

CAO EN APO
VOOR DE WERKNEMERS IN DE
SIGARENINDUSTRIE
VANAF
1 JULI 2015 TOT 1 JANUARI 2016

INHOUDSOPGAVE

Artikel	Blz.
Hoofdstuk 1	
1. Definities	6
2. Duur en openbreekclausule	7
3. Wederzijdse verplichtingen van partijen	7
4. Verplichtingen van de werkgever en de werknemer	8
5. APO	8
6. Mr. A. Steinkühlerfonds	8
Hoofdstuk 2	
7. Indienstneming	9
8. Beëindiging	10
Hoofdstuk 3	
9. Arbeidstijd	13
Hoofdstuk 4	
10. Functie- en beloningsgroepen	16
11. Andere arbeid; waarneming; overplaatsing	17
12. Procedure voor bezwaar en beroep	19
13. Bijzondere bepalingen voor werknemers met een handicap	19
14. Loon/salarisuitbetaling	20
15. Loon/salarisverhogingen	20
16. Eindejaarsuitkering	20
Hoofdstuk 5	
17. Ploegendienst	22
18. Nachtdienst	23
19. Overwerk	23
Hoofdstuk 6	
20. Korter werken; onvrijwillig verzuim	25
21. Kort verzuim	25
22. Zon- en feestdagen	27
23. Verlof- en snipperdagen	28
24. Vakantietoeslag	33
Hoofdstuk 7	
25A Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval	35
25B Aanbod passende arbeid - reïntegratie	37
26. Pensioenvoorzieningen	37
27. Aanvullende bijdrage (voorheen prepensioenbijdrage)	38
28. Uitkering bij overlijden	39

Hoofdstuk 8	
29. Seniorenregeling	40
Hoofdstuk 9	
30. Studiefaciliteiten en Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie	43
31. Gehandicapte werknemers	43
32. Ongewenste intimiteiten	43
33. Arbeidsreglement	44
Hoofdstuk 10	
34. Bovenwettelijke uitkeringen bij reorganisaties	45
35. Vakbondsvertegenwoordiging	45
36. Vakbondswerk binnen de onderneming	47
37. Vakbondscontributie	47
Bijlagen bij de CAO	
Bijlage	Blz.
I Functielijst en Overzicht van referentiefuncties	48
II Salaristabellen en Opstapschalen	51
III Regeling voor toeslag voor vuil en zwaar werk	52
IV Arbeidsplaatsenovereenkomst behorende bij de CAO voor de Sigarenindustrie	53
Artikel 1: Overlegprocedures	53
Artikel 2: Werkgelegenheidsbeleid	54
Artikel 3: Bepalingen inzake ontslag	54
Artikel 4: Vacatures	55
Artikel 5: Positie van de vrouwelijke werknemers	55
Artikel 6: Zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt	55
Artikel 7: Uitzendkrachten	55
Artikel 8: Sociaal Beleid	56
Artikel 9: Veiligheid, gezondheid, milieu	56
Artikel 10: Inschakeling Organisatiebureau	57
Artikel 11: Slotbepaling	57
V Bevordering deelname aan het arbeidsproces voor gehandicapte werknemers, zieken en WAO'ers	58
VI Regeling ongewenste intimiteiten	60

VII	Notulaire besluiten van partijen bij de CAO	64
VIII	Regeling Ouderschapsverlof	69
IX	Trefwoordenregister	70

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
EN
ARBEIDSPLAATSENOVEREENKOMST**

voor de werknemers in de sigarenindustrie vanaf 1 juli 2015 tot 1 januari 2016.

De Nederlandse Vereniging voor de Sigarenindustrie te Eindhoven, hierna kortheidshalve als NVS aangeduid, ter ene zijde,

en

FNV te Utrecht;

CNV Vakmensen te Apeldoorn;

De Unie te Culemborg;

hierna genoemd werknemersorganisaties als partij ter andere zijde,

overwegende

dat het regelen en vaststellen der arbeidsvoorwaarden, in acht te nemen bij het aangaan van individuele arbeidsovereenkomsten, in het belang moet worden geacht van de bedrijfstak en van de bedrijfsgenoten,

zijn de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

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 aanbrenge 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 ORBA methode van functiewaardering (ORBA).
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 2 Duur en openbreekclausule

1. Deze CAO en de daarbij behorende APO als bedoeld in artikel 5, zijn aangegaan voor de periode 1 juli 2015 tot 1 januari 2016, met dien verstande dat zij geacht wordt te zijn ingegaan met ingang van 1 juli 2015.
2. Indien echter tijdens de looptijd dezer overeenkomst buitengewone omstandigheden optreden, welke in de algemene verhoudingen tussen prijzen en lonen sterk ingrijpen, zullen partijen het recht hebben over deze CAO hernieuwd gezamenlijk te overleggen.

Artikel 3 Wederzijdse verplichtingen van partijen

1. Partijen verplichten zich te zullen bevorderen, dat hun leden de in deze overeenkomst gestelde bepalingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid zullen nakomen.
2. Partijen verplichten zich over en weer tijdens de duur van deze overeenkomst onder de leden van het personeel generlei actie te zullen voeren, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de bij deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.
3. Indien enige partij tijdens de duur dezer overeenkomst door bijzondere omstandigheden wijziging daarin noodzakelijk mocht oordelen, dient zij zulks aan de andere partij schriftelijk kenbaar te maken. Partijen verplichten zich hierover onverwijld onderhandelingen te openen en deze te voeren in een geest van samenwerking en vertrouwen. Mochten bedoelde onderhandelingen niet leiden tot een bevredigend resultaat voor partijen, dan vervallen na een maand de verplichtingen, genoemd in lid 2 en lid 5 van dit artikel.
4. Contractanten verbinden zich gedurende de tijd dat deze CAO van kracht is, generlei actie te voeren en generlei staking resp. uitsluiting toe te passen, noch verenigingen van werknemers resp. werkgevers of afzonderlijke werknemers resp. werkgevers, die daartoe mochten overgaan te steunen, anders dan door een poging tot bemiddeling.
5. Partij ter andere zijde verbindt zich krachtdadige medewerking te verlenen aan de bij de NVS aangesloten fabrikanten, wanneer door leden der werknemersorganisaties het werk wordt neergelegd.
6. Indien een of meer werknemers het werk staken, of indien een of meer werkgevers tot uitsluiting zijn overgegaan, zullen (zo mogelijk binnen 24 uur) vertegenwoordigers van de NVS alsmede de vertegenwoordigers der betrokken werknemersorganisaties ten kantore van de werkgever waar het geschil is ontstaan, bijeenkomen, teneinde te trachten het conflict tot een voor beide partijen bevredigende oplossing te brengen.

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.
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 plichtsbetruktend 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.

Artikel 5 APO

Partijen, overwegende dat zij gezamenlijk verantwoordelijkheden hebben ten aanzien van nader te noemen werkgelegenheidsaspecten in kwantitatieve of kwalitatieve zin, hebben een arbeidsplaatsenovereenkomst afgesloten waarvan de tekst is afgedrukt in bijlage IV bij deze CAO.

Artikel 6 Mr. A. Steinkühlerfonds

1. De werkgever zal in de periode 1 januari 2014 – 30 juni 2021 een bijdrage beschikbaar stellen aan de bij deze CAO betrokken vakorganisaties van 0,25% van de loonsom van de werknemers die onder de CAO vallen. Onder loonsom wordt verstaan het maximumdagloon in het kader van de sociale wetgeving. Deze gelden zijn bestemd ter financiering van algemene vakbondsactiviteiten. NVS neemt initiatief tot overleg met de cao partijen, indien NVS een wijziging hierin wil toepassen voor de periode na 30 juni 2021.

