

CAO EN APO

ALSMEDE SASIG CAO

VOOR DE WERKNEMERS IN DE

SIGARENINDUSTRIE

VANAF

1 APRIL 2002 TOT 1 APRIL 2004

CAO EN APO

ALSMEDE SASIG CAO

VOOR DE WERKNEMERS IN DE

SIGARENINDUSTRIE

VANAF

1 APRIL 2002 TOT 1 APRIL 2004

INHOUDSOPGAVE

Artikel	Blz.
Hoofdstuk 1	
1. Definities	6
2. Duur en openbreekclausule.	6
3. Wederzijdse verplichtingen van partijen.	7
4. Verplichtingen van de werkgever en de werknemer.	7
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	15
11. Andere arbeid; waarneming; overplaatsing	16
12. Beroepsprocedure	17
13. Bijzondere bepalingen voor werknemers met een handicap	17
14. Loon/salarisuitbetaling	18
15. Loon/salarisverhogingen	18
16. Eindejaarsuitkering	18
Hoofdstuk 5	
17. Ploegendienst	20
18. Nachtdienst	21
19. Overwerk	21
Hoofdstuk 6	
20. Korter werken; onvrijwillig verzuim	23
21. Kort verzuim	23
22. Zon- en feestdagen	25
23. Verlof- en snipperdagen	26
24. Vakantietoeslag	30
Hoofdstuk 7	
25. Uitkering tijdens arbeidsongeschiktheid.	32
25A Aanbod passende arbeid - reïntegratie.	33
26. Pensioenvoorzieningen.	33
27. Prepensioenregeling	34
28. Uitkering bij overlijden	35
29. Tegemoetkoming in particuliere ziektekostenverzekering	36

Hoofdstuk 8

30. Seniorenregeling	37
----------------------------	----

Hoofdstuk 9

31. Studiefaciliteiten en Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie.....	39
32. Gehandicapte werknemers	39
33. Ongewenste intimiteiten.....	39
34. Arbeidsreglement	40

Hoofdstuk 10

35. Bovenwettelijke uitkeringen bij reorganisaties	41
36. Vakbondsvertegenwoordiging	41
37. Vakbondswerk binnen de onderneming	42
38. Automatiseringsontwikkelingen en milieu	43
39. Geschillen	43

Hoofdstuk 11

40. Militaire dienst.....	44
---------------------------	----

Bijlagen bij de CAO

Bijlage	Blz.
I Functielijst en Overzicht van referentiefuncties	45
II Salarisschalen	48
III Regeling voor toeslag voor vuil en zwaar werk	49
IV Arbeidsplaatsenovereenkomst behorende bij de CAO voor de Sigarenindustrie	50
Artikel 1: Overlegprocedures	50
Artikel 2: Werkgelegenheidsbeleid	51
Artikel 3: Bepalingen inzake ontslag	51
Artikel 4: Vacatures	51
Artikel 5: Positie van de vrouwelijke werknemers	52
Artikel 6: Kinderopvang	52
Artikel 7: Zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt.....	52
Artikel 8: Uitzendkrachten	53
Artikel 9: Sociaal Beleid	53
Artikel 10: Veiligheid, gezondheid, milieu	53
Artikel 11: Inschakeling Organisatiebureau	54
Artikel 12: Slotbepaling	54

V	Uittreksel uit de Statuten, resp. het Huishoudelijk Reglement van het Mr. A. Steinkühlerfonds, zoals bedoeld in artikel 6 lid 2 van de CAO	55
VI	Bevordering deelname aan het arbeidsproces voor gehandicapte werknemers, zieken en WAO'ers	58
VII	Regeling ongewenste intimiteiten	59
VIII	Notulaire besluiten van partijen bij de CAO	62
IX	Regeling Ouderschapsverlof	67
X	Trefwoordenregister	68
 SASIG CAO		
1	Regeling Stichting SASIG	71
2	Heffingsreglement Stichting SASIG	74
3	Uitkeringsreglement Stichting SASIG.	77
4	Statuten van de Stichting Aanvullende Voorzieningen.	82

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
EN
ARBEIDSPLAATSENOVEREENKOMST**

voor de werknemers in de sigarenindustrie vanaf 1 april 2002 tot 1 april 2004.

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

en

de FNV Bondgenoten te Utrecht;

de CNV Bedrijvenbond te Houten;

de De Unie, Vakbond voor industrie en dienstverlening te Utrecht;

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

Artikel 2 Duur en openbreekclausule

1. Deze CAO en de daarbij behorende APO als bedoeld in artikel 5, zijn aangegaan voor de periode 1 april 2002 tot en met 31 maart 2004, met dien verstande dat zij geacht worden te zijn ingegaan met ingang van 1 april 2002.
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.
7. De bepalingen van dit artikel gelden, onverminderd hetgeen in artikel 39 van deze CAO is bepaald.

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 plichtsbetrachtend 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 is gehouden maandelijks, als bijdrage ten behoeve van de Stichting Mr. A. Steinkühlerfonds, aan het GUO te betalen 0,25% van de loon/salarissom - in de zin van het loon ingevolge de Coördinatiewet sociale verzekeringen - van alle werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 2 van deze CAO.
2. De inkomsten en de bestedingsdoeleinden van deze inkomsten van het Mr. A. Steinkühlerfonds zijn neergelegd in de statuten en in het huishoudelijk reglement van het fonds. De tekst met betrekking tot die bestedingsdoeleinden wordt geacht deel van deze CAO uit te maken. De betreffende gedeelten van de statuten en van het huishoudelijk reglement zijn voor de goede orde afgedrukt in bijlage V bij deze CAO.

HOOFDSTUK 2 INDIENSTNEMING EN ONTSLAG**Artikel 7 Indienstneming**

1. Bij indienstneming geldt een proeftijd van maximaal twee maanden indien dit in de schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld. Gedurende deze proeftijd kan de dienstbetrekking wederzijds vóór het einde van elke werkdag worden beëindigd, met dien verstande dat indien de werkgever de dienstbetrekking gedurende de proeftijd wenst te beëindigen zij gehouden is een aanzegperiode van zeven kalenderdagen in acht te nemen, behoudens bij ontslag op staande voet wegens dringende reden.
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, voorzover de werkgever deze informatie nodig heeft voor de toepassing van wettelijke of op de CAO berustende voorschriften. Hieronder valt in ieder geval het zichzelf legitimeren middels een daartoe geldend identiteitsbewijs en het overhandigen van een kopie van het identiteitsbewijs.

De werknemer draagt er zorg voor elke verandering in de bij indiensttreding verstrekte persoonlijke gegevens zo spoedig mogelijk ter kennis te brengen van de werkgever.

De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer inzage heeft in alle op hem betrekking hebbende gegevens, aanwezig binnen de onderneming.

7. Het bepaalde in artikel 628 BW wordt uitgesloten voor oproepkrachten of andere werknemers die zich beroepen op een rechtsvermoeden van enerzijds het bestaan en anderzijds de omvang van een arbeidsovereenkomst, conform het gestelde in artikelen 610a en 610b BW.

Artikel 8 Beëindiging

1. Behalve in het geval van wederzijds goedvinden of in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende aan de wederpartij 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 voor een bepaalde tijd in dienst:
van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst zonder dat enige opzegging vereist is, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 668 BW.
 - c. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden:
bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen.

-
- d. op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt
 - e. door ontbinding door de kantonrechter ingevolge artikel 685 respectievelijk artikel 686 BW.
 - f. in het geval van overlijden van de werknemer.
2. De werkgever zal de voor onbepaalde tijd aangegane dienstbetrekking niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer door ziekte dan wel ten gevolge van een hem overkomen ongeval verhinderd is zijn arbeid te verrichten, tenzij deze verhindering tenminste twee jaren heeft geduurd.

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 ontslagaanvraag 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 krijgsdienst of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft hem opgelegd door de wet of voortvloeiende uit een verbintenis door hem, met goedvinden van zijn werkgever, jegens de overheid aangegaan ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde. Hetzelfde geldt ten aanzien van de minderjarige werknemer, indien de dienstbetrekking op het ogenblik waarop de verhindering aanvangt tenminste een jaar heeft geduurd.

HOOFDSTUK 3**ARBEIDSTIJD****Artikel 9 Arbeidstijd****A. Normale arbeidstijd van de dagdienst**

De normale arbeidstijd is ten hoogste 40 uur per week of wel 8 uur per dag. Van deze normale arbeidstijd kan worden afgeweken indien hierover overeenstemming is bereikt met de betrokken werknemersorganisaties.

B. Arbeidstijdenwet

Door de werknemers wordt, indien de werkgever zulks nodig acht en voor zover zulks bij of krachtens de Arbeidstijdenwet wordt toegestaan, in 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 behoeft instemming van de vakbondsvertegenwoordiging in gevallen van het aanbieden van tijdelijk werk. De bedoelde instemming wordt niet onthouden indien dit werk een incidenteel karakter heeft en/of piekwerkzaamheden betreft.

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 werknemersorganisatievertegenwoordiger overleg worden gevoerd, waarbij kan worden overeengekomen om de arbeidstijdverkorting over een periode van drie maanden af te rekenen.

c. Werk tijdens een collectief (vastgestelde) ADV-dag

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

HOOFDSTUK 4**FUNCTIE & BELONING****Artikel 10 Functie- en beloningsgroepen**

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

1. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de omschrijving van de functie waarin hij is aangesteld en/of bezwaar heeft tegen de indeling ervan in een bepaalde functiegroep, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de hiërarchieke weg binnen het bedrijf. Dat bezwaar dient schriftelijk ingediend te worden.
Als termijn voor het indienen van enig vorenbedoeld bezwaar geldt: binnen een maand na bekendmaking aan betrokkene van de indelingsbeslissing.
2.
 - a. Indien niet binnen een maand na het indienen van het bezwaar een bevredigende oplossing is gevonden, wordt over het bezwaar overleg gevoerd door functiedeskundigen namens de directie en/of diens werkgeversorganisatie en namens de bij de CAO betrokken vakorganisaties op de bij de vakorganisatie gebruikelijke condities.
 - b. Indien naar het oordeel van de werkgever een extern hoger beroep niet zal leiden tot een functiegroepverhoging, zal, alvorens het extern beroep aan de functiedeskundigen wordt voorgelegd, als bedoeld in lid 2a, tussen partijen bij de CAO overleg worden gevoerd over de ontvankelijkheid voor het externe beroep.
3. De gezamenlijke deskundigen doen binnen twee maanden een bindende uitspraak, waarvan betrokkene, de directie en partijen bij de CAO schriftelijk op de hoogte worden gesteld.
4. De eventueel uit het bindend advies van deskundigen voortspruitende 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.
4. Wanneer geen overeenstemming wordt verkregen over het te bepalen loon/ salaris, behouden partijen (werkgever of de werknemersorganisaties gezamenlijk) het recht een beslissing bij het Periodiek Overleg van Partijen (artikel 39 van deze CAO) te vragen.

Artikel 14 Loon/salarisuitbetaling

1. De loon/salarisbetaling moet in Nederlands geld geschieden door betaling per bank of girocheque of door overschrijving op bank- of girorekening. Het is de werkgever niettemin toegestaan aan in een buurland woonachtige werknemers op hun desbetreffend verzoek het loon/salaris op de hiervoor beschreven wijze uit te betalen in het wettig betaalmiddel van dat buurland.
2. Het loon/salaris wordt wekelijks uitbetaald.
De betalingstermijn kan op verlangen van de werkgever langer zijn dan 1 week. De wijze waarop deze verlenging van de betalingstermijn zal worden gerealiseerd, zal in overleg met de werknemersorganisaties, gehoord de ondernemingsraad, c.q. de vakbondsvertegenwoordiging, worden vastgesteld.
3. Voor elke betalingsperiode moet aan de werknemer een schriftelijke specificatie worden uitgereikt van het verdiende loon/salaris en de daarop verrichte inhoudingen.

