#380158

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR WERKNEMERS

BIJ

QUAKER OATS B.V.
ROTTERDAM

1 januari 2009 tot 1 januari 20010

INHOUDSOPGAVE

Artikel Omschrijving Blz.

ARTIKEL 1 4
DEFINITIES 4
ARTIKEL 2 5
VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING 5
ARTIKEL 3 5
VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER 5
ARTIKEL 4 6
VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER 6
ARTIKEL 5 7
AANNEMING EN DUUR DER DIENSTBETREKKING 7
ARTIKEL 6 8
FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN 8
ARTIKEL 7 10
TOEPASSING SALARISSCHALEN 10
ARTIKEL 8 10
TOESLAG VOOR ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 10
ARTIKEL 9 11
PLOEGENTOESLAGEN 11
ARTIKEL 10 12
JUBILEUMUITKERING 12
ARTIKEL 11 12
ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN 12
ARTIKEL 12 15
OVERWERK 15
ARTIKEL 13 16
CONSIGNATIE/EXTRA OPKOMSTVERGOEDING 16
ARTIKEL 14 17
FEESTDAGEN 17
ARTIKEL 15 18
VERZUIM MET BEHOUD VAN SALARIS 18
ARTIKEL 16 19
VAKANTIE 19
ARTIKEL 17 22
BIJZONDERE TOESLAGEN 22
ARTIKEL 18 23
UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID 23
ARTIKEL 19 26
EINDEJAARSGRATIFICATIE 26
ARTIKEL 19A 26
QIB BONUSREGELING 26

ARTIKEL 20 27
OVERLIJDENSUITKERING 27
ARTIKEL 21 27
SALARISBETALING 27
ARTIKEL 22 27
OPZEGGING EN ONTSLAG VAN DE WERKNEMERS 27
ARTIKEL 23 28
OUDERE WERKNEMERS 28
ARTIKEL 24 29
SOCIAAL BELEID 29
ARTIKEL 25 30
AFWIJKENDE GUNSTIGER BEPALINGEN 30
ARTIKEL 26 30
TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN 30
ARTIKEL 27 31
WERKGELEGENHEID 31
ARTIKEL 28 34
BUITENLANDSE WERKNEMERS 34
ARTIKEL 29 34
MILIEU 34
ARTIKEL 30 35
LOONAANPASSINGEN EN SPAARREGELINGEN 35
ARTIKEL 31 35
PENSIOEN EN LEVENSLOOP 35
ARTIKEL 32 37
DUUR, OPZEGGING EN VERLENGING 37
BIJLAGE I 38
INDELING VAN FUNCTIES IN FUNCTIEGROEPEN 38
BIJLAGE II 39
BIJLAGE III 40
BIJLAGE IV 43
INDELING VAN FUNCTIES NAAR TRAPPEN 43
ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 43
BIJLAGE V 44
ANTI-DISCRIMINATIE PROTOCOL 44
BIJLAGE VI 45
FACILITEITENREGELING TEN BEHOEVE VAN HET VAKBONDSWERK BINNEN DE ONDERNEMING 45
BIJLAGE VII 48
UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID 48
BIJLAGE VIII 51
BIJZONDER AFSPRAKEN 2009 51

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Quaker Oats B.V., gevestigd te Rotterdam

ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam;

als partij ter andere zijde,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

ARTIKEL 1

DEFINITIES

1.	werkgever	:	Quaker Oats B.V. te Rotterdam;
2.	werknemer	:	alle operators in de expeditie, de medewerkers in de productie, de monteurs van de technische dienst;
3.	vakvereniging	:	elk der contractanten ter andere zijde;
4.	effectieve uren	:	contracturen minus ADV-uren;
5.	schaalsalaris	:	het salaris per maand, als geregeld in bijlage II;
6.	maandsalaris	:	schaalsalaris plus ploegendiensttoeslag plus dienstjarentoeslag plus vervangingstoeslag plus onregelmatigheidstoeslag;
7.	maandinkomen	:	maandsalaris plus SAO-toeslag plus persoonlijke toeslag;
8.	jaarinkomen	:	cumulatie van 12 maandinkomens over de periode 1 januari - 31 december;
9.	uursalaris	:	schaalsalaris gedeeld door de breuk: effectieve uren maal 13 weken / 3 ;
10.	uurinkomen	:	maandinkomen gedeeld door de breuk: effectieve uren maal 13 weken / 3 ;

11. partner : hij/zij die in een twee-relatie een gemeenschappelijke huishouding voert met de werknemer, hetgeen blijkt uit een door hen beiden ingevulde en ondertekende verklaring waaruit de gemeenschappelijke huishouding blijkt. De werkgever is gerechtigd in twijfelgevallen een nieuwe verklaring van de werknemer en zijn partner te vragen en desnoods moet de werknemer een uittreksel uit het bevolkingsregister kunnen overleggen, waaruit de gemeenschappelijke huishouding blijkt. Dit uittreksel mag niet eerder dan twee maanden voor overlegging, zijn afgegeven.

ARTIKEL 2

VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING

1. De vakvereniging verbindt zich alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmede samenhangende verplichtingen te goeder trouw te zullen nakomen.

2. De vakvereniging verbindt zich tijdens de duur dezer overeenkomst generlei actie te zullen voeren, of steunen, die ten doel heeft wijzigingen aan te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan bepaald in artikelen 25 en 26 van deze overeenkomst.

3. De vakvereniging staat er ieder voor zich tegenover de werkgever voor in dat zij met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen.

ARTIKEL 3

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verbindt zich alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmede samenhangende verplichtingen te goeder trouw te zullen nakomen.

2. De werkgever verbindt zich tijdens de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of steunen, die ten doel heeft wijzigingen aan te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan bepaald in de artikelen 25 en 26.

3. De werkgever verbindt zich geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke in ongunstige zin van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken.

4. De werkgever verbindt zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting tegen werknemers, noch toepassing daarvan, te zullen bevorderen.

5. De werkgever verbindt zich aan de werknemer geen arbeid op te dragen, welke niet met het bedrijf van de werkgever in verband staat.

6. Indien de werkgever overweegt, mede gelet op de SER-fusiegedragsregels en de verplichtingen voortvloeiend uit de Wet op de Ondernemingsraden:
   - een fusie aan te gaan;
   - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of:
   - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,

   dient hij bij het nemen van zijn beslissingen de sociale gevolgen te betrekken.
   Daarbij zal de werkgever in een nog beïnvloedbaar stadium de vakvereniging en de Ondernemingsraad inlichten en daarna de betrokken werknemers omtrent de overwogen maatregelen.
   Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale positie bespreken met de vakvereniging en met de Ondernemingsraad.

7. De werkgever zal de dienstbetrekking van een vakbondskaderlid niet beëindigen dan indien dit ook zou zijn geschied als betrokkene deze functie niet had bekleed.
   Een vakbondskaderlid dat meent dat zijn werkgever in strijd met het hiervoren bepaalde handelt, kan een beroep doen op een bemiddelingsinstantie. Deze bemiddelingsinstantie zal bestaan uit 1 vertegenwoordiger van de werkgever, 1 vertegenwoordiger van de vakvereniging en 1 lid gekozen door de 2 vertegenwoordigers.
   Deze bemiddelingsinstantie doet binnen 2 maanden na het aanhangig maken, uitspraak in de vorm van een bindend advies aan de werkgever.

ARTIKEL 4

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is verplicht alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.

2. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook wanneer geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

3. De werknemer is verplicht alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften, ook ten aanzien van de plaats en tijd waarop de werkzaamheden moeten worden verricht, in acht te nemen.

4. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

5. De werknemer is verplicht, tenzij de werkgever hem toestemming heeft verleend, generlei werkzaamheden in loondienst te verrichten voor een ander dan de werkgever.
Ingeval van overtreding van dit voorschrift kan de werkgever de werknemer op staande voet ontslaan.