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. In arbeidsovereenkomsten met een duur van zes maanden of korter mag geen proeftijd opgenomen worden.
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;
 - i. de bepaling dat deze CAO en mogelijke toekomstige wijzigingen en aanvullingen met de arbeidsovereenkomst een geheel vormen;
 - j. indien zulks wordt overeengekomen de vermelding van de inhoud van een concurrentiebeding.
6. De werknemer is gehouden alle persoonlijke informatie te verstrekken, voor zover 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.

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 onverwijld 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 met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan 6 maanden:
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 met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden op langer geldt een verplichte aanzegtermijn. Uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst als bedoeld in de vorige zin afloopt, moet de werkgever schriftelijk aan de werknemer mededelen, of, en zo ja, onder welke voorwaarden de werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.
 - d. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden:
bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen.
 - e. op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
 - f. door ontbinding door de kantonrechter ingevolge artikel 685 respectievelijk artikel 686 BW.
 - g. 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.

In zeer bijzondere gevallen op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, ten gevolge waarvan de werknemer zou zijn ontslagen indien hij niet ziek was geweest, - een en ander ter uitsluitende beoordeling van de bevoegde partijen bij deze CAO -, zal het de werkgever na verkregen toestemming van genoemde partijen zijn toegestaan tijdens ziekte de dienstbetrekking te beëindigen met inachtneming van het in lid 1 bepaalde. Voor de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer zal geen ontslag-aanvraag worden ingediend alvorens advies van de betreffende Uitvoeringsinstantie is verkregen.

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.
4. Wanneer de werkgever aanleiding vindt om over te gaan tot het aanzeggen van ontslag op staande voet, zal hij tegelijkertijd de betrokken werknemer in de gelegenheid stellen de vakbondsvertegenwoordiging daarover te raadplegen.
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 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, met goedvinden van zijn werkgever, jegens de overheid aangegaan ten aanzien van de landverdediging 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 ploegendienst gewerkt, een en ander met inachtneming van het gestelde in artikel 17. Over de invoering of uitbreiding zal vooraf overleg worden gevoerd met ondernemingsraad en vakbondsvertegenwoordiging. Het werkrooster van de ploegendienst 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 ondernemingsraad en vakbondsvertegenwoordiging.

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 toestemming vereist zijn van de vakbondsvertegenwoordiging en 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 leerplichtwet 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.

G. Tijdelijk werk

De werkgever informeert de ondernemingsraad in gevallen van het aanbieden van tijdelijk werk.

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.

b. De vorm van arbeidstijdverkorting

De vorm van de arbeidstijdverkorting op jaarbasis wordt per onderneming geregeld. Hiertoe wordt overleg gevoerd tussen de directie en de vakbondsvertegenwoordiging en in uitzonderingsgevallen voor bepaalde groepen werknemers tevens met een vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie, uiteraard met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden.

Op voorhand worden drie alternatieven aangegeven voor de vorm van arbeidstijdverkorting:

- vier uur i.c. een halve dag per week
- acht uur i.c. een dag per twee weken
- zestien uur i.c. twee dagen per vier weken.

Voor bepaalde groeperingen waarvoor deze vormen onoverkomelijke problemen opleveren zal met de vakbondsvertegenwoordiging en zoals genoemd een werknemersorganisatie-vertegenwoordiger overleg worden gevoerd, waarbij kan worden overeengekomen om de arbeidstijdverkorting over een periode van drie maanden af te rekenen.

c. Afkopen ATV-dagen

In die bedrijven waar de ATV-dagen niet vast ingeroosterd zijn, kunnen in overleg tussen werknemer en werkgever deze dagen allemaal of deels verkocht worden.

Uitgangspunten hierbij zijn dat:

- er jaarlijks gekozen moet worden;
- het op basis van vrijwilligheid van de werknemer is;
- het werken op een ATV-dag tegen extra loon in overleg met de werkgever afgesproken moet worden (dus er moet ook gewerkt kunnen worden);
- met betrekking tot de bepaling van een uurwaarde is het volgende vastgesteld:
 - op de loonstrook staat de waarde van een uur vermeld. Deze waarde is afhankelijk van de door de werkgever gehanteerde bedrijfstijd. Deze dient als uitgangspunt. Deze waardebepaling wordt ook gebruikt voor de uitbetaling van uren bij uitdiensttreding, fietsenplan en dergelijke;
 - het uurloon zal zowel gelden voor de koop als verkoop;
 - het uurloon wordt vermeerderd dan wel verminderd met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering bij koop of verkoop van uren.

d. Werk tijdens een collectief (vastgestelde) ATV-dag

Indien tijdens een collectief (vastgestelde) ATV-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)
4. De werkgever deelt elke werknemer(functie) 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.
9. Fouten, in de uitvoering van deze loonregeling gemaakt, moeten zo spoedig mogelijk worden hersteld. Loonsverhoging ten gevolge daarvan, moet ingaan vanaf de dag, dat de zaak door de betrokken werknemer is aanhangig gemaakt bij zijn werkgever. Loonsverlaging zonder terugwerkende kracht. In geval het tijdstip waarop de werknemers de zaak met de betrokken werkgever hebben besproken niet is vast te stellen, geldt als regel dat de loonsverhoging ingaat op de dag dat de zaak schriftelijk

aanhangig is gemaakt door de werknemersorganisaties, waarvan de betrokken werknemer lid is.

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, behoudens 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 en aan de vakbondsvertegenwoordiging 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 functiegroep dan die waartoe zijn eigen functie behoort, blijft beloofd 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 12 Procedure voor bezwaar en beroep

Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de overeenstemming van de inhoud van de functieomschrijving met de feitelijke inhoud van zijn functie of tegen de indeling van de door hem vervulde functie in een bepaalde functiegroep, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de hiërarchische weg binnen het bedrijf. Dat bezwaar dient schriftelijk te worden ingediend bij de afdeling P&O.

Voor het afhandelen van een interne bezwaarprocedure geldt een termijn van een maand.

Indien binnen een maand na het indienen van het bezwaar geen bevredigende oplossing is gevonden, kan de medewerker besluiten tot een externe beroepsprocedure.

In een externe beroepsprocedure wordt over het bezwaar overleg gevoerd door een functie-deskundige aangesteld door de directie én een functiedeskundige aangesteld door betrokken medewerker. Indien de medewerker lid is van een vakorganisatie, kan hij via zijn vakorganisatie een functiedeskundige inschakelen.

Voor de afhandeling van de externe beroepsprocedure leveren de directie én de betrokken medewerker schriftelijk de benodigde informatie en standpunten aan.

Indien noodzakelijk zullen de functiedeskundigen nader onderzoek doen om te komen tot de noodzakelijke beeldvorming. De gezamenlijke deskundigen doen binnen twee maanden een bindende uitspraak waarvan betrokkenen schriftelijk op de hoogte worden gesteld.

De eventueel uit het bindend advies van deskundigen volgende loon-/salarisconsequenties zullen ingaan vanaf de datum van indiening van het bezwaar.

Artikel 13 Bijzondere bepalingen voor werknemers met een handicap

1. Voor werknemers van wie door een handicap minder dan van een niet gehandicapte werknemer kan worden verlangd, kan een lager loon/salaris worden vastgesteld dan voor de betreffende werkzaamheden conform artikel 10 is voorzien.

2. Het afwijkend loon/salaris, als bedoeld in lid 1 wordt vastgesteld door de hierbij betrokken partijen, te weten: de betrokken werkgever en de werknemersorganisaties, de vakbondsvertegenwoordiging gehoord, en wel binnen zes weken, nadat de werkgever hierom heeft verzocht.
3. De betrokken werknemers dienen tenminste 10 werkdagen tegen het volle voor hun werkzaamheden conform artikel 10 vastgestelde loon/salaris te hebben gewerkt, alvorens de werkgever toepassing van deze paragraaf kan verzoeken. Een overeengekomen lager loon/salaris gaat in na afloop van de zes weken, bedoeld in lid 2, of zoveel eerder als partijen van geval tot geval overeenkomen.

