDSPROCES VOOR
GEHANDICAPTE WERKNEMERS, ZIEKEN EN WAO'ERS

Definitie:

Onder gehandicapte werknemer wordt verstaan de gehandicapte werknemer in de zin van Artikel 1 van de Wet Rea.

1. De werkgever is gehouden de gehandicapte werknemer in staat te stellen om arbeid te verrichten welke voor zijn krachten en bekwaamheid is berekend en die hem met het oog op zijn opleiding, arbeidsverleden en mogelijkheden kan worden opgedragen, zulks tenzij op grond van de omstandigheden dit van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden geveerd.
2. De werkgever zal in overleg met deskundigen (zoals bedrijfsarts, Arbo-dienst, UVI) een beleid voeren ter voorkoming van langdurig ziekteverzuim en van uitstroom naar de WAO en de AAW van de werknemers. In dit overleg zal worden nagegaan in hoeverre de volgende beleidsonderdelen zinvol kunnen worden toegepast:
 - a. het bijhouden van een ziekteverzuim-registratiesysteem;
 - b. het opstellen van een werkhervattingsplan voor werknemers die langer dan 6 maanden ziek zijn;
 - c. het onderzoeken welke functies in principe vervuld kunnen worden door gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers;
 - d. het zonodig aanpassen van functies ten behoeve van (gedeeltelijk-)arbeidsongeschikte werknemers daar waar dit redelijkerwijze organisatorisch mogelijk is;
 - e. het opstellen van een extern begeleidingsplan, indien interne herplaatsing tot de onmogelijkheden behoort.
4. De werkgever zal bij de werving van personeel systematisch aandacht schenken aan de mogelijkheid gehandicapten in aanmerking te laten komen voor de vervulling van bepaalde vacatures.

BIJLAGE VII

REGELING ONGEWENSTE INTIMITEITEN

Uitgangspunten voor behandeling van klachten

Ongewenste intimiteiten zijn moeilijk te hanteren problemen, onder meer omdat de bewijsvoering dikwijls problematisch is, de schuldvraag emotioneel beleefd wordt, de consequenties van zelfs een beperkte inbreuk op geheimhouding van vertrouwelijk verstrekte gegevens voor betrokkenen verstrekend kunnen zijn, de gevoeligheid met betrekking tot deze materie van persoon tot persoon verschilt en zelfs bij dezelfde persoon in de tijd kan variëren. Ook kunnen de normen die verschillende groepen medewerkers hanteren uiteen liggen.

Voor degene die in woord of gedrag inbreuk op de goede zeden maakt, zal het passeren van de grens van het toelaatbare duidelijk moeten zijn. Een eenduidige formulering van die grens is echter, gegeven het bovenstaande, niet zonder meer te geven, omdat het gaat om de zeden die in de concrete context van het samenwerken inhoud moeten hebben gekregen.

Een en ander vraagt om een onconventionele en zorgvuldige aanpak.

Voor behandeling van klachten over ongewenste intimiteiten zal, rekening houdend met het bovenstaande, een aantal uitgangspunten gelden:

- ongewenste intimiteiten zijn binnen het bedrijf onaanvaardbaar. Iedere medewerker heeft recht op een zakelijke en correcte benadering;
- elke regeling hieromtrent laat onverlet het recht van medewerkers om in gevallen van een strafbaar feit, zoals schennis van de eerbaarheid, aanranding e.d., een aanklacht in te dienen.
De regeling heeft vooral de bedoeling om de minder brute, maar niettemin ongewenste confrontatie met intimiteiten zo mogelijk te voorkomen, maar zeker te corrigeren;
- tevens wordt expliciet erkend dat het hierbij gaat om klachten met een zeer specifiek karakter en een dikwijls grote emotionele lading;
- de klager zal dienen te worden beschermd, ook in die zin dat de procedure een serieuze en zorgvuldige behandeling van de klacht waarborgt en is gericht op het oplossen van het probleem binnen een redelijke termijn;
- de procedure zal bij voorkeur informeel van karakter zijn: aan de betrokkenen zal helder en duidelijk worden meegedeeld wat de bevindingen zijn en of, en zo ja welke, maatregelen zijn of zullen worden getroffen. Het informele karakter maakt het ook mogelijk om met voorbijgaan van hiërarchische niveaus de klacht te deponeren op de meest aangewezen plaats;
- de regeling kent geen beroepsmogelijkheid anders dan de altijd aanwezige mogelijkheid van een externe juridische toetsing;
- artikel 678 BW laat voldoende ruimte om bij excessen op te treden.