6. De werknemer is verplicht, indien de werkgever dit verzoekt, een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij het in deze overeenkomst bepaalde van toepassing wordt verklaard.
De individuele arbeidsovereenkomst mag geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met deze overeenkomst.

ARTIKEL 5

AANNEMING EN DUUR DER DIENSTBETREKKING

1. De dienstbetrekking met de werknemer wordt aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor bepaalde tijd.
   In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienst-betrekking van toepassing is. Als deze vermelding ontbreekt, dan wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, zal de duur daarvan beperkt worden tot een jaar. Indien de werkgever besluit tot verlenging van deze arbeidsovereenkomst, zal deze overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

2. a. De eerste 2 maanden van het dienstverband gelden als proeftijd als bedoeld in de artikelen 7: 652 en 7: 676 BW.
   b. Tijdens de proeftijd is de werknemer verplicht zich aan een medische keuring te onderwerpen, indien dit voor het vervullen van de functie noodzakelijk is.

3. Bij het aannemen van werknemers zullen zij, die bij vroegere gelegenheid wegens slapte ontslagen werden, weer het eerst voor aanstelling in

aanmerking komen. Daarbij zal rekening worden gehouden met hun geschiktheid voor de verlangde arbeid.

4. Aan hen, die vroeger het langst in dienst zijn geweest, zal dan zoveel mogelijk voorrang worden gegeven boven hen, die korter in dienst waren.

5. Voor een werknemer met een dienstverband van minder dan de normale arbeidsduur als geregeld in artikel 11, worden de in deze CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid toegepast, tenzij in deze CAO anders wordt vermeld.

ARTIKEL 6

FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

1. De functies van de werknemers zijn op basis van het Integraal Systeem Functiewaardering gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in Bijlage I van deze overeenkomst.

2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die een aanloopschaal omvat en een schaal gebaseerd op functiejaren (functiejarenschaal). De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage II van deze overeenkomst.

3. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen in de bij de betrokken functiegroep behorende aanloopschaal worden ingedeeld.

4. Beroepsprocedure
   a. Als een werknemer het niet of niet meer eens is met zijn functie-indeling, dan kan hij via zijn leidinggevende schriftelijk een met redenen omkleed bezwaar indienen bij de directie.
   b. De directie stelt een onderzoek in naar het bezwaar en geeft betrokkene en zijn leidinggevende de mogelijkheid om hun visie op het bezwaar te geven.
   c. Binnen 2 maanden, nadat het bezwaar is ingediend, ontvangt de werknemer een met redenen omkleed schriftelijk antwoord.
   d. Als de werknemer het niet eens is met het antwoord op zijn bezwaar, dan kan hij zijn bezwaar voorleggen aan de begeleidingscommissie uit de Ondernemingsraad.
   e. De begeleidingscommissie onderzoekt het bezwaar tegen de functie-indeling aan de hand van vergelijkbare functies. Binnen 2 maanden na ontvangst van het bezwaar geeft de commissie een met redenen omkleed schriftelijk antwoord.
   f. Als de werknemer het niet eens is met het antwoord van de commissie, dan kan hij zijn bezwaar voorleggen aan zijn vakvereniging.
   g. In dat geval kan de deskundige van de vakvereniging in samenwerking met de deskundige van de werkgeversvereniging een onderzoek

instellen. Binnen 2 maanden ontvangt de werknemer een antwoord op zijn bezwaar.

h. Als de functiewaarderingsdeskundigen van beide partijen een eensluidend advies uitbrengen, dan zal dit advies voor betrokken partijen bindend zijn.

i. Als het bezwaar van de werknemer wordt ingewilligd en dit financiële consequenties heeft voor de werknemer, dan zullen die worden geëffectueerd op de eerste dag van de periode, volgend op die, waarin de werknemer zijn bezwaar heeft ingediend.

5. Persoonlijke toeslag
Werknemers, die bij de invoering van het functieclassificatie systeem ISF/SAO een persoonlijke toeslag hebben ontvangen boven het schaalsalaris behouden deze persoonlijke toeslag met dien verstande, dat algemene verhogingen van de salarisschaal, voor zover zij meer bedragen dan 1 procent, voor 50% van het meerdere, en een verhoging van het schaalsalaris als gevolg van promotie geheel in mindering gebracht zullen worden op deze persoonlijke toeslag.

6. Werknemers die definitief worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en die over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere functiegroep ingedeeld met ingang van de maand, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

7. Werknemers, die op jaarbasis meer dan 35 gewerkte dagen, een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep welke met hun eigen functie overeenkomt.
De werknemer krijgt gedurende deze waarneming, dan wel met terugwerkende kracht, een uitkering toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op grondslag van het verschilbedrag tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken functiegroepen.
De bij de hogere functie behorende SAO toeslag wordt eveneens toegekend.
Deze uitkering wordt niet toegekend:
   - aan de werknemer voor wie bij de bepaling van zijn schaalsalaris met eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden, hetgeen (schriftelijk) dient te zijn vastgelegd;
   - aan de werknemer die in opleiding is voor de hogere functie;
   - wanneer de hogere functie niet volledig wordt vervuld.

   Bij de aanvang van een opleiding voor een (nieuwe) functie zal per geval vooraf in alle redelijkheid door de werkgever worden bepaald hoe lang de opleiding zal gaan duren, en wanneer de salariëring behorende bij de (nieuwe) functie ingaat.

8. Werknemers die tijdelijk worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, blijven in hun oude functiegroep ingedeeld. Een tijdelijke plaatsing in een

lager ingedeelde functie kan maximaal zes maanden duren. Indien na zes maanden de plaatsing in de lagere functie definitief wordt, ontvangt de werknemer het bij de lagere functie horende schaalsalaris, aangevuld met een persoonlijke toeslag tot het niveau van het oude schaalsalaris. Afbouw van de persoonlijke toeslag vindt plaats volgens het in lid 5 van dit artikel bepaalde.

ARTIKEL 7

TOEPASSING SALARISSCHALEN

1. De schaalsalarissen van de werknemers, die het maximum van de functiejaren nog niet hebben bereikt, zullen eenmaal per jaar en wel op 1 januari opnieuw worden vastgesteld.

2. Van werknemers die op 1 januari reeds drie jaar lang op het maximum van de functiejaren staan, in de voor hen van toepassing zijnde salarisschaal, wordt het schaalsalaris vastgesteld op een uitloopfunctie jaar.

3. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal.

ARTIKEL 8

TOESLAG VOOR ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. De functies van de werknemers zijn op basis van het Systeem van Arbeidsomstandigheden (SAO) gewaardeerd en ingedeeld in trappen van arbeidsomstandigheden. De indeling is vermeld in Bijlage IV van deze overeenkomst.

2. Bij elke trap van arbeidsomstandigheden hoort de volgende bruto toeslag per maand:
   trap 0 : 0
   trap 1 : 20,43 Euro
   trap 2 : 36.30 Euro
   trap 3 : 70,33 Euro

3. De toeslag voor arbeidsomstandigheden wordt doorbetaald gedurende de tijd dat de werknemer zijn werkzaamheden niet kan verrichten wegens ziekte.

4. Werknemers, die bij de invoering van het Systeem van Arbeidsomstandigheden een persoonlijke toeslag SAO hebben ontvangen boven de toeslag SAO, behorende bij hun functie, behouden deze persoonlijke

toeslag met dien verstande, dat algemene verhogingen van de toeslag SAO in mindering worden gebracht op deze persoonlijke toeslag SAO.
Bij wijziging van de toeslag SAO als gevolg van functiewijziging vervalt de persoonlijke toeslag SAO.