Artikel 15 Loon/salarisverhogingen

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

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

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

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

Artikel 16 Eindejaarsuitkering

1. Per kalenderjaar bedraagt de eindejaarsuitkering 4% van het loon/salaris van de werknemer in dat jaar. Bij de berekening van deze loon/salarissom blijven de in artikel 24 genoemde vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering buiten beschouwing. Heeft de werknemer (een) uitkering(en) krachtens de Ziektewet (z.g. Ziekengeld en/of vergoeding wegens bezoek(en) aan de specialist en/of krachtens de Werkloosheidswet (korter werken)) tijdens de duur van het dienstverband genoten, dan wordt de eindejaarsuitkering berekend over hetgeen betrokkene verdiend zou hebben zo vorenbedoeld verzuim zich niet zou hebben voorgedaan.
2. De eindejaarsuitkering wordt in alle andere gevallen dan waarop onderstaand lid 3 betrekking heeft, verstrekt tegen het einde van het kalenderjaar, bij voorkeur vóór Kerstmis.

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

Artikel 18 Nachtdienst

Voor arbeid, verricht in de nachtdienst, los van enigerlei ploegdienst, 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 30 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 individueel overeengekomen arbeidstijd. Het aantal uren overwerk wordt gemaximeerd op 10 uren per 4 weken. Bij het bereiken van de maximumgrens mag niemand gedwongen worden tot meer overwerk.
Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet door de werkgever worden verplicht overwerk te verrichten, tenzij dit organisatorisch niet anders mogelijk is.

Niet als overwerk worden beschouwd:

- a. inhaaluren, waaronder te verstaan de werkuren buiten de normale werktijd waarin arbeid wordt verricht om de om enigerlei redenen verzuimde uren in te halen;
 - b. de tijd benodigd door werknemers met een leidinggevende/toezichthoudende functie of door administratief personeel voor het aansluitend aan de normale arbeidstijd, al dan niet op verlangen van de werkgever verrichten van werkzaamheden ter voorbereiding of ter afwerking van de dagtaak, indien en voor zover dit binnen een redelijke tijdsduur (een kwartier) vóór en/of ná de normale dagelijkse arbeidstijd blijft;
 - c. werkuren buiten de normale arbeidstijden, indien en voor zover die werkuren een gevolg zijn van bedrijfsstoornis, zoals o.a. het defect raken van machines.
 - d. werkuren op collectief (vastgestelde) ADV-dagen waarvoor 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, schoonzoons en -dochters, van de dag van overlijden af tot en met de dag van de begrafenis of de crematie, tot ten hoogste vijf dagen; (zie ook artikel 23, lid J);
 - f. bij overlijden van niet-inwonende ouders, niet-inwonende schoonouders, niet-inwonende kinderen, daaronder pleegkinderen begrepen en inwonende grootouders: in de periode van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie, gedurende ten hoogste twee dagen (zie ook artikel 23, lid J);
 - g. bij overlijden van inwonende bloed- of aanverwanten, die niet hierboven onder f) zijn genoemd: in de periode van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie, gedurende één dag.

-
- Indien het echter betreft inwonende broers, inwonende zusters, inwonende schoonzusters en inwonende schoonbroers(zwagers): in de periode van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie, gedurende ten hoogste twee dagen (zie ook artikel 23, lid J);
- h. bij overlijden van niet-inwonende aangetrouwde kinderen, kleinkinderen, grootouders, broers, zusters, schoonbroers(zwagers) of schoonzusters van de werknemer: in de periode van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie, gedurende één dag (zie ook artikel 23, lid J);
 - i. bij het afleggen van een vakexamen, voor een studie die tevoren is gemeld bij de afdeling personeelszaken: de noodzakelijk te verzuimen tijd;
 - j. op 5, 24 en 31 december zal de arbeidstijd van de late ploeg worden beëindigd te 18.00 uur, zonder vermindering van 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 voortgezet, gedurende twee dagen. Indien een kerkelijk huwelijk op een andere dag dan de burgerlijke huwelijksvoltrekking plaatsvindt, zal de werknemer zelf moeten kiezen bij welke gelegenheid het verzuim van twee dagen zal worden vergoed;
 - b. bij bevalling of miskraam van de echtgenote van de werknemer gedurende de dag van de bevalling of miskraam en de daarop volgende werkdag;
 - c. bij een 25- of 40-jarige huwelijksherdenking van de werknemer: gedurende één dag;
 - d. bij een dienstverband van 25 jaar: gedurende één dag;
bij een dienstverband van 40 jaar: gedurende twee dagen en
bij een dienstverband van 45 jaar: gedurende drie dagen,
te geven zoveel mogelijk op en/of na zijn jubileumdag, tenzij hiervoor in overleg met de ondernemingsraad 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.
- * N.B. 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, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, de dag waarop officieel in den lande de verjaardag van H.M. de Koningin wordt gevierd en de door de regering aangewezen nationale feestdagen, waarvoor van regeringswege uitdrukkelijk wordt aangegeven, dat zij gelden als vrije dagen met behoud van loon.

Voor wat betreft de viering van 5 Mei zullen werknemers 1x in de 5 jaar een vrije dag krijgen indien deze dag op een werkdag valt. Deze afspraak verdwijnt automatisch uit de CAO op het moment dat de regering dan wel de Stichting van de Arbeid de aanbeveling intrekt.
2. Valt de feestdag als genoemd in het voorgaande lid op een dag waarop de werknemer officieel anders zou hebben gewerkt, dan heeft hij jegens zijn werkgever voor die dag aanspraak op behoud van loon/salaris.
3. Geen vergoeding is verschuldigd aan werknemers die op de feestdag arbeidsongeschikt zijn.

Artikel 23 Verlof- en snipperdagen**A. Vakantiejaar.**

Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

B. Normaal aantal verlofdagen.

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

C. Extra snipperdagen

1. Werknemers, jonger dan 50 jaar, die tenminste 25 jaar onafgebroken in dienst van dezelfde onderneming zijn, hebben aanspraak op een extra individuele snipperdag per vakantiejaar, met ingang van het vakantiejaar waarin dit 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 arbeidstijdverkortings volgens artikel 30 sub B 1b. hebben per vakantiejaar aanspraak op vijf extra individuele snipperdagen met ingang van het vakantiejaar waarin de werknemer 55 wordt.

-
3. Werknemers beneden de leeftijd van 18 jaar hebben indien zij tenminste een half jaar in dienst zijn van dezelfde onderneming, aanspraak op twee individuele snipperdagen per vakantiejaar boven de in onderdeel B.lid 1 sub c genoemde dagen, met dien verstande dat per half jaar slechts één individuele snipperdag als hier bedoeld mag worden opgenomen. Wegens het opnemen ervan ontvangt de werknemer steeds en zonder enige latere verrekening de volle vergoeding.

D. Zwangerschaps-, bevallings- en verzorgingsverlof

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

E. Tijdstip bedrijfsvakantie en collectieve snipperdagen

1. De bedrijfsvakantie valt in de periode van 1 juni tot 15 september. De bedrijfsvakantie en de collectieve snipperdagen worden zo tijdig mogelijk door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad - 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. Bij vorige werkgever(s) verworven doch niet-genoten verlofdagen

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

I. Behouden van verlofaanspraken tijdens onderbreking van de arbeid

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

De in lid 2 bedoelde aanspraak wordt verkregen gedurende de daaromtrent wettelijk vastgelegde termijn (op 27 maart 1997 bedraagt deze termijn 6 maanden); zij vervalt, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd, alvorens de arbeid is hervat.

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

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

K. Hoe te handelen bij 50% arbeidsgeschiktheid

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

L. Arbeidsongeschiktheid tijdens bedrijfsvakantie

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

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

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

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

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

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

N. Tijdens dienstverband geen vervanging in geld

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

O. Berekening van de vergoeding per verlofdag

-
1. De werknemer heeft per de hem toekomende verlofdag aanspraak op het loon/salaris dat hij verdiend zou hebben ware het geen verlofdag.
 2. Ten aanzien van werknemers wier beloning variabel is wordt als het in lid 1 bedoelde loonbedrag beschouwd het gemiddeld in een basistijdvak per overeenkomstige tijdseenheid verdiende loon en wel:
 - a. ter zake van de vergoeding voor de aaneengesloten vakantie geldt als basistijdvak tenminste een volle 4-weekse betaalperiode voorafgaande aan de betaalperiode waarin het begin van de aaneengesloten vakantie valt;
 - b. ter zake van de vergoeding voor een snipperdag, een feestdag als bedoeld in artikel 22, een eventuele extra verlofdag als elders in dit artikel 23 bedoeld of een dag zogenaamd kort-verzuim krachtens artikel 21, geldt als basistijdvak de betalingsperiode waartoe de betreffende dag behoort;
 - c. ten aanzien van vertegenwoordigers met een variabel 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.

P. Uitsluiting artikel 628 BW

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

Artikel 24 Vakantietoeslag

1. Per kalenderjaar bedraagt de vakantietoeslag 8% van het loon of salaris van de werknemer in dat jaar, exclusief de door werkgever gegeven kostenvergoedingen zoals de tegemoetkoming in de ziektekostenpremie e.d. Heeft de werknemer (een) uitkering(en) krachtens de Ziektewet (z.g. ziekgeld 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 2002 € 1600,56. Vanaf 1 april 2003 bedraagt de vloer in de vakantietoeslag € 1652,58.

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

Leeftijd	in % van de vloer voor vakvolwassenen	2002	2003
21 jaar	81,5	1304,46	1346,85
20 jaar	72,5	1160,41	1198,12
19 jaar	63,5	1016,36	1049,39
18 jaar	56,5	904,32	933,71
17 jaar	50,0	800,28	826,29
16 jaar	42,5	680,24	702,35

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

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

**HOOFDSTUK 7 ARBEIDSONGESCHIKTHEID, PENSIOEN, OVERLIJDEN EN
ZIEKTEKOSTENVERZEKERING****Artikel 25 Uitkering tijdens arbeidsongeschiktheid**

1. De werkgever zal aan de werknemer die volgens de daartoe in het kader van de Ziektewet gestelde criteria ongeschikt is tot het verrichten van zijn werkzaamheden of door werkgever opgedragen passende werkzaamheden, gedurende ten hoogste 12 maanden zijn inkomen doorbetalen, tenzij:
 - a. de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door zijn opzet;
 - b. de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek waarover de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, werkgever opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven;
 - c. de werknemer zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. de werknemer zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
2. Voor de beoordeling van het recht op doorbetaling zal werkgever het oordeel volgen van de door haar ingeschakelde geneeskundige van de betreffende Arbo-dienst.
3. De werknemer is verplicht ter vaststelling van de ongeschiktheid tot werken en het daaraan verbonden recht op volledige doorbetaling mee te werken aan geneeskundig onderzoek door een door werkgever aan te wijzen (verzekerings)geneeskundige en de aanwijzingen van deze geneeskundige op te volgen. De werknemer is verplicht zich tijdens ongeschiktheid tot werken te houden aan de geldende regels zoals gesteld in het binnen de werkgever geldende ziekengeldreglement dan wel daarmee gelijk te stellen regels zoals deze van toepassing zijn verklaard in de overeenkomst met Arbo-diensten aangaande controle en begeleiding van arbeidsongeschikte werknemers.
4. Indien de werknemer niet meewerkt aan geneeskundig onderzoek en/of aanwijzingen van de verzekeringsgeneeskundige niet opvolgt vervalt het recht op volledige doorbetaling tijdens ongeschiktheid tot werken.
5. Voor de werknemer is een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid afgesloten door de Stichting SASIG. Deze verzekering geeft een aanvulling op de wettelijke vervolgutkering WAO. De premie voor deze verzekering komt ten laste van de werknemer en wordt per loonbetalingstijdvak van het salaris ingehouden.(Zie bepalingen SASIG CAO).
6.
 - a. De werkgever is verplicht over de dagen waarop de werknemer een uitkering ontvangt krachtens de WAO die uitkering gedurende ten hoogste 2 jaren aan te vullen in de vorm van een toeslag.
 - b. Deze toeslag wordt gebaseerd op het bruto ziekengeld per dag (inclusief de aanvulling van de werkgever).
Dit bruto ziekengeld, hetwelk is gerelateerd aan het netto loon, wordt verhoogd met de vakantietoeslag (ingevolge artikel 24 van deze CAO) en de eindejaarsuitkering (ingevolge artikel 16 van deze CAO), waarop de werknemer op de dag van ingang van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen aanspraak zou kunnen maken bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid krachtens de ziektewet.