Artikel 14 Loon/salarisuitbetaling

1. De loon/salarisbetaling moet geschieden door overschrijving op bank- of girorekening.
2. 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 juli 2015 worden de salarisschalen en salarissen verhoogd met 1%.

Alle in de CAO genoemde vloeren worden eveneens verhoogd met de overeengekomen percentages voor de loonsverhoging.

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.

Per onderneming komt 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 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, de in artikel 27 genoemde toeslag 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 en/of met de vakbondsvertegenwoordiging.

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 worden beëindigd te 18.00 uur, zonder vermindering van vakantie- en/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 verdiend 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 overuren zoveel mogelijk gecompenseerd worden met vrije uren.
2. De werknemer is gehouden - behoudens de uitzondering bedoeld in de Seniorenregeling (artikel 29 van deze CAO) - tot het verrichten van overwerk. Inzake het overwerk zal vooraf overleg worden gevoerd met het (of de) daarvoor in aanmerking komende lid (leden) van de vakbondsvertegenwoordiging.
3. Als overwerk wordt beschouwd het langer werken dan de normale arbeidstijd van 8 uur per dag of 40 uur per week. 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/toezichhoudende functie of door administratief personeel voor het aansluitend aan de normale arbeidstijd, al dan niet op verlanging 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 vervangende, individueel in te roosteren, vrije dagen worden gegeven.

4. Bij overwerk heeft de werknemer een keuze tussen compensatie in:

- a) extra loon/salaris plus toeslag,
- b) een overeenkomstig aantal vrije uren,
- c) 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:

- a. 40% voor overuren tussen 6 uur en 22 uur op maandag t/m vrijdag;
- b. 70% voor overuren tussen 22 uur en 6 uur op maandag t/m vrijdag en op zaterdag van 6 tot 13 uur;
- c. 100% voor overuren van zaterdag 13 uur af tot maandag 6 uur;
- d. 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**

1. 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, schoonzons 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 I);
 - 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 I);
- 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.
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 I);
- 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 I);
- 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 vakantie- en/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 voorgezet, 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 van de echtgenote van de werknemer of miskraam, gedurende twee dagen. Dit verlof moet binnen 4 weken worden opgenomen;
 - 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 of de vakbondsvertegenwoordiging 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.
 4. Verzuim zonder opgaaf van geldige redenen:
Met toepassing van het bepaalde in artikel 627 van het Burgerlijk Wetboek kan de werkgever voorts de werknemer, ingeval van verzuim zonder opgaaf van geldige redenen, schorsen zonder behoud van loon / salaris en hem de toegang tot de fabriek ontzeggen:
 - a. bij verzuim van een halve dag: gedurende ten hoogste een halve dag;
 - b. bij verzuim van een hele dag : gedurende ten hoogste een dag;
 - c. bij verzuim van twee of meer opeenvolgende arbeidsdagen: gedurende ten hoogste vijf dagen, tenzij de werkgever tot ontslag met onmiddellijke ingang besluit.
Elke opgelegde schorsing dient aanstonds ter kennis van de vakbondsvertegenwoordiging te worden gebracht. De schorsing moet binnen een week na de overtreding worden toegepast.
 5. De bepalingen van dit artikel zijn niet alleen van toepassing op gehuwde werknemers, maar tevens op werknemers met een vaste levensgezel(lin) en op werknemers, die duurzaam samenwonen, mits een en ander schriftelijk duidelijk en tijdig bekend is gemaakt aan de werkgever.

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, Koningsdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag 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 WAO-uitkering of een WGA-uitkering, gelden de verlofaanspraken tijdsevenredig.
4. Doorschuiven vakantiedagen naar volgend vakantiejaar.
De wettelijke vakantiedagen die de werknemer vanaf 1 januari 2015 opbouwt, vervallen zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak erop is ontstaan. Indien de werknemer aannemelijk maakt dat hij niet in staat was de

vakantiedagen op te nemen, wordt de verjaringstermijn verlengd. Voor bovenwettelijke dagen is de verjaringstermijn vijf jaar. Indien het niet opnemen van deze dagen werd veroorzaakt door langdurige ziekte, uitmondend in de WAO of WIA, 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 dienstjubileum 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 29 sub B 1b. hebben per vakantiejaar aanspraak op vijf extra individuele snipperdagen met ingang van het vakantiejaar waarin de werknemer 55 wordt. Zij zien af van het bepaalde in artikel 29 sub B1a.
Op 1 januari 2016 worden de leeftijden genoemd in dit lid verhoogd met 1 jaar, inhoudende dat de werknemers van 46 tot 51 jaar per vakantiejaar aanspraak hebben op één extra individuele snipperdag met ingang van het jaar waarin de werknemer 46 jaar wordt. Werknemers van 51 tot 56 jaar hebben per vakantiejaar aanspraak hebben op vijf extra individuele snipperdagen met ingang van het jaar waarin de werknemer 51 jaar wordt. Werknemers van 56 tot 61 jaar, die er voor kiezen om gebruik te maken van extra arbeidstijdverkorting volgens artikel 29 sub B lid 1b., hebben per vakantiejaar aanspraak op vijf extra individuele snipperdagen met ingang van het jaar waarin de werknemer 56 jaar wordt. Zij zien af van het bepaalde in artikel 29 sub B1a.
Op 1 januari 2018 worden de leeftijden genoemd in dit lid wederom verhoogd met 1 jaar.
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 werknemster heeft zij recht op verlof gedurende 6 weken zoals bedoeld in de Ziektewet.
2. De werknemster heeft evenzo recht op bevallingsverlof gedurende een periode van 10 weken zoals bedoeld in de Ziektewet.
De werknemster 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 ziekengeld 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 - of bij het ontbreken daarvan met de vakbondsvertegenwoordiging - vastgesteld. Bij de vaststelling van de collectieve snipperdagen zal onder andere rekening worden gehouden met plaatselijke feestdagen.
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 bedrijfsgang in of andere belangen van de onderneming niet worden geschaad, zulks ter beoordeling van de werkgever, zo nodig in overleg met de vakbondsvertegenwoordiging.

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. 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 verrichten 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, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen;
 - b. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan bijeenkomsten van of het verrichten van werkzaamheden voor de vakbeweging;
 - c. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - d. zwangerschap of bevalling;
 - e. het met toestemming van de werkgever of krachtens wettelijke verplichting volgen van algemeen vormend onderwijs voor jeugdige werknemers;
 - f. 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.

I. 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 H 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.

J. Hoe te handelen bij arbeidsongeschiktheid

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 uitkering ontvangt ingevolge de Ziektewet, en die tijdens de bedrijfsvakantie of tijdens een collectieve snipperdag gedeeltelijk 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 UWV 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 UWV, zal de werknemer geen verlof kunnen opnemen. In dit geval is het bepaalde in onderdeel I lid 1 van overeenkomstige toepassing.

K. Arbeitsongeschiktheid 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.

L. 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.

M. Afkoop bovenwettelijke dagen

In aanvulling op hetgeen bepaald in onderdeel B lid 4 is het ook mogelijk om de bovenwettelijke dagen af te kopen.

N. 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 provisie-inkomensbestanddeel 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.

O. 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 bijdrage zorgverzekering 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.