Sigarenindustrie 2003/2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Omschrijving

Van ongewenste intimiteiten is sprake indien een medewerker in de werksituatie:

- tegen zijn of haar wil door fysieke dwang, intimidatie en/of door oneigenlijk gebruik van gezag waaraan de medewerker krachtens zijn/haar arbeidsovereenkomst is onderworpen, wordt gedwongen medewerking te verlenen aan handelingen van seksuele aard of deze te ondergaan;
- of
- wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan de medewerker laat blijken en/of pleger redelijkerwijs had moeten begrijpen dat de medewerker deze ongewenst vindt.

Vertrouwenspersonen

Als vertrouwenspersonen met betrekking tot klachten over ongewenste intimiteiten zijn aangewezen de bedrijfsartsen en een door de werkgever als zodanig aangewezen vertrouwenspersoon.

De taak van een vertrouwenspersoon is:

- begeleiding van de klager;
- begeleiden van de klacht in de procedure tot een oplossing gevonden is.

Indienen klacht

Een klacht over ongewenste intimiteiten kan mondeling of schriftelijk worden aangemeld bij één van de vertrouwenspersonen. Deze klacht behoeft niet eerst te worden besproken met de (personeels)chef.

De klacht kan aanvankelijk namens iemand worden ingediend, maar anonieme klachten worden nimmer in behandeling genomen.

Behandeling

De vertrouwenspersoon neemt de klacht in ontvangst en zorgt voor een goede opvang van de klager. Hij/zij stelt zo mogelijk op discrete wijze een onderzoek in naar de feitelijke omstandigheden van de ongewenste intimiteiten die aanleiding gaven tot de klacht en neemt contact op met degene(n) tegen wie de klacht is gericht teneinde, zo mogelijk informeel, tot een oplossing van de situatie te komen die tot de klacht aanleiding heeft gegeven.

Indien deze informele bemiddeling leidt tot een oplossing, dan wordt de klager daarover ingelicht.

Indien deze informele bemiddeling niet tot een bevredigende oplossing leidt, wordt de klager daarover eveneens door de vertrouwenspersoon geïnformeerd.

De klager kan dan zelf, dan wel de vertrouwenspersoon namens de klager, de klacht aanhangig maken bij de directie.

De klacht dient zo spoedig mogelijk, doch zeker binnen 4 weken, door de directie in samenspraak met de naast hogere chef van de beklagde, alsmede in nauw overleg met de desbetreffende vertrouwenspersoon,

door middel van een oordeel al of niet gevolgd door sancties, te worden afgehandeld. Van deze beslissing worden zowel de beklagde als de klager op de hoogte gesteld.

Geheimhouding, privacy en bescherming van klager en „beschuldigde”
Gedurende de behandeling van de klacht onthouden alle betrokkenen zich van alle activiteiten die ertoe zouden kunnen leiden, dat het gebeurde zich zou kunnen ontwikkelen tot een openlijk conflict.

Voorts is het, in verband met de privacy van de betrokkenen, van het grootste belang dat de behandeling van de klacht strikt vertrouwelijk plaatsvindt.

De betrokkenen hebben een geheimhoudingsplicht ten aanzien van de klacht, alsmede ten aanzien van de getroffen maatregelen zowel tijdens het onderzoek als daarna.

Indien noodzakelijk zullen maatregelen genomen worden om het contact tussen klager en aangeklaagde te voorkomen. Over deze maatregelen zal de klager door de vertrouwenspersoon worden geïnformeerd.