-
- c. Gedurende het eerste jaar wordt de toeslag vastgesteld op het bedrag waarmee het in sub b bedoelde ziekgeld, de som van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen per dag, vermeerderd met de vakantietoeslag, overtreft. Hierbij geldt dat de toeslag plus het in sub b bedoelde ziekgeld plus de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen per dag vermeerderd met de vakantietoeslag gemaximeerd is op het maximum dagloon functiegroep XI periodiek 9.
- d. Gedurende het tweede jaar wordt deze toeslag gehalveerd, met dien verstande dat de toeslag van zulke omvang is dat de betrokken werknemer tenminste het niveau bereikt van 95% van het laatst verdiende netto loon dat hij verdiende, voordat hij arbeidsongeschikt werd.
- Over de toeslag wordt noch in het eerste jaar noch in het tweede jaar een CAO-verhoging verstrekt. Ingeval de werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, een gedeeltelijke uitkering krijgt krachtens de WAO en voorts een gedeeltelijke werkloosheidsuitkering dan zal hij een toeslag verkrijgen zoals omschreven in het voorgaande van dit artikel als ware hij volledig arbeidsongeschikt. De toeslag op de WW-component vervalt zodra de werknemer het recht op WW-uitkering verliest.
7. De werkgever is niet tot de in dit artikel genoemde betalingen verplicht indien:
- aan de werknemer geen wettelijke uitkering (meer) wordt toegekend;
 - de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegen derden kan doen gelden.
- Indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn ziekte dan wel uit hoofde van een hem overkomen ongeval, jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden, zal de werkgever niettemin de ter zake van de arbeidsongeschiktheid voorziene betalingen aan de werknemer doen, doch dan alleen bij wijze van voorschot op de schadevergoeding.
- De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ten bedrage van het voorschot te hebben gecedeerd aan de werkgever.
- De werknemer is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen. In het bijzonder is de werknemer verplicht alle informatie te verstrekken, nodig voor een eventuele vordering tot schadevergoeding door de werkgever.

Artikel 25A Aanbod passende 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 op 1 april 2002 7,50% van de pensioengrondslag zoals is omschreven in het Pensioenreglement. Met ingang van 1 januari 2003 bedraagt de hiervoor bedoelde bijdrage 8,00% van de pensioengrondslag zoals is omschreven in het Pensioenreglement. 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. 13. 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 Prepensioenregeling

1. Met ingang van 1 januari 2000 bestaat een verplichte collectieve prepensioenregeling.
2. Ten behoeve van deze regeling bedraagt de totale premie 4,5% van het pensioengevend loon, zoals bepaald in het VPS-reglement. De werkgever neemt hiervan de helft (zijnde 2,25%) voor haar rekening. De andere helft (eveneens 2,25%) komt voor rekening van de werknemer en wordt ingehouden op zijn loon. De totale premie van 4,5% van het pensioengevend loon, zoals bepaald in het VPS-reglement, wordt door de werkgever afgedragen aan de VPS.
Het premieniveau van totaal 4,5%, inclusief de verdeling over werkgever en werknemer, wordt vastgehouden. Met een premieniveau van 4,5% wordt de prepensioenleeftijd vooralsnog 64 jaar met een streefniveau van 70% van het middelloon.
3. Bovengenoemde collectieve regeling kan op individueel niveau en op vrijwillige basis, nader worden aangevuld. De hiertoe gereserveerde gelden kunnen worden aangewend ten behoeve van:
 - het ophogen van de hoogte van het prepensioen;
 - het ophogen van de hoogte van het reguliere pensioen (VNPS);
 - het op een eerdere leeftijd gebruik maken van het prepensioen;
 - een nabestaandendeckking.
4. a. Ten behoeve van het bepaalde in lid 3 van dit artikel kan de werknemer naar keuze elementen uit het huidige arbeidsvoorwaardenpakket aanwenden zoals:

-
- bovenwettelijke vakantiedagen,
 - ATV (voorzover niet door werkgever al ingeroosterd),
 - 55+ regeling,
 - overwerk,
 - spaarloon- en premiespaarregeling,
 - bruto loon,
 - uitbetaling op grond van het Steinkühlerfonds,
 - vakantietoeslag,
 - eindejaaruitkering.
- b. Voor wat betreft de bovenwettelijke vakantiedagen en de niet door de werkgever ingeroosterde ATV-dagen kunnen te samen maximaal 5 dagen (op jaarbasis à 8 uren) worden aangewend voor het prepensioen.
- c. Aangaande de 55+ regeling is bepaald dat het gehele pakket kan worden aangewend met uitzondering van 184 uur ATV. De keuze om het 55+ pakket aan te wenden voor prepensioen kan ieder jaar opnieuw gemaakt worden.

Indien de werkgever van mening is dat het, gezien het ziekteverzuim van de betreffende werknemer, niet verantwoord is dat deze het 55+ pakket reserveert ten behoeve van het prepensioen kan de werkgever besluiten de betreffende aanvraag daartoe niet te honoreren. In geval van een verschil van mening, zal het advies van de Arbo-dienst worden gevraagd. Mocht na dit advies het verschil van mening blijven bestaan, zullen de vakbondsbestuurders hieromtrent worden geconsulteerd.

Artikel 28 Uitkering bij overlijden

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

Artikel 29 Tegemoetkoming in particuliere ziektekostenverzekering

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

Op verzoek van de werknemer is het mogelijk om in een jaar af te zien van een toegekende periodieke verhoging zodat de desbetreffende werknemer binnen de ziekenfondswet kan blijven. Tijdens de daaropvolgende toegekende periodieke verhoging zal het verschil in beloning (in salaris, niet pensioen) alsnog in de vorm van een éénmalige uitkering worden verstrekt (dus in ieder geval na een jaar) en de werknemer worden beloond overeenkomstig het dan bereikte salaris (dus +2 periodieken).

Werknemers die gebruik maken van deze mogelijkheid, dienen zich ervan bewust te zijn dat gedurende de periode dat de periodieke verhoging wordt geweigerd, de sociale voorzieningen gebaseerd worden op het lagere loon. Tevens wordt gedurende genoemde periode pensioen opgebouwd over het lagere loon.

HOOFDSTUK 8 SENIORENREGELING**Artikel 30 Seniorenregeling****A. Uitgangspunten en algemene bepalingen**

1. Onder "senioren" worden in deze CAO verstaan: werknemers, als bedoeld in artikel 1, lid 2, in de leeftijd van 55 t/m 64 jaar. Blijft een werknemer na het bereiken van de 65-jarige leeftijd nog enige tijd in de onderneming werkzaam, dan wordt hij voor de toepassing van dit artikel gelijkgesteld met een 64-jarige.
2. Senioren hebben aanspraak op enige extra verkorting van arbeidstijd met behoud van loon. Deze - hierna sub B nader aangegeven - meerdere vrije tijd dient zoveel mogelijk te worden gespreid in de tijd. De faciliteit heeft het karakter van extra arbeidstijdverkorting en staat derhalve geheel los van het wettelijke begrip "vakantie" en los van het begrip "verlof" als bedoeld in artikel 23 van deze CAO.
3. De hierna sub B aangegeven extra arbeidstijdverkorting dient in overleg met de betrokken werknemer te worden gespreid over een aantal tijdvakken van beperkte duur, waarbij de periode van de bedrijfsvakantie uiteraard niet meetelt.
Bij deze spreiding zal als regel een periode van een halve dag voor vrijaf in aanmerking komen. Individuele deelperioden korter dan een halve dag zal de werkgever niettemin kunnen toestaan, indien naar zijn oordeel bedrijfsorganisatorische en/of productietechnische omstandigheden zich niet daartegen verzetten.
4. Voor iedere senior afzonderlijk worden in verband met zijn functie en leeftijd, de spreiding en het aantal in lid 3 bedoelde tijdvakken van beperkte duur vastgesteld.
5. De datum van de verjaardag van de senior is het moment van 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. Fulltime werknemers van 55 jaar en ouder hebben eenmaal de keuze:
 - a. om 32 uur gemiddeld per week op jaarbasis te gaan werken met behoud van 22 vakantiedagen, onder inlevering van het planbaar kort verzuim en de bestaande (extra) arbeidstijdverkorting, of
 - b. om gebruik te maken van extra arbeidstijdverkorting, uitgedrukt in aantallen halve dagen, gedurende de leeftijd van:
 - 59 jaar: 12 halve dagen;
 - 60 jaar: 20 halve dagen;
 - 61 jaar: 25 halve dagen;
 - 62 jaar: 28 halve dagen;
 - 63 jaar: 36 halve dagen;
 - 64 jaar: 46 halve dagen.

De betrokken werknemer heeft in dit geval recht op extra snipperdagen volgens artikel 23 onderdeel C lid 2 zoals deze golden tot 1 augustus 1996.

Parttime werknemers van 55 jaar en ouder die reeds 32 uur of minder per week werken hebben - naar rato - recht op de onder b. genoemde extra arbeidstijdverkorting.

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

C. Prepensioneringscursussen/cursus ouder worden

Werknemers van 61 jaar en ouder hebben aanspraak op betaald extra verlof indien zij een prepensioneringscursus dan wel een cursus ouder worden bezoeken, tot ten hoogste 5 dagen waarop anders zou zijn gewerkt en eventueel gespreid over meer dan één kalenderjaar.

De bedoeling van de cursus prepensionering is het voorbereiden van de werknemer op zijn pensioen en het daardoor beschikken over veel vrije tijd. Overeenkomstig de naam, is de genoemde cursus ouder worden bedoeld om werknemers voor te bereiden op het ouder worden.

HOOFDSTUK 9 STUDIEFACILITEITEN, WAGW, ONGEWENSTE INTIMITEITEN EN ARBEIDSREGLEMENT

Artikel 31 Studiefaciliteiten en Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie

A. Studiefaciliteiten

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

Verzoek tot opleiding	Opleiding is	Bijdrage werkgever	Opleiding in bedrijfstijd	Opleiding in eigen tijd
door werkgever	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 32 Gehandicapte werknemers

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

Artikel 33 Ongewenste intimiteiten

De werkgever zal trachten zodanige maatregelen te treffen dat ongewenste intimiteiten zullen worden voorkomen.

Voorts is ten behoeve van een zorgvuldige behandeling van klachten inzake ongewenste intimiteiten een procedure ontwikkeld waarbinnen onder meer een vertrouwenspersoon is aangewezen (Bijlage VII).

Artikel 34 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: een en ander met inachtneming van het ter zake van zo'n reglement bepaalde in de artikelen 613, 613a, 613b en 613c van het Burgerlijk Wetboek.
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 36 van deze CAO.

**HOOFDSTUK 10 REORGANISATIES, VAKBONDSVERTEGENWOORDIGING,
VAKBONDSWERK, AUTOMATISERING EN MILIEU, GESCHILLEN.****Artikel 35 Bovenwettelijke uitkeringen bij reorganisaties**

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

Met inachtneming van het voorgaande vindt de aanvulling plaats tot:

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

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

Op voorgenoemde is het mogelijk aanvullende regelingen op bedrijfsniveau te treffen.

Artikel 36 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 die vakbonden, welke partij zijn bij deze CAO. De zittingsperiode van de vakbondsvertegenwoordiging is 3 jaar.

-
4. 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. Bezwaren van de werkgever tegen de voorgenomen benoeming van een lid van de vakbondsvertegenwoordiging en tegen het handhaven van een zodanig lid zullen - indien de werkgever en de werknemersorganisaties daarover niet tot overeenstemming komen - worden voorgelegd aan partijen bij de CAO als genoemd in artikel 39.
 9. 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.
 10. 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 37 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 38 Automatiseringsontwikkelingen en milieu

De werkgever zal minstens 1 x per jaar overleg voeren met de OR en de vakbondsvertegenwoordiging over automatiseringsplannen en over een rapportage opgesteld door de werkgever ter zake van het milieu. Indien de vakbondsvertegenwoordiging dit wenst zal een bezoldigd vakbondsbestuurder als toehoorder bij dit overleg aanwezig zijn.