2. De vloer in de vakantietoeslag bedraagt, bij 8% vakantietoeslag met ingang van 1 april 2015 € 2.014,90.

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

Leeftijd	in % van de vloer voor vakvolwassenen	2015
21 jaar	81,5	1.642,15
20 jaar	72,5	1.460,80
19 jaar	63,5	1.279,46
18 jaar	56,5	1.138,19
17 jaar	50,0	1.007,45
16 jaar	42,5	856,34

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 25A Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval (voor werknemers die een uitkering ontvangen op grond van de WAO gelden de bepalingen uit notulair besluit 13 in plaats van de hieronder genoemde bepalingen)**

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, ongeval, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 B.W., de Ziektewet, de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), bestaande uit onder meer de IVA (Inkomen bij volledige Arbeidsongeschiktheid) en de WGA (Wet Gedeeltelijke Arbeidsgechikten), voor zover hierna niet anders is vermeld.
2. Aan de werknemer wiens dienstverband ten minste 8 weken of 2 maanden als bedoeld in artikelen 652 en 676 B.W. heeft geduurd, zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken 70% van het bruto maandinkomen (minimaal het wettelijk minimumloon tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald.
Daarenboven ontvangt de werknemer gedurende de eerste maand van arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot 90% van het bruto maandinkomen. Vanaf de tweede maand van arbeidongeschiktheid tot en met de 24ste maand van arbeidsongeschiktheid ontvangt de betreffende werknemer een aanvulling tot 100% van het bruto maandinkomen.
3. De werknemer verliest het recht op doorbetaling van loon en de aanvullingen op de wettelijke uitkeringen indien een situatie zich voordoet als omschreven in artikel 7: 629 lid 3 BW.
4. Indien de werknemer verzuimt te voldoen aan de verplichtingen, hem ter zake van arbeidsongeschiktheid door de werkgever opgelegd, verliest hij zijn aanspraak op de aanvulling op de wettelijke doorbetaling van loon van de werkgever over de dagen, waarop het verzuim betrekking heeft.
5. Indien vanwege een verschil van mening omtrent de passendheid van de aangeboden functie een “second opinion” is gevraagd aan de UWV, zal tot het moment dat de uitkomst van de “second opinion” bekend is, het loon waar de werknemer conform lid 1 recht op heeft, worden doorbetaald.
6. Indien de wettelijke uitkeringen, die volgen op de termijn zoals genoemd in lid 2 later ingaan als gevolg van een door de UWV aan de werkgever opgelegde sanctie en de

werknemer valt hiervan geen verwijt te maken, zal het loon waar de werknemer conform lid 2 recht op heeft, gedurende deze periode worden doorbetaald.

7. De arbeidsovereenkomst van de volledig arbeidsongeschikte werknemer die in aanmerking komt voor een uitkering volgens de IVA, wordt beëindigd met inachtneming van de geldende wettelijke regels.
8. De werknemer die na de 104e week gedeeltelijk het werk hervat, ontvangt over het gewerkte gedeelte het bruto maandinkomen (naar evenredigheid) behorende bij de functie die de werknemer op dat moment verricht.
9.
 - a. De werkgever is verplicht over de dagen waarop de werknemer een uitkering ontvangt krachtens de WIA die uitkering gedurende ten hoogste 12 maanden aan te vullen in de vorm van een toeslag.
 - b. Deze toeslag wordt gebaseerd op het bruto ziekgeld per dag (inclusief de aanvulling van de werkgever). Dit bruto ziekgeld, 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 wet.
 - c. De toeslag bedraagt het bedrag dat benodigd is om, in aanvulling op de geldende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, tot een niveau te komen van 95% van het bruto ziekgeld, zoals bepaald onder lid 9 sub b.
 - d. Over de toeslag wordt geen CAO-verhoging verstrekt.
10. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren, respectievelijk in te trekken, indien:
 - de arbeidsongeschikte werknemer geweigerd heeft gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmaatregelen;
 - de arbeidsongeschikte werknemer de controlevoorschriften overschrijdt;
 - aan de arbeidsongeschikte werknemer geen wettelijke uitkering (meer) wordt toegekend;
 - de arbeidsongeschikte 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.

11. Het totaal van het bruto maandinkomen (inclusief aanvullingen) zal nimmer meer bedragen dan 100% van het bruto maandinkomen van de werknemer van de dag van diens arbeidsongeschiktheid.
12. Na verloop van de termijn van twee jaar (104 weken), na aanvang van de arbeidsongeschiktheid zoals genoemd in artikel 7: 670 lid 1 onder a BW, kan het dienstverband door middel van ontbinding via de kantonrechter dan wel door opzegging na een verkregen ontslagvergunning dan wel middels een beëindigingsovereenkomst worden beëindigd, indien en voor zover de arbeidsongeschiktheid van de werknemer voortduurt en er bij werkgever geen passende functie voorhanden is.
13. Voor de werknemer is een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid afgesloten. Deze verzekering geeft een aanvulling op de wettelijke vervolgitkering WAO en op de uitkering krachtens IVA en WGA.
De premie voor deze verzekering komt ten laste van de werknemer en wordt per loondoorbetalingstijdvak van het salaris ingehouden. (Zie ook notulair besluit 14).

Artikel 25B Aanbod passende arbeid- reïntegratie

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 26 Pensioenvoorzieningen

1. De werkgever is verplicht voor de werknemers in zijn onderneming op wie deze CAO van toepassing is, aan te melden bij de Vereniging Nederlands Pensioenfonds voor de Sigarenindustrie en Aanverwante Bedrijven, overeenkomstig de bepalingen, opgenomen in de statuten en het reglement van deze vereniging.
2. De bijdrage aan de in het vorige lid bedoelde vereniging bedraagt per 1 januari 2015 18% van de pensioengrondslag zoals is omschreven in het Pensioenreglement. Op 1 januari 2016 bedraagt de pensioenpremie 19% van de pensioengrondslag. Door het Bestuur van het Pensioenfonds is besloten de bijdrage per 1 januari van enig jaar aan te passen zoals is opgenomen onder notulair besluit no. 9. Werkgever en werknemer betalen beiden 50% van de bijdrage.

3. De werknemersorganisaties nemen op zich van de fabrikanten, die geen lid zijn van de partij te ener zijde, aansluiting bij het fonds te bevorderen.
4. De verdere rechten en verplichtingen van de werkgevers en van de werknemers zijn geregeld in de Statuten en het Reglement van het fonds.
5. Werknemers op wie bij aanvang van hun dienstbetrekking deze CAO en op wie de VNPS-pensioenregeling van toepassing zijn, zullen indien hun salaris boven het maximale salaris genoemd in deze CAO uitkomt, deelnemer blijven in de VNPS met dien verstande dat het maximum pensioengevend loon niet meer dan 1,04 x functiegroep XI periodiek 9 per 1 januari van enig kalenderjaar bedraagt.
6. Wanneer een werknemer gebruik maakt van het Ouderschapsverlof, zoals genoemd in artikel 23, onderdeel D lid 3, loopt zijn pensioenopbouw door als ware er geen sprake van ouderschapsverlof. De in lid 2 genoemde werkgevers- en werknemersbijdragen blijven onverkort gehandhaafd.

Artikel 27 Aanvullende bijdrage (voorheen prepensioenbijdrage)

Met ingang van 1 januari 2006 is de prepensioenregeling (VPS) vervallen; de bestaande inleg van zowel werkgever als werknemer van 2,25% (dus in totaal 4,5%) blijft gehandhaafd.

Iedere werknemer heeft de navolgende keuze voor wat betreft de bestemming van deze gelden, te weten:

- De gelden worden gestort in de levensloopregeling (onder aftrek van de werkgeverslasten waardoor de werkgeversbijdrage uitkomt op, afgerond naar boven, 2%);
- Contant maken (onder aftrek van de werkgeverslasten waardoor de werkgeversbijdrage uitkomt op, afgerond naar boven, 2%).

De bijdrage van werkgeverszijde zal op de loonstrook worden opgevoerd onder een door de onderneming nader aan te duiden noemer.

De grondslag is het brutoloon gebaseerd op het maandsalaris van 1 januari van enig jaar, inclusief de eindejaarsuitkering. Over de toeslag worden geen rechten opgebouwd, inhoudende dat er geen vakantietoeslag, eindejaarsuitkering of pensioen over wordt opgebouwd. Voor een werknemer die een salaris verdient of gaat verdienen dat uitstijgt boven het gestelde in de CAO voor de Sigarenindustrie geldt artikel 27 tot het maximum CAO- loon.