ARTIKEL 9

PLOEGENTOESLAGEN

1. Aan werknemers, die arbeid in ploegendienst verrichten, wordt een toeslag op het uursalaris betaald, en wel als volgt:
   a. voor een 2-ploegendienst 14%;
   b. voor een 3-ploegendienst 20%;
   c. voor een 4-ploegendienst op basis van zes dagen per week 25%;
   d. voor een 5-ploegendienst 28,5%;
   e. bij overgang naar een andere ploegendienst, ontvangt de werknemer de ploegentoeslag die voor die andere ploegendienst geldt;
   f. de werknemer, die gedurende een periode van 26 weken of langer in een bepaalde ploegendienst heeft gewerkt, in een lager betaalde ploegendienst of in de dagdienst wordt geplaatst, heeft recht op een afbouw van de toeslag. Deze afbouw bedraagt
      - in geval van bedrijfseconomische reden of medisch-sociale indicatie de lopende maand uit plus:

			100%	75%	50%	25%
26 wkn	tot	1 jaar	1 mnd	1 mnd		
1 jaar	tot	3 jaar	2 mnd	2 mnd	1 mnd	1 mnd
3 jaar	tot	5 jaar	3 mnd	2 mnd	1 mnd	1 mnd
5 jaar	tot	10 jaar	3 mnd	3 mnd	2 mnd	1 mnd
10 jaar	en	meer	5 mnd	4 mnd	3 mnd	1 mnd

      - in geval de ploegendienst op vrijwillige basis wordt verlaten de lopende maand uit plus:

			100%	75%	50%	25%
26 wkn	tot	1 jaar	1 mnd		1 mnd	
1 jaar	tot	3 jaar	1 mnd	1 mnd	1 mnd	1 mnd
3 jaar	tot	5 jaar	2 mnd	1 mnd	1 mnd	1 mnd
5 jaar	en	meer	2 mnd	2 mnd	1 mnd	1 mnd

      Bij overgang naar dagdiensten zijn bovenstaande afbouwregelingen van toepassing, afhankelijk van de reden het verlaten van de ploegendienst. Wanneer overgang plaatsvindt naar een lager betaalde ploegentoeslag, vindt afbouw plaats van het verschil tussen de hogere en lagere ploegendiensttoeslag, wederom afhankelijk van de reden om de hoger betaalde ploegendienst te verlaten.

g. indien een werknemer tussentijds tijdelijk uit de ploegendienst wordt gehaald, wordt hem over de periode die hij niet in de ploegendienst werkt de toeslag voor de 2-ploegendienst uitbetaald;
h. voor werknemers van 55 jaar en ouder zal bij teruggang in functie, dan wel het verlaten van de ploegendienst, ontstaan door bedrijfsredenen, medische en/of daarmee gelijk te stellen sociale indicatie, het maandsalaris gehandhaafd blijven. Dit maandsalaris groeit mee met de collectieve verhogingen waaronder mogelijke uitbreidingen van de schaalsalarissen. Het geldende percentage ploegentoeslag hierop blijft gehandhaafd.

2. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden in ploegendienst te gaan werken.

ARTIKEL 10

JUBILEUMUITKERING

1. Bij een 25-jarig dienstverband wordt aan de jubilerende werknemer aangeboden:
   - naar keuze, of een officiële receptie of een bedrag van € 453,78 netto;
   - plus een netto maandinkomen; werknemers met een diensttijdtoeslag ontvangen netto een half maandinkomen.

2. Bij een 40-jarig dienstverband heeft de jubilerende werknemer wederom de keuze tussen een officiële receptie of een bedrag van € 453,78 netto.
   Bovendien ontvangt hij een netto maandinkomen plus een ½ bruto maandinkomen; werknemers met een diensttijdtoeslag ontvangen netto 3/4 maandinkomen.

3. Bij een 50-jarige dienstverband geldt wederom bovenbeschreven keuze en ontvangt de jubilerende werknemer twee maandinkomens netto; werknemers met een diensttijdtoeslag ontvangen een maandinkomen netto.

4. Voor jubileumrecepties worden uitgenodigd:
   - zijn echtgeno(o)t(e), kinderen, schoonkinderen, ouders van jubilaris;
   - werknemers van de vestiging;
   - werknemers van andere vestigingen met wie nauw contact werd onderhouden;
   - eventueel zakelijke relaties.

ARTIKEL 11

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

1. a. Iedere werknemer werkt volgens een dienstrooster.

b. Onder dienstrooster wordt verstaan elke door de werkgever conform de Wet op Ondernemingsraden, vastgestelde werktijdregeling van een week of langer.
Het dienstrooster beslaat een periode van 12 aaneengesloten weken. Het wordt minimaal één maand voor de ingangsdatum aan de werknemer bekend gemaakt.
De normale arbeidsduur ligt voor de dagdienst tussen 07.00 uur en 18.00 en voor de 2-ploegendienst tussen 06.00 uur en 24.00 uur op de eerste 5 werkdagen van de week, te weten maandag tot en met vrijdag.
Indien de werknemer op een zaterdag is ingeroosterd dan ligt de normale arbeidsduur voor de 2-ploegendienst en 3-ploegendienst tussen 06.00 uur en 22.00 uur.

c. Een verzoek tot werken in deeltijd zal welwillend worden bekeken. Bij afwijzing van het verzoek om te werken in deeltijd zal werkgever - op verzoek van werknemer - de motieven schriftelijk mededelen.

2. a. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
- een dagdienstrooster dat een periode van een week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uren per week;
- een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uren per week;
- een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uren per week;
- een 4-ploegendienstrooster dat een periode van 4 aaneengesloten weken omvat en een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van 36 uur per week en waarbij de arbeidsduur per dienst 8 uur bedraagt;
- een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 6 aaneengesloten weken omvat en een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van 33,6 uur per week.

b. De gemiddelde arbeidsduur van de dagdienst, 2-ploegendienst, 3-ploegendienst bedraagt 36 uur per week op jaarbasis, door toekenning van 23 roostervrije diensten, c.q. 184 roostervrije uren, met inachtneming van het bepaalde onder punt d, e.

c. Voor de werknemer die in deeltijd werkt, wordt arbeidsduurverkorting gerealiseerd, naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van de fulltime werknemer.

d. De normale arbeidsduur van de volcontinu 5-ploegendienst bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week.

e. De arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week voor de dagdienst en de 2-ploegendienst wordt gerealiseerd over een periode van 12 weken door middel van een dienstrooster voor de werknemer dat binnen de volgende grenzen, door de werkgever conform de Wet op de Ondernemingsraden wordt vastgesteld:
- de maximale arbeidsduur voor de werknemer bedraagt per week 42,5 uur;
- de maximale arbeidsduur voor de werknemer bedraagt per dag 9 uur;

- maximaal 2 zaterdagen per 12 weken, doch ten hoogste 8 zaterdagen per jaar kunnen worden ingeroosterd als normale werkdag, waarvoor een extra vergoeding wordt betaald van 50% van de normale overwerkvergoeding;
- zaterdagen voorafgaand aan feestdagen als genoemd in artikel 14 lid 1, kunnen niet worden ingeroosterd;
- indien een zaterdag als werkdag is ingeroosterd, kan de daaropvolgende maandag niet als werkdag worden ingeroosterd;
- zaterdagen worden niet aaneengesloten ingeroosterd.
  De werkgever streeft ernaar om geen zaterdagen in te roosteren in de maand juli tot en met de tweede week van augustus.

f. De arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week voor de 3-ploegendienst wordt gerealiseerd door middel van individuele dienstroosters voor een periode van 12 weken. De arbeidsduur per dienst bedraagt 8 uur en per week 40 uur.
   De werknemer heeft per jaar recht op 23 roostervrije diensten. Deze worden niet ingeroosterd in de nachtdienst op dinsdag, woensdag en donderdag.