Artikel 39 Geschillen

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

HOOFDSTUK 11 MILITAIRE DIENST.**Artikel 40 Militaire Dienst**

1. De werkgever zal de dienstbetrekking niet opzeggen gedurende de tijd dat de meerderjarige werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij, anders dan met het oogmerk om de krijgsdienst of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan, ten aanzien van 's-lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde.
Hetzelfde geldt ten aanzien van de minderjarige werknemer indien de dienstbetrekking op het ogenblik waarop de verhindering aanvangt, tenminste één jaar heeft geduurd.

2. Na de eerste oefentijd en na herhalingsoefeningen zullen de betrokkenen na afloop daarvan zoveel doenlijk op hun respectieve plaatsen worden teruggenomen.

I. BIJLAGE I

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

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

Gekoppeld aan deze functiegroepen is het navolgend overzicht van referentiefuncties, zoals genoemd in artikel 10 lid 3 van deze CAO.

DEFINITIEF OVERZICHT VAN DE REFERENTIEFUNCTIES PER FUNCTIEGROEP

2002/2004 **Functiegroepen; groepsbreedten; codenummers van de referentiefuncties; korte functiebenaming**

I	0 - 25½	11.13	Bedienen losmaakmachine
II	26 - 40½	11.16	Bedienen dekstripmachine
		12.12	Ombladopleggen
		12.13	Bakkenvullen
		12.18	Corveeën/poetsen
		13.14	Bedienen doos-banderolleermachine
		14.11	Algemeen afdelingsmedewerker (sjouwer)
		21.12	Bediende mag. gereed product
		71.13	Schoonmaken van gebouwen
III	41 - 55½	11.12	Melangeren
		11.14	Dekophalen/scheuren
		12.11	Dekbladopleggen
		12.14	Bedienen strangmachine
		12.14a	Bedienen strangmachine/strangoperator (Hauni)
		13.11	Bedienen matteermachine
		13.12	Sorteerder (oppakker)

		13.13	Bedienen ring-cellophaneermachine (hopperaanvoer)
		13.13a	Bedienen ring-cellophaneermachine (handaanvoer)
		13.15	Bedienen diverse verpakkingsmachines
		13.16	Inpakken (handmatig)
		21.11	Bediende fourniturenmagazijn
		21.13	Bediende tussenmagazijn
		22.11	Orderuitzetten/inpakken
		45.11	Ponstypist
		46.12	Typiste
IV	56 - 70½	11.11	Bedienen stripmachine
		15.11	Eindcontroleur
		41.15	Assistent boekhouding
		43.11	Medewerker verkoopadministratie
		45.12	Controleur/ponstypist
		46.14	Telefonist
		71.11	Kantinebeheerder
		71.12	Portier
V	71 - 85½	22.12	Chauffeur-incasseerder
		31.18	Timmerman
		31.19	Schilder
		41.11	Medewerker financiële administratie
		41.13	Facturist
		42.13	Medewerker loonadministratie
		46.13	Telexist
		46.15	Telefonist/receptionist
VI	86 - 105½	31.11	Zaalmonteur
		31.12	Revisiemonteur
		41.14	Medewerker cred. betalingen
		42.11	Medewerker loonadministratie/boekhouding
		44.11	Medewerker tabaksadministratie
		45.15	Operator
VII	106 - 125½	12.16	Onder-chef compleetafdeling
		13.17	Chef ringerij/nabewerking
		31.17	Elektromonteur
		43.13	Afd. secretaresse verkoop

VIII	126 - 145½	11.18	Chef tabaksvoorbewerking
		12.17	Ploegbaas
		13.18	Afdelingschef nabewerking
		31.16	Chef onderhoud compleetafd.
		45.14	Programmeur
		46.11	Directiesecretaresse
IX	146 - 165½	31.13	Chef afdeling constructie
		31.14	Chef technische dienst
		31.15	Chef werkplaats
		42.12	Chef loonadministratie
		43.12	Chef verkoop binnenland binnendienst
		51.11	Sous-chef personeelszaken
		61.12	Marketing medewerker
X	166 - 185½	12.15	Hoofd-chef compleetafdeling
		41.12	Hoofd boekhouding
		45.13	Programmeur-systeemanalist/boekhouder
XI	186 - 210½		Geen referentiefuncties onderzocht

In een gezamenlijk overleg van CAO-partijen zal worden besloten welke referentiefuncties zullen worden toegevoegd aan bovenstaand overzicht. Hiertoe zal in de loop van 1999 een lijst worden opgesteld van in het verleden gevoerde beroepszaken naar aanleiding van functieomschrijvingen, -indelingen.

BIJLAGE II

Salaristabellen per 1 april 2002; blz. 48 A

Salaristabellen per 1 april 2003; blz. 48 F

Opstapschalen per 1 april 2002; blz. 48 K

Opstapschalen per 1 april 2003; blz. 48 P

Berekeningswijze nieuwe salaristabellen in EURO's per 1 april 2002

1. Basis bestaat uit de salaristabellen per 1 april 2001

2. Op basis van de op 18 juni 2002 afgesloten CAO Sigarenindustrie zijn de bedragen vervolgens met 4,00% verhoogd.

Berekeningswijze nieuwe salaristabellen in EURO's per 1 april 2003

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

Nieuwe opstapschaal per 1 april 2002

Basis is de opstapschaal d.d. 1.4.2001.

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

Nieuwe opstapschaal per 1 april 2003

Basis is de opstapschaal d.d. 1.4.2002.

Op grond van de op 18 juni 2002 gemaakte CAO-afspraken dienen de lonen per 1.4.2003 met 3,25% te worden verhoogd.

NIEUWE OPSTAPSCHAAL PER 1 APRIL 2003 PER WEEK

=====

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

LEEFTIJD

BIJLAGE III**REGELING VOOR TOESLAG VOOR VUIL EN ZWAAR WERK**

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

De in het UGM-systeem gehanteerde inconveniënten-elementen "zwaar" en "werkomstandigheden" worden meegenomen bij de bepaling van de werknemers die voor een toeslag in aanmerking komen en wel met de wegingsfactoren 1 respectievelijk 3. Werknemers die op basis van deze 2 gewogen elementen 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 € 4,43 respectievelijk € 6,65 per week. 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,

de FNV Bondgenoten te Utrecht;
de CNV Bedrijvenbond te Houten;
de De Unie te Houten;
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 RBA te worden gemeld.

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

Artikel 5 Positie van de vrouwelijke werknemers

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

Artikel 6 Kinderopvang

Om een blijvende deelname aan het arbeidsproces te kunnen continueren wordt aan zowel vrouwelijke als mannelijke werknemers een maximale bijdrage per kind en per jaar ter beschikking worden gesteld voor kinderopvang. Deze bijdrage wordt verstrekt onder de volgende voorwaarden:

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

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

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

Artikel 7 Zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt

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

Artikel 8 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 9 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, arbeidsmilieu, 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 10 Veiligheid, gezondheid, milieu

De werkgever zal alle maatregelen treffen welke nodig zijn ter voorkoming van schade aan lichaam en goed van werknemers, voor zover deze schade direct of indirect het gevolg zou kunnen zijn van de aanwezigheid van het bedrijf, het functioneren daarvan, de aard en de samenstelling van de gebruikte grondstoffen, chemische stoffen en materialen, enz. Voorts neemt de werkgever maatregelen ter bescherming van de gezondheid van de werknemer door het voorkomen van werkomstandigheden die daarop schadelijke invloed kunnen hebben. Dit heeft betrekking op vermindering van ongevalrisico en ongevalvatbaarheid, vochtigheid (-sgraad), temperatuur (-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 11 Inschakeling Organisatiebureau

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

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

Artikel 12 Slotbepaling

Deze overeenkomst is een onderdeel van de CAO en de tekst is als bijlage bij de CAO gevoegd.

(Gewijzigd met ingang van 1 april 2002.)

BIJLAGE V**Uittreksel uit de Statuten, resp. het Huishoudelijk Reglement van het Mr. A. Steinkühlerfonds, zoals bedoeld in artikel 6, lid 2 van de CAO****STATUTEN:****Artikel 3 Middelen tot bereiking van de doeleinden**

1. De Stichting zal haar doel onder meer nastreven door het geheel of gedeeltelijk financieren van kosten van:
 - A. algemene voor alle leden van de betreffende vakbond geldende vakbondsactiviteiten, waaronder scholing en vorming;
 - B. door de aangesloten ondernemingen geëntameerde cursussen voor ondernemingsraadsleden.
2. Omtrent de aard en de wijze van besteding van de financiële middelen van het Fonds beslist het bestuur, rekening houdende met hetgeen in het Huishoudelijk Reglement is bepaald met betrekking tot de bestedingsdoeleinden.

HUISHOUDELIJK REGLEMENT:**Artikel 2 Inzake de financiële bijdragen van de aangesloten ondernemingen**

1. Onverminderd het bepaalde in lid 2 van dit artikel is elke aangesloten onderneming gehouden als regel maandelijks aan of ten behoeve van het Mr. A. Steinkühlerfonds een bijdrage te betalen, uitgaande van de volgende normen:
 - a. heffingsgrondslag is het loon ingevolge de Coördinatiewet sociale verzekering;
 - b. de bijdrage wordt geheven over het loon/salaris van alle in dienst zijnde werknemers op wie de CAO voor de sigarenindustrie of de CAO van een aangesloten onderneming van toepassing is;
 - c. de door de onderneming aan het fonds verschuldigde bijdrage is 0,25% van het loon/salaris van de onderneming, berekend met inachtneming van het in de vorenstaande punten a. en b. bepaalde.
2. Het bestuur kan een aangesloten - of een om aansluiting verzoekende - onderneming toestaan op door het bestuur te bepalen voorwaarden af te wijken van het bepaalde in het vorengaande lid 1.
3. Elke in lid 2 bedoelde afwijking, indien in benedenwaartse zin, sluit de betrokken onderneming uit van het benoemingsrecht als bedoeld in artikel 5 van de Statuten van het fonds.
4. Voor de inning van - en de controle op de berekening van - de bijdragen van de aangesloten ondernemingen is ingeschakeld is ingeschakeld het Gezamenlijk Uitvoeringsorgaan (GUO), gevestigd te Eindhoven.
Een en ander geschiedt op basis van gemaakte - of nader door of namens het bestuur van het fonds te maken - afspraken met het bestuur van het GUO.

Artikel 3 Bestedingsdoeleinden

1. De over een kalenderjaar van de aangesloten ondernemingen ontvangen bijdragen en de eventuele overige baten zullen, na aftrek van de algemene beheerskosten en overige gebruikelijke voorzieningen, in principe jaarlijks worden besteed, met inachtneming van de volgende uitvoeringsbepalingen.
2. Voor de eerste maal gerekend over het boekjaar 1975 zal jaarlijks 4% van de bijdragen van de aangesloten ondernemingen worden toegevoegd aan een Bestemmingsreserve ter vergoeding van de pension- en cursuskosten van ondernemingsraad-vormingscursussen, geëntameerd van ondernemingswege; of zoveel minder dan 4% als nodig is om deze reserve per 31 december van het betreffende boekjaar te brengen op 8% van de totale bijdragen van de aangesloten ondernemingen over dat zelfde boekjaar. Een aangesloten onderneming heeft aanspraak op een tegemoetkoming ten laste van deze Bestemmingsreserve op basis van de volgende bepalingen:
 - a. de cursus dient plaats te vinden in een instituut waaraan door de Stichting Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden (GBIO) een bijdrage is toegekend;
 - b. de cursus moet toegankelijk zijn voor de gezamenlijke OR-leden van die onderneming en naast de doelstelling van het geven van algemene vorming en scholing op OR-gebied, ook de mogelijkheid bieden specifieke OR-problemen van de betreffende onderneming aan de orde te stellen en gezamenlijk te behandelen;
 - c. teneinde vanwege het fonds in principe te kunnen bepalen of eerlang een tegemoetkoming ten laste van de Bestemmingsreserve kan worden verleend, is de onderneming gehouden zo tijdig mogelijk schriftelijk een aanvraag bij de secretaris-penningmeester van het fonds in te dienen onder vermelding van:
 - de dag(en) waarop de cursus zal plaatsvinden;
 - de naam en adres van het instituut;
 - het doel en de algemene opzet van de cursus;
 - het vermoedelijke totale aantal deelnemers, met vermelding hoeveel hunner niet onder de bedrijfstak-CAO c.q. de CAO voor de betrokken onderneming, vallen;
 - de begrote cursus- en pensionkosten.
 - d. De onderneming betaalt na afloop van de cursus de nota van het instituut en declareert vervolgens bij het Fonds de cursus- en pensionkosten van de onder de CAO vallende deelnemers. Deze kostendeclaratie laat de onderneming vergezeld gaan van een kopie van de nota.