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. Onder loon wordt verstaan het maandsalaris en de vaste looncomponenten, zoals de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.

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.

HOOFDSTUK 8 SENIORENREGELING**Artikel 29 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. Met ingang van 1 januari 2016 wordt onder "senioren" verstaan, werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 2, in de leeftijd van 56 t/m 65 jaar en met ingang van 1 januari 2018 in de leeftijd van 57 t/m 66 jaar.
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 waaraf 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. Werknemers van 55 jaar en ouder met geboortejaar 1960 of eerder, die meer dan 32 uur per week werken 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 snipperdagen volgens artikel 23 onderdeel C lid 2 zoals deze golden tot 1 augustus 1996.

Werknemers met geboortejaar 1961 krijgen op grond van lid 1 dit artikel rechten bij 55,5 jaar, werknemers met geboortejaar 1962 bij 56 jaar, werknemers met geboortejaar 1963 bij 56,5 jaar en werknemers met geboortejaar 1964 en later bij 57 jaar.

2. 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. Laatstgenoemde zin van lid 1 over werknemers met geboortejaren 1961 tot en met 1964 is hier ook van toepassing.
3. De mate van extra arbeidstijdverkorting geldt naar evenredigheid van het aantal uren dat ten opzichte van de normale arbeidstijd gewerkt wordt door de senior.
4. Vanaf 1 juli 2009 komt de in deel B 1.A. geregelde extra arbeidstijdverkorting te vervallen voor nieuwe commerciële medewerkers (inkoop, marketing en commerciële binnen- en buitendienst, waaronder de referentiefuncties medewerker verkoop binnendienst binnenland, medewerker inkoopadministratie, vertegenwoordiger en inkoper, alsmede specifieke bedrijfsfuncties in overleg met de OR te bepalen).
5. Vanaf 1 januari 2012 komt de in artikel 29.B.1.a van de CAO geregelde extra arbeidstijdverkorting te vervallen voor nieuwe medewerkers die vanaf 1 januari 2012

in dienst treden (dat wil zeggen dat nieuwe medewerkers geen gebruik meer kunnen maken van de 55+ regeling).

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 30 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	functiegebonden breed	100% 50% *	ja in overleg	in overleg ja
door werknemer	functiegebonden 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, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke co-financiering.

Artikel 31 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 32 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).

Artikel 33 Arbeidsreglement

1. Door de onderneming kan een intern Arbeidsreglement worden vastgesteld, dat voorschriften bevat zoals omtrent het verrichten van de arbeid en/of dat gedragsregels bevat zoals ter bevordering van de goede orde in de onderneming.
De bepalingen van dat reglement mogen niet in strijd zijn met deze CAO of met daarmee verband houdende andere overeenkomsten of bindende afspraken van partijen.
2. In ondernemingen met een Ondernemingsraad is voor de vaststelling en wijziging van het Arbeidsreglement de instemming van de Ondernemingsraad vereist op grond van artikel 27, lid 1, sub a van de Wet op de Ondernemingsraden (Staatsblad 1971, nr. 54).
3. In ondernemingen zonder Ondernemingsraad behoeft de vaststelling en wijziging van het Arbeidsreglement de instemming van de vakbondsvertegenwoordiging als bedoeld in artikel 35 van deze CAO.

**HOOFDSTUK 10 REORGANISATIES,
VAKBONDSVERTEGENWOORDIGING,
VAKBONDSWERK, AUTOMATISERING EN MILIEU,
GESCHILLEN.**

Artikel 34 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:

- * 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 de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering. 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 35 Vakbondsvertegenwoordiging

1. De vakbondsvertegenwoordiging vertegenwoordigt de werknemersorganisaties in de onderneming, waarvoor zij is benoemd. Indien een onderneming meerdere vestigingen heeft, al dan niet in dezelfde gemeente, kan in overleg met de werkgever voor afzonderlijke vestigingen een vakbondsvertegenwoordiging worden benoemd, die dan alleen voor die vestigingen de werknemersorganisaties vertegenwoordigt.
2. De vakbondsvertegenwoordiging bestaat uit ten hoogste 5 leden per vestiging. Voor ieder van deze leden kan een vaste plaatsvervanger zijn of worden benoemd. Het

aantal leden en de samenstelling worden per bedrijf geregeld in onderling overleg tussen de vakbonden.

3. De leden en de eventuele plaatsvervangende leden van de vakbondsvertegenwoordiging worden gekozen uit en door de in het bedrijf werkzame leden van de vakbonden, welke partij zijn bij deze CAO. De zittingsperiode van de vakbondsvertegenwoordiging is 3 jaar.
3. De leden van de vakbondsvertegenwoordiging genieten een rechtsbescherming, analoog aan die voor de leden van Ondernemingsraden, met dien verstande dat de werkgever aan een zojuist bedoeld lid geen ontslag als werknemer kan aanzeggen dan gehoord - en met toestemming van - partijen bij de CAO.

Deze toestemming is niet vereist wanneer de beëindiging geschiedt wegens een dringende reden of op grond van gewichtige redenen.

5. De leden van de vakbondsvertegenwoordiging zijn verplicht het vertrouwelijk karakter van mededelingen, die aan hen als zodanig zijn gedaan, te respecteren en de aan hen verstrekte gegevens uitsluitend te gebruiken voor het doel waarvoor zij zijn verstrekt.
6. De vakbondsvertegenwoordiging heeft - met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden - tot taak: het toezien op en het bevorderen van de juiste toepassing, naleving en uitvoering van deze CAO en wel in het bijzonder door het voeren van overleg over door de werkgever en/of het personeel ter kennis van de vakbondsvertegenwoordiging gebrachte wensen en opmerkingen.
7. De duur en de kosten van het verzuim van de leden van de vakbondsvertegenwoordiging, veroorzaakt door de uitoefening van hun functie worden in overleg met de werkgever vastgesteld. De kosten worden door de werkgever gedragen.
8. Werknemers hebben aanspraak op vrijaf met behoud van loon/salaris indien zij deelnemen aan vormings- en scholingsactiviteiten van de vakbeweging, dan wel als bestuursfunctionaris of afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van de vakbeweging, tenzij de werkgever redelijkerwijs aannemelijk maakt dat door het toekennen van het vrijaf het productieproces, c.q. het administratieproces ernstig zou worden verstoord.
9. De werknemers, die kaderlid zijn van een van de werknemersorganisaties, hebben gezamenlijk per bedrijf recht op maximaal 12 mandagen per kalenderjaar vrijaf met behoud van loon voor internationale activiteiten georganiseerd door hiervoor bedoelde werknemersorganisaties. Van dit verlof kan pas dan gebruik worden

gemaakt indien dit tenminste 1 week voorafgaande aan het aanvangstijdstip van het verlof aan de werkgever bekend is gemaakt.

Artikel 36 Vakbondswerk binnen de onderneming

Indien de werknemersorganisaties de wens te kennen geven, zal de werkgever ten behoeve van het onderhouden van de contacten door de werknemersorganisaties met hun vakbondsvertegenwoordiging en leden in de onderneming daartoe de mogelijkheden verlenen.

Over de vraag waaruit deze mogelijkheden moeten bestaan, alsmede over de mate waarin en de vorm daarvan, zal tussen de werkgever en de werknemersorganisaties overleg worden gepleegd.

Artikel 37 Vakbondscontributie

Werkgevers zijn bereid in 2015 de fiscale facilitering van de vakbondscontributie eenmalig voort te zetten. Op verzoek van een vakbondslid, en tegen overlegging van de desbetreffende gegevens, zal de vakbondscontributie zo fiscaal gunstig mogelijk worden behandeld. Hierbij is gekozen voor verrekening met de vakantietoeslag. Vanaf 2016 komt deze te vervallen.