3. a. Roostervrije dagen/diensten zijn dagen waarop de werknemer binnen een dienstrooster van maximaal 40 uur per week vrijaf heeft, om te realiseren, dat hij niet meer werkt dan de gemiddelde arbeidsduur.

b. De roostervrije dagen/diensten worden in overleg tussen de werkgever en de werknemer dan wel de Ondernemingsraad vastgesteld.
   Bij blijvend verschil van inzicht over de vaststelling van roostervrije dagen zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen de vaststelling van de roostervrije dagen bepalen.

c. Niet genoten roostervrije dagen/diensten zijn vervallen, met uitzondering van de dagen, waarop de werknemer op verzoek van de werkgever heeft gewerkt.
   Heeft de werknemer op een roostervrije dag gewerkt, dan ontvangt hij hiervoor een vervangende roostervrije dag.

d. Indien de werknemer op roostervrije dagen ziek is, worden deze dagen tot maximaal 6½ dag per jaar gecompenseerd middels vervangende roostervrije dagen. Compensatie vindt tevens plaats bij voorgeschreven clustering en wel vanaf de tweede dag van de clustering. Deze regeling is alleen van toepassing gedurende het eerste jaar van de ziekte.

e. De werknemer heeft recht op een vervangende roostervrije dag/dienst, indien hij gelijktijdig met diezelfde dag/dienst verzuim met behoud van salaris, zoals is bepaald in artikel 15 lid 2, heeft genoten.

f. De regelingen opgenomen in dit lid gelden niet voor de 4-ploegendienst en de 5-ploegendienst. De werknemers werkzaam op basis van een dienstrooster van gemiddeld 36 uur per week bouwen geen roostervrije tijd op.

ARTIKEL 12

OVERWERK

1. Onder overwerk wordt verstaan al het door de werkgever opgedragen werk op uren, vallende buiten het dienstrooster.

2. a. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, maar het is voor de werknemers verplicht indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijke maken, voor zover de wet of een krachtens de wet gegeven voorschrift zulks niet verbiedt.

   b. Overwerk in het weekeinde wordt vooraf met de Ondernemingsraad afgestemd.

3. Schafttijd in de fabriek op uren buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, wordt als overwerktijd uitbetaald.

4. Aan de werknemer, die niet geconsigneerd is en die - zonder dat hij daar minimaal 24 uur van te voren over is ingelicht - van huis wordt opgeroepen, om op het werk te verschijnen voor het verrichten van extra werkzaamheden, vóór de aanvang van zijn eerstvolgende normale dienst, wordt een extra vergoeding uitbetaald van:
   € 45,-- bruto per keer op maandag tot en met vrijdag;
   € 55,-- bruto per keer op zaterdag en zondag.
   Bij een extra opkomst zullen de gemaakte reiskosten worden vergoed terwijl de gewerkte uren als overwerk gewaardeerd zullen worden.

5. Indien de werknemer langer dan 2 uur moet overwerken, aansluitend op de normale dienst, ontvangt hij een maaltijdvergoeding van maximaal € 11.34 indien een nota kan worden overhandigd en van € 6.35 indien geen nota kan worden overhandigd.

6. a. Overwerk zal binnen 4 weken door werkverlet worden ingehaald, tenzij zulks om redenen van het bedrijfsbelang niet mogelijk is.
   b. Indien het overwerk door werkverlet wordt ingehaald, worden over de uren van overwerk alleen de in lid 7 genoemde toeslagen uitbetaald en wordt gedurende de uren van werkverlet het maandinkomen doorbetaald.

7. 1. Indien overwerk door tijd voor tijd wordt gecompenseerd, wordt over de uren van overwerk alleen de in lid 2 van dit artikel genoemde toeslagen uitbetaald

   2. Overwerk wordt uitbetaald met een toeslag op het uursalaris. Deze toeslag bedraagt:

a. 50% van het uursalaris voor uren tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur;
b. 100% van het uursalaris voor uren op zon- en feestdagen, alsmede voor de uren op maandag tussen 00.00 en 06.00 uur en voor die uren op zaterdag tussen 06.00 en 24.00 uur;
c. de werknemer met een overwerktoeslag hoger dan de in lid 2 a en b. genoemde ontvangt bovengenoemde toeslag plus een persoonlijke overwerktoeslag, in de vorm van een bedrag, dat gelijk is aan het verschil tussen de vergoeding van overwerk, die hij ontving voor 1 juli 1983 en die hij te eniger tijd ontvangt na 1 juli 1983;
e. voor de werknemer die in ploegendienst werkzaam is wordt in dit lid onder uursalaris inbegrepen de voor hem geldende ploegentoeslag en de voor hem geldende dienstjarentoeslag berekend over een uur;
f. voor zover een werknemer in aanmerking komt voor een onregelmatigheidstoeslag, wordt deze meegenomen in de berekening van vergoeding voor de overuren.
g. Voor werknemer werkzaam in de 4- of 5 ploegendienst wordt voor overwerk een toeslag van 100% betaald.

8. a. De werknemer die overuren moet verrichten op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn normale wacht, is, voor zover dit overwerk minder dan 8 uur voor zijn eerstvolgende wacht eindigt, gerechtigd om een gelijk aantal uren als hij na 22.00 uur heeft overgewerkt van zijn eerstvolgende wacht te verzuimen met behoud van maandinkomen.
b. Deeltijdwerkers ontvangen bij overwerk voor de uren boven de contractueel vastgestelde uren een toeslag op het uurloon van 16,33% tot aan het aantal uren behorende bij een fulltime vervulling van die functie.
Uren boven het aantal uren bij een fulltime vervulling en overuren op inconveniënte tijdstippen geldend voor fulltime werknemers komen in aanmerking voor de normale overwerkvergoeding.

9. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet tot overwerk worden verplicht.

ARTIKEL 13

CONSIGNATIE/EXTRA OPKOMSTVERGOEDING

1. De werknemer die geconsigneerd is ontvangt hiervoor een vergoeding. De vergoeding bedraagt per etmaal, (dit komt overeen met drie wachten inclusief de eventuele eigen wacht) de volgende percentages van het maandsalaris:
1% op maandag tot en met vrijdag;
2% op zaterdag;

3% op zon- en feestdagen.

2. Onder consignatie wordt verstaan, dat de werknemer buiten zijn normale arbeidsduur bereikbaar is voor het bedrijf, zodat hij, indien dit nodig is, direct naar het bedrijf kan komen voor het verrichten van extra werkzaamheden veroorzaakt door storingen.

3. Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden extra wordt opgeroepen, ontvangt hij daarvoor per extra opkomst een vergoeding ten bedrage van de volgende percentages van het maandsalaris:
   1% op maandag tot en met vrijdag;
   1,5% op zaterdag;
   2% op zon- en feestdagen.

4. Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden veroorzaakt door storingen extra wordt opgeroepen, zullen de werkelijk gemaakte reiskosten worden vergoed.

5. Voor de werknemer werkzaam in de 4- of 5 ploegendienst zal de zaterdag toeslag zoals genoemd in lid 1 en lid 3 van toepassing zijn.

6. De structurele consignatie voor werknemers werkzaam bij ETD wordt als vaste toeslag meegenomen in pensioenen, vakantietoeslag en ziekte uitkering gelijk aan de andere vaste toeslagen (zoals bijvoorbeeld ploegentoeslag).

ARTIKEL 14

FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen wordt in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan:
   a. de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten: nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, paaszondag, paasmaandag, Hemelvaartsdag, pinksterzondag, pinkstermaandag en de beide kerstdagen;
   b. de dag waarop de viering van de verjaardag van Hare/Zijne Majesteit plaatsvindt en (het gedeelte van) de dag die van regeringswege wordt aangewezen ter viering van de Nationale Bevrijding.