Sancties

Het streven van de werkgever zal erop gericht zijn om de klager, te goeder trouw, geen nadelige gevolgen te laten ondervinden in zijn of haar werksituatie van het aanhangig maken als zodanig van een geval van ongewenste intimiteiten. Ook niet als een klacht, die te goeder trouw is ingediend, ongegrond zal worden geoordeeld.

De afhandeling van de klacht kan in het uiterste geval leiden tot een situatie waarin artikel 678 van het BW van toepassing wordt verklaard. Beroep tegen de uiteindelijke beslissing is binnen deze procedure niet mogelijk.

Deze procedure laat onverlet het recht van de klager om een aanklacht in te dienen en eventueel een civielrechtelijke procedure aan te spannen.

Strafrechtelijke aanklacht

Indien de klager tijdens of na de interne behandeling van de klacht alsnog een aanklacht indient, dan wordt het interne onderzoek normaal voortgezet, resp. worden eventueel sancties gecontinueerd.

Zo nodig worden door de directie in samenspraak met de naast hogere chef van beklagde maatregelen genomen om escalatie van het conflict te voorkomen. Daarbij dient een zorgvuldig evenwicht te worden gevonden tussen de zorg voor de klager en de rechten van de aangeklaagde.

Indien in een strafrechtelijke procedure aangeklaagde vrijgesproken wordt van het ten laste gelegde, wordt door de directie opnieuw bezien of handhaving van de opgelegde sanctie(s) en van de genomen maatregelen wenselijk is.

Indien in een strafrechtelijke procedure wordt vastgesteld, dat sprake is geweest van een strafbaar feit, zal werkgever in haar oordeel en maatregelen jegens de dader rekening houden met een dergelijke rechterlijke uitspraak. Zij zal echter zoveel mogelijk onbedoelde opeenhoping van sancties vermijden, uiteraard met inachtneming van de belangen van het slachtoffer.

Sigarenindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE IX

REGELING OUDERSCHAPSVERLOF

1. Iedere werknemer in dienst bij de werkgever die als ouder een familierechtelijke betrekking met een kind heeft, heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof. Ook de werknemer zonder familierechtelijke betrekking die blijvend verzorging en opvoeding van een kind op zich heeft genomen en met het kind op hetzelfde adres woont, heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof.
2. Het ouderschapsverlof bedraagt 13 maal de, in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen, wekelijkse arbeidsduur. Voor ieder kind onder de leeftijd van 8 jaar kan éénmaal ouderschapsverlof opgenomen worden. Bij de geboorte of adoptie van een meerling bestaat de aanspraak voor elk van de kinderen.
3. Het ouderschapsverlof kan door de werknemer flexibel worden ingevuld. De werknemer meldt het voornemen verlof op te nemen tenminste twee maanden voor het door hem/haar gewenst tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van:
 - a. de periode van het verlof;
 - b. het aantal uren verlof per week;
 - c. de gewenste spreiding van de verlofuren over de week
4. De werkgever kan uiterlijk tot één maand voor het door de werknemer opgegeven tijdstip van ingang van het verlof de gewenste spreiding van de verlofuren wijzigen, maar alleen na overleg met de werknemer en voorzover gewichtige redenen zich tegen de gewenste spreiding verzetten.
5. De werkgever is verplicht in te stemmen met een verzoek het verlof niet op te nemen of te onderbreken op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. De werkgever hoeft aan dit verzoek niet eerder gevolg te geven dan een maand na het verzoek. De werknemer behoudt in ieder geval van niet opnemen of onderbreking het recht om (de rest van) het ouderschapsverlof later op te nemen. In dat geval is hetgeen vermeld staat onder leden 3 en 4 opnieuw van toepassing.
6. De werknemer kan besluiten tot voortzetting van de opbouw van het pensioen tijdens de periode van ouderschapsverlof, als ware er geen sprake van ouderschapsverlof.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2004.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de in dictum I opgenomen bepalingen houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepalingen de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2004 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum VI

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

's-Gravenhage, 15 december 2003

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*de wnd. Directeur Uitvoerings-
taken, Juridische Zaken en
Beleidsinformatie van de Arbeids-
inspectie,*

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