BIJLAGE I

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

Functiegroep	ORBA-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

2009/2010 **Functiegroepen; groepsbreedten; codenummers van de referentiefuncties; korte functiebenaming**

I	0 - 25½
-	
II	26 - 40½
1.17	Inpakker
III	41 - 55½
1.11	Medewerker inpakmachine
1.14	Algemeen/indirect medewerker
1.16	Poetser
1.22	Orderpicker
IV	56 - 70½
1.02	Medewerker strangmachine
1.03	Operator compleetmachine
1.13	Operator inpaklijn
1.21	Medewerker expeditie
1.24	Heftruckchauffeur

6.01	Telefoniste/receptioniste
V	71 - 85½
1.01	Operator stripinstallatie
3.06	Administratief assistent
3.22	Kwaliteitscontroleur
VI	86 - 105½
2.08	Basismonteur
2.09	Basismonteur (elektro)
3.07	Assistent boekhouding
6.02	Afdelingsassistente
VII	106 - 125½
1.04	Groepschef compleetafdeling
1.15	Medewerker productieplanning
2.01	Revisiemonteur
2.02	Zaalmonteur
2.07	Verspaner
3.03	Administratief medewerker douane en accijnzen
3.04	Medewerker boekhouding
4.02	Medewerker verkoop binnendienst binnenland
5.02	Medewerker inkoopadministratie
6.03	Secretaresse
VIII	126 - 145½
2.03	Elektromonteur
2.04	Groepschef onderhoud
2.06	Tekenaar/constructeur (wtb)
3.02	Salarisadministrateur
3.21	Medewerker tabaksadministratie
5.03	Stafmedewerker P&O
IX	146 - 165½
3.01	Groepschef boekhouding
3.05	Medewerker management accounting
3.11	Medewerker systeembeheer (hardware)
4.01	Vertegenwoordiger
6.04	Management-assistent
X	166 - 185½
1.23	Afdelingshoofd nabewerking/expeditie

2.05 Chef modificatie/revisie
5.01 Inkoper (verpakkingsmaterialen)

XI 186 - 210½

1.05 Afdelingshoofd voorberekings- en compleetafdeling
3.12 Medewerker systeemontwikkeling

BIJLAGE II

Salaris tabellen per 1 juli 2015

Opstapschalen per 1 juli 2015

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 de ORBA-methode 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 8½ tot en met 10½ 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 per 1 juli 2015 € 10,51 respectievelijk €15,89 per week en worden met ingang van 1 juli 2015 met de loonindex geïndexeerd; Besloten kan worden om, op grond van verbeterde arbeidsomstandigheden, de toeslag voor een werknemer te beëindigen.

De vertegenwoordigers van de vakorganisaties zullen hierover middels het periodieke overleg worden geïnformeerd. 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**

De Nederlandse Vereniging voor de Sigarenindustrie te Eindhoven,
ter ene zijde,

FNV Bondgenoten te Utrecht;
CNV Vakmensen te Apeldoorn;
De Unie te Culemborg;
als partijen ter andere zijde,

overwegende dat zij gezamenlijk verantwoordelijkheden hebben ten aanzien van de
onderstaand nader te noemen werkgelegenheidsaspecten in kwantitatieve en/of kwalitatieve
zin,

zijn het volgende overeengekomen:

Artikel 1 Overlegprocedures

1. In ieder geval elk halfjaar zal tussen enige gedelegeerden van elk van partijen bij deze overeenkomst overleg worden gepleegd over de werkgelegenheid in de bedrijfstak sigarenindustrie. Dit bedrijfstakoverleg zal geen afbreuk mogen doen aan het dynamisch karakter van de werkgelegenheidsontwikkeling. Partijen zijn het er in dit verband over eens dat verstarring van die ontwikkeling vermeden dient te worden. Bedoeld overleg kan in eerste instantie slechts betrekking hebben op redelijkerwijs voorzienbare ontwikkelingen op de langere termijn op werkgelegenheidsgebied.
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 en met de vakbondsvertegenwoordiging wegens de eigen taak en de eigen verantwoordelijkheid van deze instanties.
3. Het in vorenstaand lid 1 bedoeld bedrijfstakoverleg zal worden gevoerd in een bedrijfstakcommissie. Deze commissie zal zijn samengesteld uit enkele afgevaardigden van werkgevers- en werknemerszijde.
4. In de bedrijfstakcommissie zullen algemene vraagstukken en actuele problemen en ontwikkelingen aan de orde komen, zoals plaats gevonden hebbende afzetontwikkelingen in binnen- en buitenland, afzetprognoses, het algemeen investeringsbeleid, alsmede de technologische ontwikkeling, tegen de achtergrond van de werkgelegenheid.

-
5. Als documentatiemateriaal zal de bedrijfstakcommissie de beschikking krijgen over de door diverse instanties te verstrekken gegevens ter zake van onder andere het banderollenverbruik, de uitvoer, de invoer. Voorts: over informatie omtrent die investeringen, welke in belangrijke mate de werkgelegenheid in de sigarenindustrie kunnen of zullen beïnvloeden, alsmede over het personeelsverloop.

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, opgevallen 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.

Tijdens de looptijd van de CAO zullen, anders dan om dringende redenen volgens artikel 678 BW, zonder vroegtijdig overleg met de Bedrijfstakcommissie, aangevuld met de voorzitter van de Looncommissie, geen gedwongen ontslagen plaatsvinden voor de in dienst zijnde - respectievelijk tijdens de looptijd van de CAO in dienst getreden - werknemers. Daarbij zal de onderneming alle informatie verstrekken welke nodig is om tot een verantwoord oordeel te kunnen komen.

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 en vakbondsvertegenwoordiging.

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 CWI 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 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 en de vakbondsvertegenwoordiging. Met betrekking tot gehandicapten zal gestreefd worden naar een hoger percentage dan in de wet is vastgesteld.

Artikel 7 Uitzendkrachten

In beginsel zal geen gebruik gemaakt worden van door particuliere uitzendbureaus ter beschikking gestelde arbeidskrachten. Voor zover zich omstandigheden voordoen, waarin het werken met uitzendkrachten nodig is, zal de Ondernemingsraad worden geraadpleegd. In gevallen, waarin zich een plotselinge noodzaak tot personeelsvoorziening voordoet,

bijvoorbeeld ten gevolge van ziekte, vakantie, vacatures, onvermijdelijke piekvorming in het werk, zal onmiddellijk gebruik gemaakt kunnen worden van uitzendkrachten.

Over de getroffen maatregel en de motieven daarvoor zal de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk geïnformeerd worden.

Op jaarbasis kan de hoeveelheid arbeid verricht door uitzendkrachten (exclusief de opvang van ziekte en verlof) maximaal 5% bedragen van totale hoeveelheid arbeid in de onderneming van de werkgever.

Indien de bedrijfsomstandigheden een meer structurele vorm van uitzendarbeid noodzakelijk maken waardoor wordt uitgestegen boven de hierboven genoemde 5%, is dit toegestaan na overeenstemming met de vakbondsbestuurders.

Werkgever verplicht zich er zorg voor te dragen dat uitzendkrachten worden betaald conform de CAO sigarenindustrie.

Het voorgaande is niet van toepassing op vakantiekrachten, werkzaam tijdens de schoolvakanties.

Artikel 8 Sociaal Beleid

Tenminste eenmaal per jaar zal de werkgever de ondernemingsraad en de vakbondsvertegenwoordiging 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 de CAO, organisatie van de arbeid, veiligheid, hygiëne, werkmilieu, opleiding en vorming, promotie-mogelijkheden, arbeidsreglement. Na bespreking van de eerder bedoelde informatie met de ondernemingsraad - bij gebreke daarvan met de vakbondsvertegenwoordiging - zal door de ondernemingsraad (respectievelijk: zal in overleg met de vakbondsvertegenwoordiging) een samenvatting ervan ter kennis van het personeel worden gebracht op een tijdens die bespreking vastgesteld tijdstip en wijze.