2. Op de feestdagen, op niet ingeroosterde zaterdagen en op zondagen wordt als regel niet gewerkt.
   Indien noodzakelijk zal hiervoor overleg worden gepleegd met partij ter andere zijde.

3. Indien op een feestdag, die niet op een zaterdag of zondag valt wel wordt gewerkt, geldt voor de betaling het in artikel 12 bepaalde, met dien

verstande dat in de hier bedoelde gevallen aan de werknemer bovendien een extra vrije dag met behoud van doorbetaling van het maandinkomen wordt gegeven.

4. De zon- en feestdagen worden geacht te lopen vanaf de aanvang van de ochtenddienst tot en met het einde van de nachtdienst of vanaf de aanvang van de nachtdienst tot en met het einde van de middagdienst.
Deze vaststelling vindt plaats in overleg met de Ondernemingsraad.

ARTIKEL 15

VERZUIM MET BEHOUD VAN SALARIS

1. De werknemer kan verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste een dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

Het recht bestaat in ieder geval:

a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart bij overlijden en uitvaart van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin behorend kind van de werknemer;
b. gedurende 2 dagen wegens het overlijden en/of de uitvaart van een niet onder a genoemd kind, van de vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder van de werknemer;
c. gedurende 1 dag bij overlijden of uitvaart van een grootvader, grootmoeder, grootvader of grootmoeder van de echtgeno(o)t(e), kleinkind, broer, zuster, schoonzoon, schoondochter, zwager of een schoonzuster, en, voor zover zij inwonend zijn, andere bloed- of aanverwanten;
d. gedurende ½ dag bij ondertrouw van de werknemer;
e. gedurende 2 dagen bij huwelijk van de werknemer;
f. gedurende 1 dag bij huwelijk van een kind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
g. gedurende 1 dag bij priesterwijding van een zoon of broer, respectievelijk grote professie van een kind, broer of zuster;
h. gedurende 2 dagen bij bevalling van de echtgenote;
i. gedurende 1 dag bij 25-jarig en bij 40-jarig huwelijk van de werknemer, bij 40- en 50-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer en bij 50-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer;
j. gedurende 1 dag bij 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
k. ter gelegenheid van de verhuizing 2 dagen, mits daarmee de afstand woon-werk wordt gereduceerd. In alle andere gevallen 1 dag;

l. gedurende een door de werkgever in billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer tengevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet, zonder geldelijke vergoeding, persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden;

m. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uren voor noodzakelijk bezoek aan de dokter, dat behoudens in spoedgevallen, vooraf is medegedeeld, en voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan;

n. de werkgever zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten op verzoek van de vakvereniging(en) verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten, waaronder tweemaal in het kader van het CAO-overleg een ledenvergadering.
Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten waarvoor verzuim kan worden gevraagd zijn nader omschreven in een door de vakverenigingen ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.

2. Voor de toepassing van dit artikel kan voor echtgeno(o)t(e) ook partner worden gelezen.

ARTIKEL 16

VAKANTIE

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig kalenderjaar tot 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.

2. Onder werkdagen worden verstaan de dagen/diensten waarop de werknemer volgens dienstrooster moet werken.

3. <u>Duur der vakantie</u>
Iedere werknemer heeft voor elke volle kalendermaand gedurende welke de arbeidsverhouding heeft bestaan recht op 2,08 werkdagen van 8 uur = 16,64 uren vakantie met behoud van het maandinkomen.
Van de op deze wijze verkregen vakantiedagen worden 3 weken aaneengesloten opgenomen. De eventuele overblijvende vakantiedagen worden als zogenaamde snipperdagen beschouwd, die slechts na overleg met de werkgever en in de regel niet aaneengesloten kunnen worden opgenomen.
De werkgever zal zich over het algemeen niet verzetten tegen aaneengesloten opname van snipperdagen, mits het bedrijfsbelang zich hier niet tegen verzet. Opname van (aaneengesloten) snipperdagen, voorafgaand aan of aansluitend op de jaarlijkse bedrijfssluiting, zal echter tot een minimum worden beperkt, om de bedrijfsvoering niet verder te verstoren.

4. De werknemer die tijdens het lopende vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of die tijdens het lopende vakantiejaar uit dienst is getreden van de werkgever heeft overeenkomstig het in lid 3 bepaalde recht op vakantiedagen met inachtneming van het in lid 5 bepaalde.

5. a. Bij indiensttreding van de werknemer vóór of op de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15e van een maand, wordt hij voor de toepassing van het in lid 4 bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest.
   b. Bij indiensttreding van de werknemer na de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband vóór of op de 15e van een maand,
   wordt hij voor de toepassing van het in lid 4 bepaalde geacht de volle kalendermaand niet in dienst te zijn geweest.

Tijdstip der vakantie

6. a. De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in de maanden juni tot en met september op het door de werknemer gewenste tijdstip, voor zover de eisen van het bedrijf zich hiertegen niet verzetten.
   b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever na onderling overleg aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan.
   c. Ingeval een werknemer, indien het voorgaande lid van toepassing is, nog niet voldoende recht op vakantiedagen heeft verworven om de aaneengesloten vakantie te kunnen genieten, zal de werkgever voor hem een regeling treffen waardoor loonderving wordt voorkomen.
   d. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 7 a van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 13, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen.

Snipperdagen

7. a. De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste 1 dag als vaste snipperdag aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het vakantiejaar na onderling overleg geschiedt.
   b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
   c. De werknemer is verplicht de aanvraag voor snipperdagen minstens 2 dagen voor de begeerde datum in te dienen.

Vakantie buiten het vakantiejaar

8. a. Maximaal 5 vakantiedagen kunnen worden meegenomen in het volgende vakantiejaar. De werknemer dient de overige vakantiedagen op te nemen voor het einde van het vakantiejaar.

b. Van het onder a. bepaalde kan in de volgende gevallen worden afgeweken:
   1. wegens indiensttreding 2 maanden voor het einde van het lopende vakantiejaar;
   2. wegens het niet of niet ten volle kunnen opnemen van de vakantie in de gevallen als bedoeld in lid 10;
   3. indien de vakantie buiten de schuld van de werknemer niet kon worden opgenomen.

c. In de onder b. bedoelde gevallen zal de vakantie alsnog kunnen worden genoten in het volgende vakantiejaar op het tijdstip door de werkgever en de werknemer in onderling overleg vast te stellen.

Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden

9. a. Het in lid 3 bedoelde aantal vakantiedagen wordt verminderd met 2,08 dagen van 8 uren voor elke maand boven één maand, gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht.

b. Het onder a. bepaalde geldt niet ingeval van onderbreking van de werkzaamheden wegens het opkomen in militaire dienst voor herhalingsoefeningen.

c. Het onder a. bepaalde geldt niet ingeval van onderbreking van de werkzaamheden wegens ziekte of ongeval.
In dit geval blijven de gedurende het laatste jaar van arbeidsongeschiktheid verworven vakantierechten onaangetast.

d. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 5 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

Vakantie bij ziekte en ongeval

10. a. Indien de werknemer bij de aanvang van de aaneengesloten vakantie of op een vaste snipperdag ongeschikt tot werken is tengevolge van ziekte of ongeval, zodat hij van de vakantie geen gebruik kan maken, ontvangt hij deze vakantie- of snipperdagen op een andere tijd, bij voorkeur in het lopende vakantiejaar.

b. De werkgever en de werknemer stellen in onderling overleg vast op welk tijdstip de onder a. bedoelde vakantie- of snipperdagen alsnog zullen worden genoten.

