

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO IMPERIAL TOBACCO JOURE 2021-2023

Op dinsdag 20 april 2021 hebben Imperial Tobacco Joure (ITJ) en de vakorganisaties FNV Voedingsindustrie en CNV Vakmensen een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao voor Imperial Tobacco Joure met de volgende afspraken.

1. Looptijd

De looptijd van de cao bedraagt 2 jaar, van 1 april 2021 tot 1 april 2023.

2. Loonsverhoging

De salarissen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- 2,0% per 1 april 2021;
- 2,3% per 1 april 2022.

3. Tijdelijke RVU-regeling

In het Nationale Pensioenakkoord zijn, naast afspraken over pensioen, ook afspraken gemaakt over onder andere een tijdelijk vervroegde uittredingsregeling (RVU) vanaf 3 jaar voorafgaand aan de AOW-datum voor bepaalde functies. Deze maatregel is bedoeld voor werknemers die 'overvallen' zijn door de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd en die niet in staat zijn gezond de AOW-leeftijd te bereiken.

Afgesproken is dat Imperial Tobacco Joure van deze tijdelijke (fiscale) maatregel gebruik gaat maken en in haar Duurzame Inzetbaarheidsbeleid (DI-beleid) zal opnemen. Daarbij gelden in ieder geval de volgende voorwaarden:

- Het gaat om een tijdelijke RVU-regeling met als uiterlijke invoeringsdatum 1 oktober 2021 en van rechtswege eindigend op 31 december 2025.
- Uitsluitend werknemers die direct voorafgaand aan de deelnamedatum 10 of langer aaneengesloten in 2- of 3-ploegendienst bij ITJ werkzaam zijn geweest én die tijdens de looptijd van de tijdelijke RVU-regeling aan de voorwaarden voldoen, kunnen aan deze tijdelijke RVU-regeling deelnemen.
- Vertrek is mogelijk maximaal 3 jaar voorafgaand aan de (individuele) AOW-datum. Deelname betekent dat de arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt beëindigd.
- Beëindiging van de arbeidsovereenkomst geschiedt met wederzijds goedvinden via een zgn. vaststellingsovereenkomst (vso).
- De deelnemer ontvangt van werkgever vanaf de uitdiensttredingsdatum en AOW-gerechtigde leeftijd een maandelijkse uitkering van bruto € 1.845 (2021). Dit bedrag dient als compensatie van de gemiste AOW-uitkering in die periode. Deeltijdwerknemers ontvangen deze uitkering naar rato van hun individuele arbeidsduur. De maximum uitkeringsduur is 36 maanden.
- De uitkering is belast bij de deelnemer. De deelnemer kan zijn uitkering verder aanvullen door bijvoorbeeld zijn opgebouwde ouderdomspensioen eerder te laten ingaan.
- De werknemer dient zijn deelname - behalve bij de start van de regeling op 1 oktober 2021 - uiterlijk 4 maanden voorafgaand aan zijn gewenste uitdiensttredingsdatum schriftelijk aan werkgever kenbaar te maken.
- Voorafgaand aan de invoering wordt de potentiële deelname aan de regeling onderzocht. Afhankelijk daarvan wordt door ITJ bepaald of er vanwege de uitvoerbaarheid of uit oogpunt van continuïteit van de bedrijfsvoering aan deelname restricties moeten worden gesteld (bijvoorbeeld ten aanzien van de volgorde van deelname naar geboortjaar of een maximering van het aantal deelnemers per kwartaal/jaar).
- Deze RVU regeling is van toepassing op medewerkers waarmee nog geen pensioenafspraken zijn gemaakt. Medewerkers wiens vertrek- c.q. pensioendatum reeds is afgesproken maken geen aanspraak op de RVU-regeling

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO IMPERIAL TOBACCO JOURE 2021-2023

- De tijdelijke RVU-regeling wordt verder uitgewerkt in een afzonderlijke door cao-partijen te ondertekenen overeenkomst.

4. Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

De vergoeding van reiskosten voor het woon-werkverkeer wordt met ingang van 1 april 2021 verhoogd naar € 0,11 per kilometer. De maximaal te vergoeden afstand woon-werkverkeer bedraagt 50 km enkele reis.

5. Ziektekostenverzekering

Met ingang van 1 april 2021 betaalt werkgever aan de werknemer – op vertoon van de polis – een tegemoetkoming in de kosten van de aanvullende zorgverzekering en/of tandverzekering tot een maximum van € 25,- bruto per maand.

6. (Aanvullend) geboorteverlof

Artikel 7A lid 2.1d wordt als volgt gewijzigd: gedurende de bevalling van de levenspartner (of degene van wie hij het kind erkent). Na de bevalling van de levenspartner heeft de werknemer recht op wettelijk geboorteverlof van eenmaal het aantal contractuele werkuren per week, op te nemen binnen 4 weken na de bevalling.

Na opname van het wettelijk geboorteverlof, heeft de werknemer recht op maximaal 5 volle weken wettelijk aanvullend geboorteverlof, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Gedurende het aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer van UWV een uitkering ter hoogte van 70% van zijn (maximum) dagloon.

7. Verplichting ploegdienst

Artikel 5 lid 6 cao wordt ter verduidelijking als volgt gewijzigd: De werknemer van 55 jaar en ouder zal niet worden verplicht om in een meer belastend ploegenrooster te gaan werken. Concreet zal iemand vanuit dagdienst niet in een ploegenrooster worden geplaatst. Iemand vanuit een ploegenrooster zónder nachtdiensten, zal niet in een ploegenrooster mét nachtdiensten worden geplaatst.

8. Aanloopschaal

Aan artikel 8 lid 6 wordt toegevoegd dat de werknemer bij indiensttreding maximaal 1 jaar in een aanloopschaal kan worden ingedeeld.

9. Sprong

De werknemer in ploegdienst zoals bedoeld in artikel 11 lid 5 cao, die op verzoek van de afdelingsleiding tijdelijk wordt overgeplaatst naar een andere dienst (niet zijnde een dagdienst) met een lagere arbeidsduur, hoeft deze uren niet te compenseren. De werknemer in ploegdienst die, op verzoek van de afdelingsleiding, tijdelijk wordt overgeplaatst naar een andere dienst (niet zijnde een dagdienst) met een hogere arbeidsduur, hoeft dit niet te compenseren.

Dus, wanneer ten gevolge van de 'sprong' minder uren worden gewerkt gaat hiervan geen compensatie ten laste van werknemer

Wanneer de werknemer ten gevolge van de 'sprong' meer uren zou moeten maken, wordt het oorspronkelijk rooster gehandhaafd.

Wanneer dit niet mogelijk blijkt, worden de meerdere aangemerkt als overwerk

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO IMPERIAL TOBACCO JOURE 2021-2023

10. Tijdelijke waarneming

De tijdelijke waarnemingstoeslag voor werknemers ingedeeld in de salarisgroepen 2 t/m 6 als bedoeld in artikel 15 cao komt met ingang van 1 april 2021 te vervallen. Tijdelijke waarneming vindt vanaf dat moment uitsluitend plaats op basis van vrijwilligheid, behalve voor de werknemer voor wie vervanging vast onderdeel is van zijn functiebeschrijving en als zodanig is gewaardeerd.

11. Thuiswerken

Het mobiliteits- en thuiswerkbeleid is onderdeel van company-/regiobeleid. ITJ zal zich daaraan committeren.

12. Werkgeversbijdrage vakorganisaties

De werkgeversbijdrage aan de vakorganisaties conform de zogenoemde AWWN-regeling wordt voor de looptijd van de cao voortgezet.