Artikel 9 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 (-swisseling), 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 vakbondsvertegenwoordiging en 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 10 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 en met de vakbondsvertegenwoordiging.

Artikel 11 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.)

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

Definitie:

Onder arbeidsgehandicapte werknemer wordt verstaan de werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.

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 van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevegd.
2. De werkgever zal in overleg met deskundigen (zoals bedrijfsarts, Arbo-dienst, UWV) een beleid voeren ter voorkoming van langdurig ziekteverzuim en van uitstroom naar de WIA 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.
3. Met eventuele gebruikmaking van door de overheid daarvoor beschikbaar te stellen faciliteiten, zal de werkgever in overleg met de deskundigen (zoals bedrijfsarts, Arbo-dienst, UWV) met behulp van de instrumenten uit de WIA een beleid ontwikkelen op grond waarvan gekomen kan worden tot concrete aanpassingen van het werk en de werkomstandigheden voor zowel nieuwe als reeds in dienst zijnde gehandicapte werknemers.

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.
5. Door de werkgever zal een rapportage ter zake van de uitwerking van de WIA in de onderneming worden opgesteld. Deze rapportage zal ter beschikking worden gesteld van de vakorganisaties en met vertegenwoordigers van deze organisaties worden besproken. In dit overleg zal eveneens worden gesproken over de normen/definities ten aanzien van het begrip "gehandicapte" werknemer die in de rapportage zijn opgenomen. Tijdens het overleg zullen de vakbonden tevens worden geïnformeerd over de resultaten van het gevoerde beleid ten aanzien van zieken en WAO'ers waarna het gevoerde beleid zal worden geëvalueerd.

BIJLAGE VI**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.

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 hoeft 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 beklaagde, 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 beklaagde 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 beklaagde 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.

BIJLAGE VII**NOTULAIRE BESLUITEN VAN PARTIJEN BIJ DE CAO****1. Betreffende het niet-CAO-personeel**

Wat betreft de niet onder de CAO vallende werknemers zal de Nederlandse Vereniging voor de Sigarenindustrie aan haar leden dringend het advies geven om de in het CAO-akkoord vervatte afspraken ook voor die werknemers te doen gelden.

2. Mobiliteit van werknemers

Partijen bij de CAO sigarenindustrie komen met en tegenover elkaar overeen, dat in het kader van de zorg voor de werkgelegenheid mede gerekend dient te kunnen worden op de mobiliteit van werknemers. Hiermee wordt bedoeld de bereidheid tot het aanvaarden, uiteraard met behoud van hetzelfde loon, van een andere, eventueel lager geclassificeerde functie binnen dezelfde bedrijfsvestiging of in een ander filiaal binnen hetzelfde bedrijf.

3. Sollicitatiecode

Partijen zijn overeengekomen, dat de onder de CAO vallende ondernemingen zal worden aanbevolen een sollicitatiecode op te stellen, gebaseerd op de sollicitatierichtlijnen van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid en toegesneden op het betreffende bedrijf.

4. Bovenwettelijke voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid en met name de berekening van het netto loon.

Door partijen is overeengekomen om bij de berekening van het netto loon van elke werknemer telkens dezelfde systematiek te hanteren waarbij vanuit het bruto loon wordt teruggerekend naar het netto loon, ongeacht of de werknemer over een bepaalde periode voor 100% heeft gewerkt of voor een bepaalde periode ziek is geweest.

5. Deeltijdwerkers en arbeidstijdverkorting

Partijen hebben te kennen gegeven om bij de uitwerking van de verdere arbeidstijdverkorting zoveel mogelijk rekening te willen houden met de wensen van de deeltijdwerkers en met name op het punt of de deeltijdwerkers mee willen gaan met de arbeidstijdverkorting. Als de deeltijdwerkers niet mee kunnen gaan met de arbeidstijdverkorting, b.v. om organisatorische redenen, dan zal uiteraard voor hen het uurloon moeten worden verhoogd. Uiteraard heeft dit ook gevolgen voor de vakantietoeslag.

Onderstaand treft u hiervoor een rekenvoorbeeld aan, zoals dat is afgesproken bij de eerste fase van de arbeidstijdverkorting.

Een fulltime werknemer werkt in een jaar 261 dagen à 8 uur, i.c. 2088 uren. Op basis van de CAO krijgt hij 184 roostervrije ATV-uren, zodat resteert te werken 1904 uren. Dit totaal aantal te werken uren gedeeld door het gemiddelde aantal weken op jaarbasis, i.c. 52,14 weken, betekent dat de gemiddelde werkweek op jaarbasis 36,52 uren bedraagt. Een werknemer die parttime werkt, b.v. 20 uur, heeft dan ook recht op $20 : 36,52 \times 25$ vakantiedagen en dit betekent 14 vakantiedagen. Deze berekening lijkt dan ook het meest correct ten opzichte van de parttimers die niet met de ATV meegaan.

Voor een parttimer van b.v. 20 uren geldt dan ook de minimum vakantietoeslag (vakvolwassenen), $(20:36,52) \times € 1.833,77 = € 1.004,26$. (berekening gebaseerd op de minimum vakantietoeslag per april 2010, zoals bepaald in artikel 24 lid 2 van deze CAO).

Deze berekening die is gehanteerd bij de eerste fase van de ATV kan uiteraard rechtstreeks worden doorgetrokken naar de tweede en derde tranche van de ATV.

6. Aanbeveling.

Partijen bevelen met klem aan dat voor boven-CAO-ers een aanvullende WAO-verzekering wordt afgesloten, waardoor de mogelijke nadelige effecten voor de werknemer van de maximering in de verlengde ziekingelduitkering worden vermeden.

7. Bovenwettelijke uitkeringen.

Ingeval op bedrijfsniveau aanvullende regelingen worden getroffen voor de periode, volgende op de in artikel 34 genoemde periode van maximaal 2 jaar, zal bij de vaststelling van de aanvulling uitgegaan worden van Loonbelastinggroep III.

8. Kinderopvang.

Partijen zijn van oordeel dat kinderopvang geregeld moet worden, evenwel niet alleen door de bedrijven.

9. Aanbeveling Pensioenfonds.

Met ingang van 1 januari 1998 is de premieverdeling voor het ouderdomspensioen 50/50 (werkgever 50%, werknemer 50%). Door CAO-partijen is besloten de totaalpremie te brengen op:

- 18% per 1 januari 2015
- 19% per 1 januari 2016

Het premiepercentage is voor 2016 vastgesteld op 19%. De premie is gelijk verdeeld over werkgever en werknemer.

CAO-partijen hebben afgesproken de premie jaarlijks met stappen van minimaal 0,5% te verhogen.

Een in enig jaar verkregen premiekorting komt voor 50% ten goede aan werkgever en voor 50% aan werknemer.

Met ingang van 1 januari 2016 wordt de pensioenleeftijd verhoogd naar 67 jaar.

Tegelijkertijd wordt de franchise, dat wil zeggen het gedeelte van het loon waarover geen pensioen wordt opgebouwd, verlaagd van € 17.301 naar € 17.000,-.

10. Opzegtermijn.

Enige voorbeelden betreffende de duur van de opzegtermijn luiden als volgt:

- a. Opzegging door werknemer.
Een werknemer in de leeftijd van 20 jaar wordt per maand betaald. Betreffende werknemer zegt zijn dienstbetrekking op. De termijn waarop de dienstbetrekking beëindigd kan worden bedraagt in dat geval: een maand + de periode tot het einde van de dan bereikte betalingsperiode c.q. maand.
Een werknemer in de leeftijd van 36 jaar, met een dienstverband van 14 jaar, wordt per maand betaald. Betreffende werknemer zegt zijn dienstbetrekking op. De termijn waarop de dienstbetrekking beëindigd kan worden bedraagt in dat geval: (14 : 2 weken, met een maximum van 6 weken en een minimum van een maand) + de periode tot het einde van de dan bereikte betalingsperiode, i.c.: 6 weken + de periode tot het einde van de dan bereikte betalingsperiode c.q. maand.
- b. Opzegging door werkgever.
Een werknemer in de leeftijd van 20 jaar wordt per maand betaald. De werkgever zegt de dienstbetrekking van de betreffende werknemer op. De termijn waarop de dienstbetrekking beëindigd kan worden bedraagt in dat geval: een maand + de periode tot het einde van de dan bereikte betalingsperiode c.q. maand.
Een werknemer in de leeftijd van 36 jaar, met een dienstverband van 14 jaar, wordt per maand betaald.