Vakantie bij ontslag

11. a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzegtermijn zijn begrepen.

b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen, zal hem voor elke vakantiedag een bedrag worden uitbetaald als bedoeld in lid 12.

c. Ingeval de werknemer na het ontslag een nieuwe arbeidsovereenkomst heeft aangegaan, zal de werkgever het ingevolge b. aan de werknemer toekomende bedrag ten gunste van de werknemer aan diens nieuwe werkgever overdragen, indien de werknemer hierom verzoekt.

Uitbetalingen van vakantiedagen

12. Met betrekking tot het uitbetalen van vakantiedagen als bedoeld in lid 11 b geldt dat voor elke vakantiedag een bedrag wordt bepaald gelijk aan 3/65 van het maandsalaris.

Extra vakantie

13. Aan iedere werknemer zal een extra vakantie worden toegekend volgens onderstaand schema:

bij 40-jarige leeftijd of na 10 dienstjaren	- 1 dag extra per jaar;
bij 45-jarige leeftijd of na 15 dienstjaren	- 2 dagen extra per jaar;
bij 50-jarige leeftijd of na 20 dienstjaren	- 3 dagen extra per jaar;
bij 55-jarige leeftijd of na 25 dienstjaren	- 4 dagen extra per jaar;
bij 60-jarige leeftijd of na 30 dienstjaren	- 5 dagen extra per jaar;
na 35 dienstjaren	- 6 dagen extra per jaar;
na 40 dienstjaren	- 7 dagen extra per jaar.

Deze extra vakantiedagen moeten in de regel als snipperdagen worden opgenomen.

Aan jeugdige werknemers wordt een extra vakantie van 5 dagen per vakantiejaar toegekend tot en met het vakantiejaar waarin de 18e verjaardag valt. Eén dag komt overeen met 8 uren.

ARTIKEL 17

BIJZONDERE TOESLAGEN

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei tot en met 30 april.

   Aan de werknemer zal, indien hij een vol jaar, voorafgaande aan 1 mei van enig jaar in dienst van de werkgever is geweest, een toeslag worden gegeven van 8% van het jaarinkomen, met dien verstande dat deze toeslag niet lager zal zijn dan € 1714,68 per jaar.

3. a. De werknemer die op 1 mei van enig jaar nog geen vol jaar in dienst van de werkgever is geweest, ontvangt voor elke maand dienstverband een vakantietoeslag van 0,67% van zijn jaarinkomen.
   b. De werknemer, die in het vakantietoeslagjaar de dienstbetrekking beëindigt, ontvangt voor elke maand dienstverband een vakantietoeslag van 0,67% van zijn jaarinkomen.

4. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in de maand april.

Reiskostenvergoedingsregeling

Woon-/werkverkeer

5. a. Een vergoeding van reiskosten, tot een maximale reisafstand van 30 km, wordt verleend aan alle werknemers, met uitzondering van degenen die beschikken over een bedrijfsauto, dan wel een (auto)kostenvergoeding ontvangen, waarin geacht wordt dat het woon-/werkverkeer is begrepen.
   De regeling heeft betrekking op werknemers, die in de regel vier of meer dagen per week op dezelfde dag heen en weer reizen tussen woning-werk.
   De vergoeding van reiskosten is gebaseerd op enkele reisafstand woning-werk.
   De afstandsbepaling is gebaseerd op een systeem van postcodes, waarbij wordt uitgegaan van de meest gebruikelijke route.
   De hoogte van de vergoeding is gerelateerd aan de fiscale mogelijkheden van het reiskostenforfait. De bedragen zoals die in enig jaar gelden, staan vermeld in een interne regeling.
   Voor een enkele reisafstand woon-werkverkeer tot 10 km geldt in tegenstelling tot bovenstaande een bedrag van € 23,67 bruto per maand voor werknemers die vier of meer dagen per week op dezelfde dag heen en weer reizen tussen woning-werk.
   b. De reiskostenvergoeding wordt maandelijks uitbetaald, gelijk met de salarisbetaling. Wanneer in de loop van het jaar een wijziging optreedt in de frequentie van het reizen of in de reisafstand dan wordt daarmee bij de toepassing van bovenstaande tabel, met ingang van de eerstvolgende maand, rekening gehouden.
   c. Bij ziekte van de werknemer komt de reiskostenvergoedingsregeling, zoals hierboven omschreven te vervallen.
   Reeds gemaakte kosten ten behoeve van het reizen met openbaar vervoer, zoals maandabonnementen, worden vergoed voor de lopende maand.

ARTIKEL 18

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag ná 1 januari 2004 ligt

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de wettelijke bepalingen, voor zover hierna niet anders is bepaald.

2 a. Gedurende de eerste 104 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de

wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Hierbij is bepaald dat de medewerker moet voldoen aan de verplichtingen van de Wet Verbetering Poortwachter.

b. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de IVA gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld tot 100% van het netto maandinkomen.

c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die in passende arbeid is tewerk gesteld, een aanvulling verstrekken op het dan geldende netto maandinkomen en de uitkering krachtens IVA tot 100% van het netto maandinkomen. Deze aanvulling zal nooit meer bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid. De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

   Werkgever pleegt extra inzet voor het behoud van werk- en inkomenszekerheid voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt geacht. Re-integratie, herplaatsing binnen QO en vervolgens binnen PepsiCo en detachering behoren tot de route die werkgever volgt. De benodigde scholing ter bevordering van de inkomens- en werkzekerheid van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer worden door werkgever aangeboden en betaald worden. Werkgever garandeert minimaal 75% van het laatst verdiende inkomen bij arbeidongeschiktheid van 0-35%.

d. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden te werk gesteld, indien de werknemer een IVA-uitkering én een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling verstrekken tot 100% van het netto maandinkomen. Deze aanvulling zal nooit meer bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid. De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

e. Voor de berekening van de hiervoor bedoelde aanvullingen op de IVA geldt het uitkeringsregime zoals dat wettelijk is vastgesteld.

f. Werknemer kan deelnemen aan de collectieve verzekering van het WIA-gat, waarbij de premie voor rekening is van werknemers.

   Vanaf het 3e ziektejaar biedt werkgever collectief een WIA-hiaat verzekering aan en draagt 0,4% bij aan de premie (huidige prijs premie 0,57). Deze verzekering betreft gedeeltelijk arbeidsongeschikten van 35-80%.

g. Indien er op grond van de Wet Verbetering Poortwachter voor de werkgever sprake is van een verlengde loondoorbetalingsverplichting

zal de doorbetalingsverplichting conform artikel 18 lid 2 sub a van evenredige toepassing zijn.

Indien aansluitend op de loondoorbetalingsverplichting er ook een aanvullingsverplichting ontstaat zal er conform sub b worden aangevuld. Tezamen kunnen de periodes van loondoorbetaling en aanvulling – zoals genoemd onder sub a, sub b en sub g van dit artikel – niet meer bedragen dan 104 weken.

Indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor de IVA-uitkering uit te stellen is dit artikel eveneens van toepassing.

3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren of op te schorten en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
   a. door eigen opzet arbeidsongeschikt is geworden;
   b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
   c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
   d. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de bedrijfsvereniging;
   e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften), die in overleg met de Ondernemingsraad zijn vastgesteld;
   f. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
   g. misbruik maakt van de voorziening.

6. Het bepaalde in lid 2 is niet van kracht indien en voor zover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens inkomensderving kan doen gelden.
   Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als hiervoor bedoeld ter hoogte van het bedrag van de in lid 2 van dit artikel geregelde bovenwettelijke loondoorbetaling en aanvullingen aan de

werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren ter hoogte van de loondoorbetaling en aanvullingen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben ontvangen, als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

7. Het zwangerschapsverlof- en bevallingsverlof en de daarbij behorende uitkering, wordt conform de wet gesteld op in totaal 16 weken. Opname van deze periode kan flexibel geschieden met inachtneming van de bepalingen hierover in de wet.