Niet declarabel zijn: alle andere dan de vorenbedoelde cursus- en pensionkosten, zoals o.a. verzuimkosten, eventuele reis- en overige verblijfkosten en kostenbestanddelen welke reeds door enigerlei subsidie worden gedekt.

Het fonds honoreert de voor vergoeding in aanmerking komende bedragen zo spoedig mogelijk na afloop van zijn boekjaar, met dien verstande dat indien blijkt dat het totaal van die bedragen van alle betrokken ondernemingen de Bestemmingsreserve te boven gaat, alle vergoedingen naar evenredigheid zullen worden gereduceerd.

-
3. Na aftrek van de beheerskosten en van de kosten van de overige gebruikelijke voorzieningen en van het bedrag dat aan de bestemmingsreserve is toegevoegd ten behoeve van doelstelling b als bedoeld in artikel 3 lid 1 van de statuten, zullen de resterende middelen worden aangewend voor algemene vakbondsactiviteiten, als bedoeld in artikel 3 lid 1a van de statuten. Het bestuur van het Fonds ontvangt jaarlijks van de vakbonden inzicht omtrent de mate van met deze gelden gefinancierde scholings- en vormingsactiviteiten.

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

Definitie:

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

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

REGELING ONGEWENSTE INTIMITEITEN

Uitgangspunten voor behandeling van klachten

Ongewenste intimiteiten zijn moeilijk te hanteren problemen, onder meer omdat de bewijsvoering dikwijls problematisch is, de schuldvraag emotioneel beleefd wordt, de consequenties van zelfs een beperkte inbreuk op geheimhouding van vertrouwelijk verstrekte gegevens voor betrokkenen verstrekkend 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 beklagde, alsmede in nauw overleg met de desbetreffende vertrouwenspersoon, door middel van een oordeel al of niet gevolgd door sancties, te worden afgehandeld. Van deze beslissing worden zowel de beklagde als de klager op de hoogte gesteld.

Geheimhouding, privacy en bescherming van klager en "beschuldigde"

Gedurende de behandeling van de klacht onthouden alle betrokkenen zich van alle activiteiten die ertoe zouden kunnen leiden, dat het gebeurde zich zou kunnen ontwikkelen tot een openlijk conflict.

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

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

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

Sancties

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

De afhandeling van de klacht kan in het uiterste geval leiden tot een situatie waarin artikel 678 van het BW van toepassing wordt verklaard. Beroep tegen de uiteindelijke beslissing is binnen deze procedure niet mogelijk. Deze procedure laat onverlet het recht van de klager om een aanklacht in te dienen en eventueel een civielrechtelijke procedure aan te spannen.

Strafrechtelijke aanklacht

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

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

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

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

BIJLAGE VIII**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. Algemeen verbindend verklaring

Partijen zijn overeengekomen dat algemeen verbindend verklaring voor deze CAO zal worden aangevraagd bij de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

5. 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.

6. 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 vakantietoelage.

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 vakantietoelage (vakvolwassen), $(20:36,52) \times \text{€ } 1600,56 = \text{€ } 876,54$. (berekening gebaseerd op de minimum vakantietoelage voor 2002, zoals bepaald in artikel 24 lid 2 van de 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.

7. 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 ziekengelduitkering worden vermeden.

8. 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.

9. Kinderopvang.

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

10. Aanbeveling Pensioenfonds.

Met ingang van 1 januari 1998 is de premieverdeling voor het ouderdomspensioen 50/50 (werkgever 50%, werknemer 50%). In het Bestuur van de Vereniging Nederlandse Pensioenfondsen Sigaren en Aanverwante Bedrijven is besloten de totaalpremie te brengen op :

- 7,50% per 1 januari 2002;
- 8,00% per 1 januari 2003.

In 1999 heeft het bestuur VNPS een Asset Liability Management (ALM) -studie laten uitvoeren naar het premie- en indexatiebeleid. Belangrijkste reden hiervoor was de constatering dat bij de bestaande financieringsmethode sprake is van een oplopende actuariële dekkingsgraad, terwijl de afgesproken premie blijft stijgen. De studie, via het actuariel bureau van Watson Wyatt Brans & Co heeft in het jaar 2000 een vervolg gekregen. De eindrapportage daarvan werd in februari 2001 uitgebracht en besproken in het bestuur.

Op basis van de studie wordt een flexibeler premie- en indexatiebeleid voorgesteld waarbij het aanwezige vermogen als indicator dient. Het bestuur heeft ingestemd met het nieuw te voeren beleid en de stukken voorgelegd aan de CAO-partijen die hiermee eveneens instemden.

Het bestuur VNPS heeft besloten om per 1 januari 2002 het nieuwe premie- en indexatiebeleid in te voeren. De methodiek wordt gekenmerkt door de volgende punten:

- er is een basispremie van 9,5%;
- de premiesprongen zijn 0,5%;
- indien de actuariële dekkingsgraad, zoals berekend in de toereikendheidstoets, onder de 115% komt, wordt de basispremie losgelaten en groeit de premie in stappen van 0,5%;
- tussen een actuariële dekkingsgraad van 115% en 140% groeit de premie naar de basispremie in stappen van 0,5%;

bij een actuariële dekkingsgraad van 140% of hoger wordt een premiekorting gegeven aan de premiebetalenden en wordt er een extra indexatie verleend aan gepensioneerden en premievrijen. Dit korting- en indexatiebeleid wordt voortgezet zolang de actuariële dekkingsgraad zich boven de 140% bevindt. De premiesprong is wederom 0,5% en de extra indexatie wordt gebaseerd op een uitdeelperiode van het surplus van 3 jaar en gemaximeerd op 3%. Aan deze uitdeelperiode wordt niet strikt vastgehouden. Elk jaar wordt de situatie opnieuw bezien; de uitdeelperiode wordt toegepast omdat uit de studie bleek dat het in één jaar uitdelen van een overschot, tot grote schommelingen leidt. De gewenste stabiele premie is dan moeilijk te realiseren.

Het premiebeleid is erop gericht om, rekening houdend met onder andere de verwachte toekomstige beleggingsresultaten, de beleidsreserve in de toekomst op een voldoende hoog niveau te houden, zodat vanuit deze rekening de toekomstige indexaties en de eventuele verbeteringen van de pensioenregeling kunnen worden gefinancierd.

Het premiepercentage voor het jaar 2001 is vastgesteld op 7,0% en geldt in gelijke mate voor werkgevers als werknemers. In het percentage is een korting verwerkt die afhankelijk van de prestaties door het bestuur kan worden toegekend. De premie voor 2002 is vastgesteld op 7,5%. Met deze premie voor 2002 wordt dan al rekening gehouden met de hogere premiestapjes van 0,5% zoals aangegeven in de nieuwe methodiek. De premie voor 2003 is vastgesteld op 8,0%.

11. 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.

12. Functiewaardering.

In het kader van een actualisering zal van de huidige functie indelingssystematiek op basis van UGM worden overgegaan op indeling van de functies op basis van het ORBA functiewaarderingssysteem.

Deze modernisering vindt plaats met behoud van het huidige loongebouw. De gemiddelde toename van de ORBA score zal worden gehanteerd om de huidige bandbreedte aan te passen.

Functies van werknemers waarvan blijkt dat deze te laag zijn ingedeeld zullen worden ingedeeld in de juiste (hogere) functiegroep.

Functies van werknemers waarvan blijkt dat deze te hoog zijn ingedeeld zullen eveneens worden ingedeeld in de juiste (lagere) functiegroep. Het eventuele verschil in beloning zal in de vorm van een persoonlijke toeslag worden gegeven. Deze PT zal met de van toepassing zijnde loonsverhogingen worden aangepast. Voorgaande loonaanpassingen zullen worden doorgevoerd met ingang van het moment dat de ORBA systematiek wordt gehanteerd.

De vakbonden zullen tussentijds worden geïnformeerd over de voortgang van het proces om te komen van UGM naar ORBA.

Momenteel aanhangige bezwaren tegen de omschrijving van een functie dan wel indeling daarvan worden aangehouden en pas beoordeeld zodra het ORBA systeem is ingevoerd. Eventuele consequenties worden op dat moment en met terugwerkende kracht doorgevoerd. Nieuwe bezwaren tegen bestaande functies worden niet in behandeling genomen totdat het nieuwe ORBA systeem is ingevoerd. Deze nieuwe bezwaren kunnen niet leiden tot loonconsequenties met terugwerkende kracht.

13. Prepensioen.

De gelden die zijn vrijgekomen bij de liquidatie van het VUS-fonds zullen volledig ten goede komen van de financiering van de overgangsregeling VPS teneinde de overgang van omslag- naar kapitaaldekking te bespoedigen.

14. Verlofsparen.

Gedurende de looptijd van de CAO zal een paritaire studie plaatsvinden naar de mogelijkheden van verlofsparen.

15. Wet Verbetering Poortwachter en Opdrachtgeverschap.

Ten aanzien van het zogenaamde 'opdrachtgeverschap' per 1 januari 2003 zal in de sectorraad tabak nieuwe stijl van gedachten worden gewisseld. De uitkomsten van deze gedachtewisselingen dienen te worden opgevat als niet bindende adviezen voor de CAO-partijen in de Sigarenindustrie.

Ten aanzien van de Wet Verbetering Poortwachter zullen gedurende de looptijd van de CAO besprekingen plaatsvinden.

BIJLAGE IX**REGELING**
ouderschapsverlof

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

BIJLAGE X**Trefwoordenregister**

	blz.
A	
Arbeidstijd	
- Normale arbeidstijd van de dagdienst	13
- Arbeidstijdenwet	13
- Deeltijdarbeid	13
Arbeidstijdverkorting	
- Jaarlijkse arbeidstijd	14
- De vorm van arbeidstijdverkorting	14
Arbeidsongeschiktheid	
- Arbeidsongeschiktheid tijdens bedrijfsvakantie	29
- Uitbetaling van niet-genoten verlofdagen bij einde van het dienstverband	29
- Bovenwettelijke voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid en met name de berekening van het netto loon	62
Artikel 628 BW	30
Aanbeveling	62
Algemeen verbindend verklaring	62
B	
Beëindiging	10
Bedrijfsvakantie	27
D	
Dienstverband	
- Tijdens dienstverband geen vervanging in geld	30
Deeltijdwerkers en arbeidsverkorting	62
F	
Functie (definitie)	6
Functieniveau (definitie)	6
Functiegroep (definitie)	6
Functiegroepen	45
G	
Gehandicapte werknemers	39
I	
Indienstneming	9
K	
Kinderopvang	52, 63
M	
Mobiliteit van werknemers	62
N	
Nachtdienst	13

O	
Ongewenste intimiteiten	39, 59
- Behandeling	59
- Indienen klacht	60
- Geheimhouding, privacy en bescherming van klager en "beschuldigde"	60
- Omschrijving	59
- Sancties	61
- Strafrechtelijke aanklacht	61
- Uitgangspunten voor behandeling van klachten	59
- Vertrouwenspersoon	60
Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie	39
Opzegtermijn	64
- Opzegging door werknemer	65
- Opzegging door werkgever	65
Overwerk	13
Ouderschapsverlof	67
P	
Periodiek (definitie)	6
Aanbeveling Pensioenfonds	63
Pensioen	33, 63
Prepensioen	34
R	
Regeling voor partieel leerplichtig	13
S	
Salaristabellen	48
Snipperdagen	26
Seniorenregeling	
- Uitgangspunten en algemene bepalingen	37
- Mate van extra arbeidstijdverkorting	37
- Prepensioeneringscursussen/cursus ouder worden	38
Studiefaciliteiten	39
Sollicitatiecode	62
T	
Tijdelijk werk	14
U	
Bovenwettelijke uitkeringen	63

V	
Vakantiejaar	26
Vakantietoeslag	30
Vakvolwassenleeftijd (definitie)	6
Verlofdagen, normaal aantal	26
- Berekening aantal betaalde verlofdagen bij korter dienstverband	28
- Behouden van verlofaanspraken tijdens onderbreking van de arbeid	28
- Bij vorige werkgever(s) verworven doch niet-genoten verlofdagen	28
- Dagen, waarop geen arbeid verricht wordt, die niet als verlofdagen gelden	29
W	
Werkgever (definitie)	6
Werknemer (definitie)	6
Z	
Zwangerschap-, bevallings- en verzorgingsverlof	27

1. REGELING SASIG

Collectieve arbeidsovereenkomst SASIG,

voor de werknemers in de sigarenindustrie vanaf 1 april 2002 tot 1 april 2004.