De werkgever zegt de dienstbetrekking van de betreffende werknemer op. De termijn waarop de dienstbetrekking beëindigd kan worden bedraagt in dat geval: (14 weken, met een maximum van 13 weken en een minimum van een maand) + de periode tot het einde van de dan bereikte betalingsperiode, i.c.: 13 weken + de periode tot het einde van de dan bereikte betalingsperiode c.q. maand.

11. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Gedurende de contractperiode zal verder overleg plaatsvinden met betrekking tot leeftijdsbewust personeelsbeleid.

12. Werknemers die een uitkering ontvangen op grond van de WAO

De werknemers die op 1 april 2013 rechten (kunnen) ontleen aan artikel 25A van de CAO voor de werknemers in de Sigarenindustrie vanaf 1 oktober 2011 tot 1 april 2013, behouden hun rechten voortvloeiende uit dit artikel.

13. SASIG

De werknemers die op 1 oktober 2010 vallen onder de SASIG CAO behouden hun rechten voortvloeiende uit deze CAO.

14. Duurzame inzetbaarheid

Op basis van de uitkomsten van het ITS-onderzoek zullen verdere afspraken naar duurzame inzetbaarheid worden gemaakt. De studieafspraken zullen worden uitgewerkt in overleg met de ondernemingsraden. Werknemers kunnen op vrijwillige basis aan de slag met het keuze budget.

In het vervolgonderzoek wordt het faciliteren van mantelzorgers, zodat zij zorg op goede wijze kunnen verlenen naast de taak binnen het bedrijf, meegenomen.

15. Wajonger

Werkgevers zullen zich gedurende de looptijd van de CAO maximaal inspannen om een Wajonger te laten instromen.

16. Uitzendkrachten

Vanaf 1 april 2015 worden uitzendkrachten vanaf dag 1 betaald volgens de CAO.

17. Vaste arbeidsplaats

Iedere arbeidsplaats die tenminste 9 van de 12 maanden aanwezig is, wordt een vaste arbeidsplaats waarop een vaste medewerker wordt aangenomen, onder voorwaarde dat er sprake is van een formatieplaats.

18. Oproepkrachten

Werkgevers maken geen gebruik van oproepkrachten.

19. Steinkühlerfonds

Werkgevers zullen in de periode 1 januari 2014 – 30 juni 2021 een bijdrage beschikbaar stellen aan de bij deze CAO betrokken vakorganisaties van 0,25% van de

loonsom van de medewerkers die onder de CAO vallen. Onder loonsom wordt verstaan het maximumdagloon in het kader van de sociale wetgeving. Deze gelden zijn bestemd ter financiering van algemene vakbondsactiviteiten. NVS neemt initiatief tot overleg met de cao partijen, indien NVS een wijziging hierin wil toepassen voor de periode na 30 juni 2021. Het Mr. A. Steinkühlerfonds wordt geliquideerd. Cao-partijen adviseren het bestuur van het fonds hierbij de vrije reserve van het fonds van ca. € 200.000,- toe te kennen aan de werkgevers naar rato van hun inleg gedurende de afgelopen 5 jaar.

20. Vakantiewetgeving

Werkgevers treden op ondernemingsniveau in overleg met de desbetreffende werknemers om het probleem van de stuwmeren aan vakantiedagen op te lossen.

21. Ouderschapsverlof

Op het moment het wetsvoorstel modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden in werking treedt, zal bijlage IX (ouderschapsverlof) aan de nieuwe wettelijke bepalingen worden aangepast. De werkgever kan zich op grond van gewichtige redenen tegen spreiding verzetten. De nieuwe wettelijke bepalingen worden tijdens de volgende CAO-onderhandelingen geëvalueerd.

22. Jongeren

Werkgevers zullen jongeren desgewenst een verklaring verschaffen ten behoeve van het verkrijgen van een hypotheek voor de aankoop van een woning. Deze verklaring zal uiteraard op de waarheid dienen te berusten

23. WW

Indien er in de tweede helft van 2015 op centraal niveau afspraken gemaakt worden over het derde jaar WW zullen partijen in de sigarenindustrie hierover met elkaar in overleg treden.

25. Evaluatie

Gedurende de looptijd van de CAO zullen de notulaire besluiten worden geëvalueerd.

BIJLAGE XIII**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 26 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. Het voorgaande betekent dat werkgever en werknemer ieder 50% van de bijdrage aan de VNPS betalen zoals opgenomen in artikel 26 lid 2 van de CAO Sigarenindustrie.

BIJLAGE IX**Trefwoordenregister**

	blz.
A	
Afkoop bovenwettelijke dagen	33
Arbeidstijd	
- Normale arbeidstijd van de dagdienst	13
- Arbeidstijdenwet	13
- Deeltijdarbeid	13
Arbeidstijdverkorting	
- Jaarlijkse arbeidstijd	14
- De vorm van arbeidstijdverkorting	14
Arbeidsongeschiktheid	
- Arbeidsongeschiktheid tijdens bedrijfsvakantie	32
- Uitbetaling van niet-genoten verlofdagen bij einde van het dienstverband	32
- Bovenwettelijke voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid en met name de berekening van het netto loon	65
Artikel 628 BW	33
Aanbeveling	65
B	
Beëindiging	10
Bedrijfsvakantie	30
D	
Deeltijdwerkers en arbeidsverkorting	64
F	
Functie (definitie)	6
Functieniveau (definitie)	6
Functiegroep (definitie)	6
Functiegroepen	48
G	
Gehandicapte werknemers	43

I	
Indienstneming	9
K	
Kinderopvang	65
M	
Mobiliteit van werknemers	64
N	
Nachtdienst	13
O	
Ongewenste intimiteiten	43, 60
- Behandeling	60
- Indienen klacht	61
- Geheimhouding, privacy en bescherming van klager en "beschuldigde"	62
- Omschrijving	61
- Sancties	62
- Strafrechtelijke aanklacht	62
- Uitgangspunten voor behandeling van klachten	60
- Vertrouwenspersoon	61
Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie	43
Opzegtermijn	10, 66
- Opzegging door werknemer	10, 66
- Opzegging door werkgever	10, 66
Overwerk	13
Ouderschapsverlof	68
P	
Periodiek (definitie)	6
Aanbeveling Pensioenfonds	65
Pensioen	37, 65
Prepensioen	38
R	
Regeling voor partieel leerplichtig	13
S	
Salaristabellen	51

Snipperdagen	29, 30
Seniorenregeling	
- Uitgangspunten en algemene bepalingen	40
- Mate van extra arbeidstijdverkorting	41
- Prepensioeneringscursussen/cursus ouder worden	42
Studiefaciliteiten	43
Sollicitatiecode	64
T	
Tijdelijk werk	14
U	
Bovenwettelijke uitkeringen	45, 65
V	
Vakantiejaar	28
Vakantietoeslag	33
Vakvolwassenleeftijd (definitie)	6
Verlofdagen, normaal aantal	28
- Berekening aantal betaalde verlofdagen bij korter dienstverband	31
- Behouden van verlofaanspraken tijdens onderbreking van de arbeid	31
- Dagen, waarop geen arbeid verricht wordt, die niet als verlofdagen gelden	32
W	
Werkgever (definitie)	6
Werknemer (definitie)	6
Z	
Zwangerschap-, bevallings- en verzorgingsverlof	30