8. Werkgever verstrekt per fiscaal jaar, dat de periode van 1 juli t/m 30 juni omvat, een eenmalige bonus in de vorm van spaarloon aan de werknemer, volgens de navolgende staffel:
   - € 113,34 bij 0 - 5 werkdagen ziekteverzuim;
   - € 68,07 bij 6 - 10 werkdagen ziekteverzuim;
   - € 22,69 bij 11 - 15 werkdagen ziekteverzuim.

   De eenmalige bonus zal worden uitgekeerd in de maand januari na afloop van het fiscaal jaar.

ARTIKEL 19

EINDEJAARSGRATIFICATIE

1. In de maand december wordt aan de werknemer een vaste eindejaars-gratificatie toegekend ter hoogte van 8,33% van het cumulatief jaarinkomen in het voorafgaande gratificatiejaar dat loopt van 1 december tot en met 30 november, indien hij dan minimaal 12 maanden in dienst is geweest.

2. Aan de werknemer die in het voorafgaande gratificatiejaar korter dan 12 maanden in dienst van de werkgever is geweest, dan wel hij met wie het dienstverband voor het einde van het gratificatiejaar is beëindigd, wordt een evenredig gedeelte toegekend.

ARTIKEL 19A

QIB BONUSREGELING

Werkgever keert met ingang van 1 januari 2006 jaarlijks een bedrag ter grootte van € 1180,- bruto ter compensatie van de QIB bonusregeling uit welke door werkgever per 31 december 2005 is beëindigd. Vanaf 2007 zal dit bedrag worden aangepast met hetzelfde percentage als voor de algemene CAO-salarisverhogingen wordt overeengekomen. Deze uitkering zal in 12 maandelijkse termijnen geschieden en bedraagt in 2009 € 106,92.

ARTIKEL 20

OVERLIJDENSUITKERING

1. Bij overlijden van de werknemer zal de werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer een bedrag ineens uitbetalen, belasting- en premievrij, gelijk aan het maandinkomen van de werknemer over de resterende dagen van de maand van overlijden en de twee maanden daarna.

2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
   - de langstlevende der echtgenoten of partner, van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leeft;
   - bij ontstentenis van de langstlevende der echtgenoten of partner, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
   - bij ontstentenis van de hiervoor genoemde personen degenen, voor wie de overledene kostwinner was en met wie hij in gezinsverband leefde.

ARTIKEL 21

SALARISBETALING

1. De werkgever betaalt het salaris maandelijks op de daartoe door hem aangewezen betaaldag aan iedere werknemer afzonderlijk door overmaking van het salaris op een door de werknemer aangegeven bank- of girorekening.

2. De werkgever vermeldt op de salarisslip:
   a. naam van de werknemer;
   b. periode, waarop de betaling betrekking heeft;
   c. bruto salarisbedrag, onderscheiden in maandinkomen, overwerkgeld en andere beloningen of vergoedingen;
   d. loonbelasting en andere toegepaste kortingen.

ARTIKEL 22

OPZEGGING EN ONTSLAG VAN DE WERKNEMERS

1. Ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 en 7: 679 BW wordt de dienstbetrekking onmiddellijk beëindigd.

2. Tijdens en aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 5 lid 2 kan de diensttijd wederzijds onmiddellijk worden beëindigd, waarbij de beëindiging ingaat op de daaropvolgende dag.

3. De dienstbetrekking van de werknemer voor bepaalde tijd in dienst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de periode, die is overeengekomen in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 7: 668 lid 1 BW.

4. De dienstbetrekking van de werknemer, die voor onbepaalde tijd is aangegaan kan door mondelinge of schriftelijke opzegging van de werkgever en van de werknemer tegen het einde van elke kalendermaand worden beëindigd met inachtneming van de opzegtermijn van 1 maand of zoveel langer als bij of krachtens de wet is bepaald.

5. De dienstbetrekking van de werknemer eindigt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd zonder dat daartoe opzegging vereist is.

6. Indien de werkgever meent wegens slapte in het bedrijf of wegens reorganisatie tot ontslag van meerdere werknemers te moeten overgaan, zal hij hierover tijdig overleg plegen met de vakverenigingen.

7. De werkgever verplicht zich in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan op te stellen en uit te voeren, waarin speciale aandacht zal worden geschonken aan werknemers van 55 jaar en ouder.

ARTIKEL 23

OUDERE WERKNEMERS

1. Boven de reeds bestaande regelingen krijgen werknemers vanaf 61 jaar de volgende vrije dagen:
   met 61 jaar : 4 dagen per jaar;
   met 62 jaar : 6 dagen per jaar;
   met 63 jaar : 8 dagen per jaar;
   met 64 jaar : 10 dagen per jaar.

Prepensionering

1. Voor medewerkers die op 1 januari 2006 56 jaar of ouder zijn geldt bij werkgever een prepensioenregeling, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in het pensioenreglement. Wijzigingen in het pensioenreglement die betrekking hebben op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen - met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden - pas door de werkgever worden vastgesteld nadat hij daarover overleg heeft gepleegd met de vakverenigingen.

De werkgever verstrekt aan de werknemer een exemplaar van het reglement.

2. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld betaald educatief verlof te genieten ten behoeve van prepensioneringscursussen 2 jaar vóór het moment van pensionering of vervroegd uittreden tot een maximum van 5 dagen.

ARTIKEL 24

SOCIAAL BELEID

Ouderschapsverlof

1. De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen tot het opnemen van ouderschapsverlof zoals dat vastgesteld is in de Wet op het Ouderschapsverlof, met dien verstande dat:
   - het ouderschapsverlof nimmer langer genoten zal kunnen worden dan gedurende 6 aaneengesloten maanden;
   - een reductie van de werktijd geldt tot minimaal 20 te werken uren per week;
   - er over de aldus ontstane vrije tijd door de werkgever nimmer betaling verschuldigd is.

   Indien de werknemer bereid is het werknemersdeel van de pensioenpremie te betalen dat hoort bij de omvang van het oorspronkelijk dienstverband, dan betaalt de werkgever het overeenkomstige deel van de werkgeverspremie. Zo de werknemer hier niet toe bereid is, dan zal tijdens de periode van ouderschapsverlof, opbouw van pensioenrechten alleen plaatsvinden over het aantal uren dat de werknemer zich beschikbaar houdt voor het verrichten van werkzaamheden. Werkgever zal gedurende maximaal drie maanden voltijd onbetaald ouderschapsverlof het werkgeversdeel van de pensioenpremie doorbetalen indien de werknemer het werknemersdeel doorbetaald.
   Tijdens de periode van ouderschapsverlof, vindt opbouw van vakantiedagen en ATV plaats naar rato van de gewerkte tijd.

Ongewenste intimiteiten

2. a. Werknemers, die persoonlijk geconfronteerd worden met ongewenste intimiteiten, dat wil zeggen woorden of daden in de intieme sfeer, waarvan de betrokkene duidelijk laat blijken en/of waarvan de pleger redelijkerwijs moet begrijpen dat de betrokkene deze ongewenst vindt, kunnen daarvan melding maken bij één of meer door de Ondernemingsraad speciaal voor deze aangelegenheden aan te wijzen vertrouwenspersoon/-personen.
   b. In overleg met de vertrouwenspersoon kan dan, eventueel in de anonimiteit van de betrokkene, besloten worden tot een klacht bij het afdelingshoofd.

c. In het behandelen van de klacht zal werkgever ernaar streven goede verhoudingen in het bedrijf te behouden en recht te doen aan bescherming van werknemers tegen ongewenste intimiteiten, dit in overleg met de vertrouwenspersoon.
d. Eventuele klachten over het in het algemeen door de werkgever, in het kader van de vorige leden, gevoerde beleid kunnen door de vertrouwenspersoon aan de Ondernemingsraad worden voorgelegd.