De Nederlandse Vereniging voor de Sigarenindustrie te Eindhoven, hierna kortheidshalve als N.V.S. aangeduid, ter ene zijde,

en

de FNV Bondgenoten te Utrecht;

de CNV Bedrijvenbond te Houten;

de De Unie, Vakbond voor industrie en dienstverlening te Utrecht;

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 bedrijfsgegoten,

hebben de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1 Definities

- a. Administrateur: Relan Zekerheid, ingeschreven bij de Kamer van Koophandel Haaglanden onder nummer 27156975.
- b. SASIG: De Stichting Aanvullende Voorzieningen Arbeidsongeschiktheid Sigarenindustrie.
- c. Werkgever:
Een fabrikant van sigaren waarop artikel 6 van de Wet op de accijns van tabaksfabrikaten van toepassing is, zoals dat artikel luidt op 1 mei 1987, en die voorts voldoet aan één van de volgende voorwaarden:
 1. de natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming drijft en die zijn werknemer(s) geen gelijkwaardige verzekering heeft aangeboden;

-
2. de werkgever, niet vallende onder 1, die behoort tot de sigarenindustrie en die, bij ontbreken van een op hem toepasselijke in de bedrijfstak geldende CAO inzake inkomensaanvullingen, met instemming van het bestuur van de Stichting Aanvullende Voorzieningen Arbeidsongeschiktheid Sigarenindustrie vrijwillig wenst toe te treden tot de regeling ter zake van inkomensaanvullingen op basis van een daartoe strekkende CAO, welke hij ten aanzien van de in zijn onderneming werkzaam zijnde personen heeft gesloten.
- d. Onderneming: een onderneming, die bedrijfsmatig werkzaam is in de sector van de sigarenindustrie.
- e. Werknemer: iedere vrouw of man die in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht en die de leeftijd van 58 jaar niet heeft bereikt.
- f. Loon: het loon als bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen (CSV) van de werknemer, alvorens toepassing is gegeven aan het bepaalde in artikel 6 lid 1 sub I van de CSV.
- g. Heffingsgrondslag: het gedeelte van het loon als is aangeduid in het heffingsreglement op basis waarvan de heffing wordt berekend.
- h. Verzekeraar: de verzekeringsmaatschappij waarmede het fonds een overeenkomst heeft gesloten tot het verstrekken van aanvullende voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid, in het kader van de CAO inzake de Stichting Aanvullende Voorzieningen Arbeidsongeschiktheid Sigarenindustrie.

Artikel 2 Uitvoering

Er bestaat een Stichting Aanvullende Voorzieningen Arbeidsongeschiktheid Sigarenindustrie die ten doel heeft het inkomensverlies te compenseren dat bij arbeidsongeschiktheid ontstaat ten gevolge van de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidswetten zoals deze per 1 augustus 1993 in werking is getreden.

De uitvoering van deze regeling wordt opgedragen aan SASIG die onder zijn verantwoordelijkheid zulks kan delegeren aan de administrateur. Het risico hieromtrent is ondergebracht bij een verzekeraar.

De uitvoering geschiedt volgens de bepalingen van het heffingsreglement SASIG en het uitkeringsreglement SASIG die aan deze regeling zijn gehecht en geacht worden onderdeel van deze CAO uit te maken.

Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de statuten van deze stichting en de in de vorige zin genoemde reglementen worden voorgeschreven.

De desbetreffende bepalingen worden geacht onderdeel van deze CAO uit te maken.

Een verzoek tot ontheffing van deelname aan de regeling dient via de administrateur te worden ingediend bij het bestuur van SASIG. Het bestuur beslist omtrent verzoeken van werkgevers om niet deel te hoeven nemen aan de regeling. Een dergelijk ontheffingsverzoek dient te worden gehonoreerd indien de door de werkgever beoogde (alternatieve) regeling minimaal gelijkwaardig is aan de SASIG-regeling. Het bestuur van SASIG stelt beleidslijnen vast op basis waarvan wordt beoordeeld of een (alternatieve) regeling gelijkwaardig is.

Artikel 3 Heffing

De financiering van de regeling SASIG geschiedt door:

1. een door de werkgever conform hetgeen in het heffingsreglement SASIG is bepaald jaarlijks te betalen heffing over het loon van de in dienst (geweest) zijnde werknemer(s). De verschuldigde heffing wordt door de werkgever bij iedere loonbetaling van het loon van de werknemer ingehouden tenzij het loon van de werknemer zodanig hoog is dat hierover conform het heffingsreglement geen heffing is verschuldigd.

De heffing bestaat uit een percentage (van de heffingsgrondslag als is aangeduid in artikel 3, lid 10 van het heffingsreglement SASIG) dat jaarlijks door het Bestuur SASIG wordt vastgesteld. De werkgever is van de verplichting tot betaling gekweten door betaling aan de administrateur. Deze heffing bedraagt met ingang van 1 januari 2002 3,10% en met ingang van 1 januari 2003 3,53%;

2. eventuele andere bijdragen.

Artikel 4 Uitkeringen

De werknemer die arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO en die een vervolgutkering WAO ontvangt, heeft, ingaande de eerste dag waarop hij recht heeft op deze vervolgutkering, recht op een aanvullende uitkering ter compensatie van het inkomensverlies dat ontstaat ten gevolge van de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidswetten zoals deze per 1 augustus 1993 in werking is getreden, een en ander conform de bepalingen van het uitkeringsreglement SASIG.

2. HEFFINGSREGLEMENT SASIG

Artikel 1 Definities

- a. Administrateur: Relan Zekerheid, ingeschreven bij de Kamer van Koophandel voor Haaglanden onder nummer 27156975.
- b. SASIG: De Stichting Aanvullende Voorzieningen Arbeidsongeschiktheid Sigarenindustrie.
- c. Werkgever:
 1. de natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming drijft en die zijn werknemer(s) geen gelijkwaardige verzekering heeft aangeboden als bedoeld in artikel 22 van de CAO voor de sigarenindustrie;
 2. de werkgever, niet vallende onder 1, die behoort tot de sigarenindustrie en die, bij ontbreken van een op hem toepasselijke in de bedrijfstak geldende CAO inzake inkomensaanvullingen, met instemming van het bestuur van de Stichting Aanvullende Voorzieningen Arbeidsongeschiktheid Sigarenindustrie vrijwillig wenst toe te treden tot de regeling ter zake van inkomensaanvullingen op basis van een daartoe strekkende CAO, welke hij ten aanzien van de in zijn onderneming werkzaam zijnde personen heeft gesloten;
- d. Onderneming: een onderneming, die bedrijfsmatig werkzaam is in de sector van de sigarenindustrie;
- e. Werknemer: iedere vrouw of man die in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht en die de leeftijd van 58 jaar niet heeft bereikt;
- f. Loon: het loon als bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen (CSV) van de werknemer, alvorens toepassing is gegeven aan het bepaalde in artikel 6 lid 1 sub I van de CSV;
- g. Heffingsgrondslag: het gedeelte van het loon als is aangeduid in artikel 3, lid 10, van dit reglement op basis waarvan de heffing als bedoeld in artikel 2 van dit reglement wordt berekend.

Artikel 2 Heffing

1. Vanaf 1 januari 1994 is de werkgever gehouden jaarlijks met inachtneming van het hierna en in de regeling bepaalde ten behoeve van de uitvoering van de regeling SASIG een heffing over het loon van de in dienst (geweest) zijnde werknemers te betalen.
2. De heffing bestaat uit het percentage, dat door het bestuur van SASIG jaarlijks wordt vastgesteld. Deze heffing bedraagt met ingang van 1 januari 2002 3,10% en met ingang van 1 januari 2003 3,53%.
3. De betaling van de heffing dient te geschieden aan de administrateur.

Artikel 3 Vaststelling heffing en voorschotheffing

1. De door de werkgever verschuldigde premie wordt na afsluiting van de betalingsperiode achteraf vastgesteld en opgelegd (afdracht op aangifte). De vaststelling van de verschuldigde premie gebeurt op basis van de periodieke loonopgave die binnen veertien dagen na een loonopgave-tijdvak door de werkgever naar de uitvoeringsinstelling moet zijn opgestuurd.
2. De werkgever dient de premie en de kosten te betalen uiterlijk binnen veertien dagen nadat deze verschuldigd worden.
3. Het bestuur van SASIG stelt ten aanzien van een werkgever, die in staat van faillissement verkeert, of zijn bedrijf of beroep definitief heeft gestaakt, onverwijld de heffing vast.
4. Indien de werkgever het verschuldigde bedrag weigert te betalen of niet binnen de gestelde termijn betaalt, vindt schorsing van de dekking en van de verzekering plaats met ingang van de eerste dag van het tijdvak waarover dit bedrag verschuldigd was. Voorts eindigt het recht op enige uitkering met ingang van de eerste dag van het tijdvak waarover dit bedrag verschuldigd was. De werkgever dient het verschuldigde bedrag alsnog te betalen.
5. Over de niet of te laat betaalde premie is wettelijke rente verschuldigd, vanaf de dag volgend op de dag dat de premie uiterlijk betaald had moeten zijn en voorts is, indien aan de orde, een vergoeding verschuldigd voor de gemaakte buitengerechtigde incassokosten tot een maximum van 15% van het achterstallige bedrag.
6. Indien de werkgever binnen twee maanden na de in lid 2 bedoelde termijn alsnog alle verschuldigde bedragen voldoet, wordt de schorsing in beginsel opgeheven en wordt de verzekering in beginsel voortgezet alsof deze niet geschorst is geweest. Het recht op uitkering herleeft alsdan met ingang van de dag waarop het geschorst was. SASIG behoudt zich echter het recht voor om binnen uiterlijk dertig dagen nadat de verschuldigde bedragen ontvangen zijn alsnog voortzetting van de verzekering en herleving van het uitkeringsrecht te weigeren. Alsdan vindt beëindiging van de verzekering plaats met ingang van de dag waarop het verschuldigde bedrag alsnog is voldaan.
7. Indien de verzekeringnemer binnen twee maanden na de in lid 2 bedoelde termijn niet alle verschuldigde bedragen alsnog voldoet wordt de verzekering beëindigd met ingang van de eerste dag volgend op deze termijn.
De werkgever dient het verschuldigde bedrag alsnog te betalen. SASIG behoudt zich het recht voor om desgevraagd de verzekering alsnog voort te zetten, al dan niet onder het stellen van nadere voorwaarden.
8. De werkgever is verplicht het bestuur van SASIG op door het voornoemde bestuur te bepalen tijdstippen alle gegevens te verstrekken, welke het voor het vaststellen van de heffing behoeft.
9. In bijzondere gevallen kan het bestuur van SASIG afwijken van de wijze van de vaststelling van de heffing, als ook de betaling daarvan zoals aangegeven in de voorgaande leden.

10. De heffingsgrondslag wordt per loonbetalingstijdvak vastgesteld en is gelijk aan het loon als bedoeld in artikel 1 sub f met dien verstande dat buiten beschouwing blijft:

- het loon van de verzekerde dat meer heeft bedragen dan het bedrag van het maximum premieloon als bedoeld in de artikelen 9, lid 1 en 9a, lid 4, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering vermenigvuldigd met het aantal kalenderdagen gelegen in het loonbetalingstijdvak, waarbij de zaterdag en zondag buiten beschouwing worden gelaten,

en voorts

- een bedrag gelijk aan het minimumloon per maand zoals bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met de daarover berekende vakantiebijslag en vervolgens gedeeld door 21.75, welk bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal kalenderdagen gelegen in het loonbetalingstijdvak, waarbij de zaterdag en zondag buiten beschouwing worden gelaten.

Artikel 4 Wijziging reglement

Het bestuur van SASIG is bevoegd dit reglement te wijzigen.

3. UITKERINGSREGLEMENT SASIG

Artikel 1 Definities

- a. ZW: De Ziektewet;
- b. WAO: De Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
- c. Administrateur: Relan Zekerheid, ingeschreven bij de Kamer van Koophandel voor Haaglanden onder nummer 27156975.
- d. SASIG: De Stichting Aanvullende Voorzieningen Arbeidsongeschiktheid Sigarenindustrie.
- e. Werkgever:
 1. de natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming drijft en die zijn werknemer(s) geen gelijkwaardige verzekering heeft aangeboden als bedoeld in artikel 22 van de CAO voor de Sigarenindustrie;
 2. de werkgever, niet vallende onder 1, die behoort tot de sigarenindustrie en die, bij ontbreken van een op hem toepasselijke in de bedrijfstak geldende CAO inzake inkomensaanvullingen, met instemming van het bestuur van de Stichting Aanvullende Voorzieningen Arbeidsongeschiktheid Sigarenindustrie vrijwillig wenst toe te treden tot de regeling ter zake van inkomensaanvullingen op basis van een daartoe strekkende CAO, welke hij ten aanzien van de in zijn onderneming werkzaam zijnde personen heeft gesloten.
- f. Onderneming: een onderneming, die bedrijfsmatig werkzaam is in de sector van de sigarenindustrie.
- g. Werknemer: iedere vrouw of man die in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht en die de leeftijd van 58 jaar niet heeft bereikt.
- h. Loon: loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.
- i. Dagloon: het dagloon dat is vastgesteld op grond van het bepaalde bij of krachtens artikel 14 en 15 van de WAO.
- j. Vervolgdagloon: het dagloon waar naar de vervolgutkering-WAO als bedoeld in artikel 21 b WAO wordt berekend.
- k. Arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid als bedoeld in art. 18 van de WAO.
- l. Loondervingsuitkering WAO: de WAO-uitkering zoals omschreven in artikel 21 a WAO, waarvan de maximale duur afhankelijk is van de leeftijd en welke gebaseerd is op het dagloon als bedoeld in artikel 1 onder i..

-
- m. Vervoluitkering WAO: de WAO-uitkering zoals omschreven in artikel 21 b WAO, welke gebaseerd is op het vervolgdagloon als bedoeld in artikel 1 onder j.

Artikel 2 Aanvulling tijdens arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die arbeidsongeschikt is in de zin van artikel 18 WAO en die een vervoluitkering-WAO ontvangt heeft, ingaande de eerste dag waarop hij recht heeft op bedoelde vervoluitkering-WAO, tevens recht op een aanvullende uitkering ingevolge deze regeling.
2. Het recht op een aanvullende uitkering als bedoeld in het eerste lid kan niet eerder worden vastgesteld dan nadat omtrent de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer, bedoeld in het eerste lid, een definitieve beslissing is genomen.

Artikel 3 Hoogte van de aanvulling op de WAO-uitkering

1. De hoogte van de aanvullende uitkering wordt gebaseerd op het verschil tussen het dagloon als bedoeld in artikel 1 onder i en het vervolgdagloon als bedoeld in artikel 1 onder j.
2. Van het in lid 1 bedoelde verschil wordt een bepaald percentage uitgekeerd, welk percentage gelijk is aan het uitkeringspercentage behorend bij het voor de werknemer vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage als bepaald in artikel 21 WAO.

Artikel 4 Uitbetaling van de aanvulling op de WAO-uitkering

1. De uitbetaling van een aanvullende uitkering als bedoeld in artikel 2 vindt plaats gelijktijdig met de uitbetaling van de WAO-uitkering, tenzij op grond van het bepaalde in lid 2 geen uitbetaling plaats vindt.
2. De inkomensaanvulling wordt niet uitbetaald over de periode, waarover artikel 22 van de WAO dan wel artikel 13 van de AAW ten aanzien van de werknemer toepassing vindt.

Artikel 5 Aanpassing inkomensaanvulling

1. Indien de arbeidsongeschiktheidsuitkering van een werknemer wordt verlaagd of verhoogd, geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, dan wordt de inkomensaanvulling naar evenredigheid verlaagd of verhoogd, geheel of gedeeltelijk geweigerd.
2. Indien het dagloon waarnaar de vervoluitkering-WAO wordt berekend, op grond van toepassing van artikel 40 of artikel 48, derde lid van de WAO wordt herzien, wordt de inkomensaanvulling dienovereenkomstig herzien.

Artikel 6 Inkomsten uit arbeid

1. Wanneer de werknemer inkomsten uit arbeid heeft en de AAW/WAO-uitkering niet wordt ingetrokken of herzien maar niet wordt uitbetaald respectievelijk verminderd of verhoogd, wordt de aanvulling eveneens niet uitbetaald respectievelijk naar evenredigheid verminderd of verhoogd;
2. Onder inkomsten uit arbeid bedoeld in lid 1 wordt mede verstaan hetgeen op grond van het bepaalde krachtens artikel 34, derde lid, van de AAW en artikel 45, derde lid, van de WAO onder inkomsten uit arbeid wordt verstaan.

Artikel 7 Einde van het recht op de aanvulling

1. Indien de werknemer, aan wie een inkomensaanvulling wordt verleend, niet langer aan de voorwaarden als bedoeld in artikel 2 lid 1 voldoet, eindigt de inkomensaanvulling met ingang van de dag waarop hij niet meer aan die voorwaarden voldoet.
2. Indien de werknemer, aan wie een inkomensaanvulling wordt verleend, de leeftijd van 65 jaar bereikt, eindigt de inkomensaanvulling met ingang van de eerste dag van de maand, waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt.
3. Indien de werknemer, aan wie een inkomensaanvulling wordt verleend, overlijdt, eindigt de inkomensaanvulling met ingang van de eerste dag van de derde maand, volgend op de maand van overlijden.

Artikel 8 Aanvraag

1. De werknemer moet binnen de door het bestuur van SASIG te stellen termijn, schriftelijk een aanvraag bij de administrateur indienen voor een recht op een inkomensaanvulling.
2. Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door het bestuur van SASIG vastgesteld aanvraagformulier.

Artikel 9 Informatieplicht werknemer

De werknemer dient desgevraagd en uit eigen beweging alle feiten en omstandigheden, waarvan het hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat die voor de beoordeling van het recht op een inkomensaanvulling en de hoogte daarvan van belang kunnen zijn, aan de administrateur mede te delen.

Artikel 10 Navolgen controlevoorschriften

De werknemer dient zich te houden aan de controlevoorschriften genoemd in artikel 12.

Artikel 11 Uitvoering

De regeling wordt namens het bestuur van SASIG uitgevoerd door de administrateur.

Artikel 12 Controle

Het bestuur van SASIG is bevoegd controlevoorschriften vast te stellen.

Artikel 13 Sancties

Het bestuur van SASIG is bevoegd tot het intrekken, geheel of gedeeltelijk weigeren van een besluit tot toekenning van een inkomensaanvulling indien de werknemer zijn verplichtingen ingevolge dit reglement niet nakomt dan wel de door hem verstrekte gegevens onjuist of onvolledig blijken te zijn.

Artikel 14 Terugvordering en verrekening

1. De inkomensaanvulling wordt teruggevorderd, indien op grond van het bepaalde in artikel 57, tweede lid, van de WAO tot terugvordering van de WAO-uitkering is besloten;
2. Het bestuur van SASIG is bevoegd hetgeen op grond van dit reglement onverschuldigd is betaald, geheel of gedeeltelijk terug te vorderen, of in mindering te brengen op een later te betalen inkomensaanvulling.
3. Indien het bestuur van SASIG gebruik maakt van haar bevoegdheid als bedoeld in de voorgaande leden, stelt zij de betrokkene daarvan onverwijld schriftelijk in kennis.

Artikel 15 Beslissingen

1. Beslissingen inzake de toekenning, weigering, intrekking of herziening van een inkomensaanvulling worden door het bestuur van SASIG genomen.
2. Beslissingen inzake weigering, intrekking of herziening van een inkomensaanvulling zijn met redenen omkleed en worden schriftelijk ter kennis van de werknemer gebracht.

Artikel 16 Mandatering van bevoegdheden

1. Het bestuur van SASIG is bevoegd bepaaldelijk te omschrijven bevoegdheden geheel of gedeeltelijk te mandateren aan:
 - a. een uit en door het bestuur van SASIG aangewezen commissie welke moet zijn samengesteld naar het aan artikel 9 van de statuten ten grondslag liggende beginsel van pariteit;
 - b. de directie van de administrateur.
2. De directie van de administrateur is onder goedkeuring van het bestuur van SASIG bevoegd één of meer personeelsleden van de administrateur te machtigen tot het voor en namens haar uitoefenen van de haar op grond van het bepaalde in het eerste lid toegekende bevoegdheden.
3. Het in het eerste lid bedoelde mandaatsbesluit wordt bij dit reglement gevoegd.

Artikel 17 Kennelijke onredelijkheid

Indien de toepassing van het in de voorgaande artikelen bepaalde kennelijk onredelijke uitkomsten tot gevolg heeft, beslist het bestuur van SASIG.

Artikel 18 Geschillen

Bezwaren tegen beslissingen van het bestuur van SASIG alsmede bezwaren met betrekking tot de datum van ingang dan wel de hoogte van een toegekende inkomensaanvulling, dienen binnen veertien dagen na dagtekening van de desbetreffende beslissing schriftelijk te worden voorgelegd aan het bestuur van SASIG.

Artikel 19 Wijziging van het reglement

Het bestuur van SASIG is bevoegd dit reglement te wijzigen.

Artikel 20 Onvoorziene gevallen

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het bestuur van SASIG.

4. STICHTING AANVULLENDE VOORZIENINGEN ARBEIDSONGESCHIKTHEID
SIGARENINDUSTRIE

STATUTEN

Artikel 1 Naam en Zetel

1. De stichting draagt de naam: Stichting Aanvullende Voorzieningen Arbeidsongeschiktheid Sigarenindustrie.
De stichting voert als verkorte naam: STICHTING SASIG.
2. Zij heeft haar zetel te Eindhoven.

Artikel 2 Doel

De stichting heeft ten doel het collectief doen verzekeren van het als gevolg van de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidswetten niet door de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet dan wel de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering gedekte inkomensverlies ingeval van arbeidsongeschiktheid ten behoeve van werknemers in de sigarenindustrie, zulks ter uitvoering van het hieromtrent bepaalde in artikel 22 van de "CAO Sigarenindustrie 1994", alsmede de financiering daarvan.

Artikel 3 Duur

De stichting duurt voor onbepaalde tijd voort.

Artikel 4 Geldmiddelen

De geldmiddelen van de stichting bestaan uit:

- a. door werknemers verschuldigde premies ter financiering van het door de stichting beoogde doel, zoals bedoeld in artikel 3 lid 1 van de regeling;
- b. renten en andere opbrengsten van bezittingen van de stichting;
- c. overige middelen.

Artikel 5 Bestuur

1. Het bestuur bestaat uit vier leden, die als volgt worden benoemd:
 - a. één lid te benoemen door de vereniging: Nederlandse Vereniging voor de Sigarenindustrie;

-
- b. één lid te benoemen door de vereniging: FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht;
 - c. één lid te benoemen door de vereniging: CNV Bedrijvenbond, gevestigd te Houten;
 - d. één lid te benoemen door de vereniging: De Unie, Vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Utrecht.

De bestuurder benoemd door de onder a. genoemde rechtspersoon wordt in deze statuten ook aangeduid als "bestuurslid van werkgeverszijde", de bestuurders benoemd door de onder b., c. en d. genoemde rechtspersonen worden in deze statuten ook aangeduid als "bestuursleden van werknemerszijde".

- 2. Het bestuurslid van werkgeverszijde treedt qualitate qua op als werkgeversvoorzitter; het bestuur benoemt uit de bestuursleden van werknemerszijde een werknemersvoorzitter, telkens voor de duur van vier jaren.
Zij treden beurtelings voor de duur van een jaar op als voorzitter. Bij ontstentenis of afwezigheid van de voorzitter treedt in diens plaats de andere voorzitter.
- 3. De organisaties, die de leden van het bestuur benoemen, kunnen voor de in functie zijnde leden van het bestuur personen aanwijzen, die bij belet of ontstentenis van eerder bedoelde bestuursleden in hun plaats en onder hun blijvende verantwoordelijkheid als onbeperkt gevolmachtigde plaatsvervangers (tenzij uitdrukkelijk anders aangegeven) kunnen deelnemen aan bestuursvergaderingen en de aldaar plaatsvindende besluitvorming. De in deze statuten voor bestuursleden gestelde bepalingen zijn op hen van overeenkomstige toepassing. De hier bedoelde personen kunnen niet de functie van werkgeversvoorzitter of werknemersvoorzitter vervullen.
- 4. De leden van het bestuur hebben zitting voor de tijd van vier jaren.
Aftredende bestuursleden zijn terstond herbenoembaar.
- 5. Indien het bestuur niet voltallig is, behoudt het niettemin zijn bevoegdheden. In de vervulling van een opengevallen bestuursplaats dient echter zo spoedig mogelijk te worden voorzien.
- 6. Het bestuurslidmaatschap eindigt:
 - a. door overlijden;
 - b. door schriftelijk bedanken;
 - c. door periodiek aftreden;
 - d. door de schriftelijke mededeling aan het bestuur dat besloten is de benoemde persoon van zijn bestuursfunctie in de stichting te ontheffen. Deze mededeling kan slechts gedaan worden door de instantie/organisatie, die het betrokken bestuurslid heeft benoemd;

e. door het bereiken van de vijf en zestig-jarige leeftijd.

Artikel 6 Bestuursbevoegdheid en vertegenwoordiging

1. Het bestuur is bevoegd tot het aangaan van alle rechtshandelingen, waaronder begrepen het sluiten van verzekeringsovereenkomsten, overeenkomsten tot het kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen of het aangaan van overeenkomsten, waarbij de stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidsstelling voor een schuld van een derde verbindt.
Op de in dit lid bedoelde bestuursbesluiten is het bepaalde in artikel 16 leden 2 en 3 van overeenkomstige toepassing.
2. Onverminderd de door de wet aan het voltallige bestuur terzake toegekende bevoegdheid tot vertegenwoordiging, kan de stichting vertegenwoordigd worden door twee gezamenlijk handelende bestuursleden, behoudens hun belet of ontstentenis, bestaande uit de werkgeversvoorzitter en de werknemersvoorzitter.

Artikel 7 Vergaderingen

1. Het bestuur vergadert tenminste tweemaal per jaar en voorts zo dikwijls de voorzitter dit nodig oordeelt.
2. Voorts is de voorzitter op schriftelijk verzoek - onder opgave van de te behandelen punten - van tenminste drie bestuursleden verplicht tot het bijeenroepen van een bestuursvergadering op een termijn van niet langer dan veertien dagen. Indien aan dit verzoek niet wordt voldaan, kunnen de verzoekers zelf tot bijeenroeping overgaan op de wijze waarop het bestuur de bestuursvergadering bijeenroept, op welke vergadering alsdan over bedoelde punten rechtsgeldige besluiten kunnen worden genomen.
3. Een vertegenwoordiger van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft toegang tot de bestuursvergadering en heeft daarin een raadgevende stem.

Artikel 8 Besluitvorming

1. Het ter bestuursvergadering aanwezige bestuurslid van werkgeverszijde brengt evenveel stemmen uit als de gezamenlijke ter bestuursvergadering aanwezige bestuursleden van werknemerszijde. Is het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden van werkgeverszijde even groot als het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden van werknemerszijde, dan brengt ieder lid van het bestuur één stem uit.

Is het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden van werkgeverszijde niet even groot als het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden van werknemerszijde, dan brengt ieder van de bestuursleden van werkgeverszijde evenveel stemmen uit als er bestuursleden van werknemerszijde aanwezig zijn en brengt ieder van de bestuursleden van werknemerszijde evenveel stemmen uit als er bestuursleden van werkgeverszijde aanwezig zijn.

2. Rechtsgeldige besluiten kunnen, voor zover in deze statuten niet anders is bepaald, door het bestuur slechts genomen worden indien het bestuurslid van werkgeverszijde alsmede twee/derde of ingeval van een vacature de helft van het aantal bestuursleden van werknemerszijde ter vergadering aanwezig zijn dan wel hun gevolmachtigde plaatsvervangers.
In het geval het hiervoor vereiste quorum niet aanwezig is, kan na tenminste vijf dagen, doch binnen een maand in een nieuwe bestuursvergadering, ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden, alsmede ongeacht door welke organisatie de aanwezige bestuursleden zijn benoemd, een besluit worden genomen over die voorstellen, omtrent welke wegens het ontbreken van het quorum in de eerst bedoelde vergadering geen besluit kon worden genomen.
3. Stemming over zaken geschiedt hoofdelijk en mondeling, tenzij het bestuur anders beslist. Stemming over personen geschiedt bij gesloten en ongetekende briefjes.
4. Voor het tot stand komen van een besluit bij stemming is de volstrekte meerderheid vereist van de stemmen van de leden, die aan de stemming hebben deelgenomen.
Bij schriftelijke stemming worden leden, die blanco briefjes of briefjes van onwaarde hebben ingeleverd, voor de toepassing van het in de vorige volzin bepaalde, geacht niet aan de stemming te hebben deelgenomen.
5. Indien bij stemming over zaken de stemmen staken, wordt de beslissing tot de volgende vergadering uitgesteld. Indien op die vergadering opnieuw de stemmen staken, wordt over deze zaak geacht in negatieve zin te zijn beslist.
6. Indien bij stemming over personen door geen van de betrokkenen de volstrekte meerderheid van stemmen wordt behaald, vindt een nieuwe stemming plaats tussen de twee personen die het hoogste aantal stemmen hebben behaald.
Bij het staken van de stemmen beslist in dat geval het lot.

Artikel 9 Commissies

Het bestuur kan commissies instellen welke paritair - te verstaan hier zowel als elders in deze statuten als samengesteld uit vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers - moeten zijn samengesteld, zowel uit haar midden als bestaande uit andere personen, met een permanent dan wel een ad hoc karakter, dienende tot het geven van gevraagd of ongevraagd advies ten behoeve van het bestuur dan wel tot andere doeleinden. De taken en bevoegdheden van deze commissies worden door het bestuur bepaald.

Artikel 10 Administratie

1. Het bestuur draagt de administratie van de stichting onder zijn verantwoordelijkheid op aan de administrateur.
2. Het bestuur is bevoegd bepaaldelijk te omschrijven bevoegdheden geheel of gedeeltelijk te delegeren aan:
 - a. één of meer uit en door het bestuur aangewezen commissies welke paritair moeten zijn samengesteld;
 - b. de directie van de administrateur.

Artikel 11 Beheer van de geldmiddelen

1. De geldmiddelen van de stichting moeten, voor zover zij niet in contanten aanwezig zijn of overeenkomstig artikel 12 zijn belegd, zijn gestort op een ten name van de stichting staande bankrekening. Het bestuur wijst de bankinstelling(en) aan, waarbij bankrekeningen kunnen worden geopend.
2. De geldswaardige papieren van de stichting zullen bij een door het bestuur aan te wijzen bankinstelling in open bewaargeving worden gegeven. De beschikking over dan wel de toegang tot deze geldswaardige papieren is slechts mogelijk door twee personen gezamenlijk, hiertoe door het bestuur gemachtigd, onverminderd het in artikel 6 bepaalde.
3. Het bestuur is belast met het beheer van het vermogen van de stichting.
4. Het bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen en de wijze van verrekening van die kosten vaststellen.

Artikel 12 Belegging

1. Voor zover gelden van de stichting voor belegging beschikbaar zijn, worden deze gelden door het bestuur belegd, met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risico-verdeling.
2. Belegging van gelden kan slechts plaatshebben in waarden, genoemd in artikel 5, eerste en tweede lid van de Beleggingswet (Wet van negen en twintig december negentienhonderd acht en twintig, Staatsblad 507, zoals sindsdien gewijzigd).

Artikel 13 Boekjaar

Het boekjaar van de stichting is gelijk aan het kalenderjaar.

Artikel 14 Jaarstukken

1. Het bestuur sluit per de laatste dag van het boekjaar de boeken der stichting af en maakt daaruit zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen vijf maanden na afloop van het boekjaar, een balans en een staat van baten en lasten op over het verstreken boekjaar, alsmede een begroting van de baten en lasten van het lopende boekjaar.
Het bestuur zendt deze stukken vóór het einde van de in de voorgaande zin bedoelde termijn aan alle bestuurders.
Deze stukken worden door het bestuur in een vergadering, te houden binnen zes maanden na afloop van het boekjaar, vastgesteld en ten blijke daarvan door alle bestuurders ondertekend. In deze stukken wordt door het bestuur rekenschap afgelegd van het gevoerde beleid.
2. Het bestuur zal, alvorens tot de vaststelling van de balans en de staat van baten en lasten over te gaan, deze stukken doen onderzoeken door één door hem aan te wijzen externe registeraccountant.
Deze registeraccountant brengt omtrent zijn onderzoek verslag uit aan het bestuur en legt daaromtrent een verklaring af.
3. Het verslag wordt ter inzage van de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
 - a. ten kantore van het fonds;
 - b. ten kantore van het GUO;
 - c. op een of meer door de Minister van Sociale Zaken aan te wijzen plaatsen.
4. Het verslag wordt op aanvraag aan de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

Artikel 15 Vacatiegeld en vergoeding voor reis- en verblijfkosten

Bij bestuursbesluit kan worden bepaald, dat de leden en plaatsvervangende leden van het bestuur een vergoeding ontvangen voor de in hun functie gemaakte reis- en verblijfkosten.
Het bestuur kan tevens besluiten de in de vorige volzin bedoelde personen voor een door hen bijgewoonde bestuursvergadering vacatiegeld toe te kennen.

Artikel 16 Wijziging van de statuten en ontbinding van de stichting

1. het bestuur is bevoegd te besluiten tot wijziging van de statuten of tot ontbinding van de stichting.

-
2. Een besluit tot wijziging van de statuten of tot ontbinding van de stichting kan slechts worden genomen met inachtneming van het bepaalde in artikel 8 lid 2, met dien verstande dat indien het quorum op de eerste vergadering niet aanwezig is, de regeling omtrent de tweede vergadering zoals opgenomen in artikel 8 lid 2 niet van toepassing is.
 3. Een statutenwijziging treedt niet in werking dan nadat hiervan een notariële akte is opgemaakt.

Artikel 17 Vereffening

1. Bij ontbinding van de stichting is het bestuur belast met de vereffening. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van deze statuten zoveel mogelijk van kracht.
2. Het besluit tot ontbinding van de stichting moet inhouden de bestemming van een eventueel batig saldo, met dien verstande dat een batig saldo moet worden bestemd voor een doel dat zoveel mogelijk overeenstemt met het doel van de stichting.

Artikel 18 Reglementen

Het bestuur is bevoegd binnen de door deze statuten aangegeven grenzen een huishoudelijk reglement en andere reglementen vast te stellen en te wijzigen.

Artikel 19 Inwerkingtreding van reglementen

De reglementen, alsmede de in de statuten en reglementen aangebrachte wijzigingen zullen niet in werking treden alvorens een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, door het bestuur van de stichting ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van het Kantongerecht te Eindhoven.

Artikel 20 Slotbepaling

In alle gevallen waarin door deze statuten of de wet niet is voorzien, beslist het bestuur.