ARTIKEL 25

AFWIJKENDE GUNSTIGER BEPALINGEN

1. Indien overeenkomstig en krachtens deze overeenkomst bepaalde, de werkgever en de vakverenigingen afwijkingen in deze overeenkomst overeenkomen of indien op het tijdstip van invoering van deze overeenkomst voor de werknemers gunstiger rechtsgeldige regelingen van kracht zijn, treden deze afwijkingen of gunstiger regelingen in de plaats van de desbetreffende bepalingen van deze overeenkomst, mits - voor zover nodig - er voldaan is aan het in lid 3 bepaalde.

2. De werkgever en de vakverenigingen kunnen aanvullingen op het in deze overeenkomst bepaalde overeenkomen, mits voldaan wordt aan het in lid 3 bepaalde, welke aanvullende regelingen als een bijlage aan deze overeenkomst worden toegevoegd.

3. Indien de werkgever en de vakverenigingen krachtens het bepaalde in deze overeenkomst afwijkende of aanvullende regelingen overeenkomen, dan zullen deze ingaan nadat en voor zover ze door de bevoegde overheid zijn goedgekeurd.

ARTIKEL 26

TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. Ingeval van ingrijpende wijzigingen van sociaaleconomische aard in Nederland, zijn partijen bevoegd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen aan de orde te stellen, voor zover deze verband houden met de loonbepalingen.

2. Indien over de voorgestelde wijzigingen geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld bevoegd deze overeenkomst met een termijn van een maand op te zeggen.

ARTIKEL 27

WERKGELEGENHEID

1. De werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief ontslag van de werknemers tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na overleg met de betrokken vakverenigingen en de Ondernemingsraad.

2. Ontstane vacatures uit natuurlijk verloop zullen indien de functies in het kader van de bedrijfsvoering noodzakelijk blijken, volledig worden bezet.

3. a. De werkgever zal de vakverenigingen tenminste 1 x per jaar uitnodigen voor een werkgelegenheidsoverleg en hen daarbij informeren over de economische gang van zaken in de onderneming alsmede over de economische vooruitzichten voor het komende jaar, waarbij in het bijzonder aandacht zal worden geschonken aan de werkgelegenheids-aspecten.
   b. Indien de werkgever verdere automatisering of technologische ontwikkelingen toepast, zal hij de vakverenigingen vooraf informeren indien een belangrijk aantal arbeidsplaatsen in het geding is.

4. Bij gelijke geschiktheid voor de vervulling van een vacature zal de werkgever voorrang geven aan de werknemer die solliciteert boven een sollicitant van buiten het bedrijf.

5. De werkgever is bereid bij het vervullen van vacatures extra aandacht te besteden aan de mogelijkheden deze vacatures te laten vervullen door langdurig werklozen, vrouwen en leden van etnische minderheden.

6. Met het doel een bijdrage te leveren aan de inzichtelijkheid van de arbeids-markt zal de werkgever alle extern te publiceren vacatures bij het CWI kenbaar maken en bij vervulling daarvan deze weer afmelden.

7. De werkgever zal een actief beleid voeren ten aanzien van beperkt inzetbare werknemers. Het beleid zal erop gericht zijn deze werknemers zoveel mogelijk te handhaven door middel van aanpassing van functie en/of werkplaats.
   Aan her-, om- en bijscholing gericht op mogelijke plaatsing binnen de onderneming zal grote aandacht worden besteed.

8. Werkgever neemt, binnen het kader van een efficiënte bedrijfsvoering, een positieve grondhouding in ten aanzien van het werken in deeltijd.
   Een verzoek van de werknemer om in deeltijd te kunnen werken zal worden gehonoreerd, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen nadrukkelijk verzet. Voor werknemers met een deeltijd dienstverband gelden de in deze CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden naar rato van de omvang van het dienstverband.

9a. Opleiding en ontwikkeling

De werkgever erkent het belang van opleiding en ontwikkeling voor zowel de organisatie als geheel, alsook voor de medewerkers individueel.

De werkgever stelt jaarlijks een integraal opleidings- en ontwikkelingsplan samen. De opleidings- en ontwikkelingsbehoeften worden bepaald aan de hand van:

- algemene bedrijfsdoelstellingen;
- opleidingsprofielen die behoren bij de functies, én
- individuele beoordelingsgesprekken met medewerkers en jaarlijkse vaststelling van een persoonlijk ontwikkelingsplan.

De werkgever stelt zich hierbij ten doel een balans te vinden in opleiding en ontwikkeling gericht op enerzijds het functioneren van medewerkers in de huidige functie, en anderzijds gericht op andere, nieuwe en toekomstige functies en taken.

De werkgever voert een actief beleid om het vermogen van medewerkers om arbeid te verwerven (employability) op een hoog niveau te houden.

Door middel van het bovengenoemde opleidings- en ontwikkelingsplan, en door middel van het stimuleren van samenwerking in cross functionele teams en programma's gericht op taakroulatie, taakverbreding en / of taakverrijking.

b. Aanvraag en beroepsprocedure

De werknemer kan een verzoek aan de directie om een opleiding te volgen indienen op het daarvoor bij personeelszaken beschikbare aanvraag-formulier.
De directie beslist op het verzoek binnen 3 weken na de ontvangst. Indien het verzoek wordt afgewezen kan de werknemer daartegen beroep instellen bij een beroepscommissie die bestaat uit 3 leden waarvan een lid wordt benoemd door de directie en een lid door de OR. Deze leden benoemen gezamenlijk een derde onafhankelijk voorzitter. De beroepscommissie doet op basis van het scholingsbeleid in de onderneming een bindend advies aan de directie.

10. a. De werkgever zal de nodige maatregelen treffen ter bevordering van de veiligheid en het gezonde leefklimaat binnen de onderneming. Hierbij zullen speciaal maatregelen getroffen worden om het geluidsniveau, de stofontwikkeling en de temperatuur tot een algemeen aanvaard niveau te brengen of op een algemeen aanvaard niveau te handhaven.
    b. De werknemer heeft de plicht om ingeval van voor hem persoonlijk, dan wel voor anderen in zijn directe omgeving onmiddellijk dreigend gevaar voor de veiligheid en/of gezondheid zijn werkzaamheden op te schorten en de aanwezige bedrijfsleiding te waarschuwen en te assisteren bij het

verhelpen van dat gevaar. De werknemer zal door deze melding geen nadelen ondervinden in zijn positie als werknemer.

c. De werkgever erkent zijn verantwoordelijkheid ten opzichte van zowel het milieu met betrekking tot de arbeidsomstandigheden (interne milieu) als het milieu van zijn omgeving (externe milieu). In het kader van het interne milieu wordt in het halfjaarlijks overleg tussen partijen op centraal en indien wenselijk op lokaal niveau informatie verstrekt en overleg gepleegd. Tevens zal hierbij het externe milieu aan de orde kunnen komen. Jaarlijks zal hiervoor ook als onderdeel van het Arbo-jaarverslag een arbeidsveiligheidsrapport over het milieu worden opgesteld.

11. Ten behoeve van het aanvragen van een vergunning tot het verkorten van de werktijd zal de werkgever in overleg treden met de vakorganisaties.

<u>Ingeleende arbeidskrachten</u>

12. Werkzaamheden welke naar hun aard door werknemers in eigen dienst plegen te worden verricht zullen als regel niet aan ingeleende arbeidskrachten worden opgedragen. De werkgever kan slechts gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten indien de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt.

    De werkgever zal vooraf advies aan de Ondernemingsraad vragen, behoudens voor incidentele, onvoorziene gevallen. Hierbij zal informatie worden verstrekt over de naam van het inleenbureau, de aard en geschatte duur van de werkzaamheden, de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten en het aantal.

    De Ondernemingsraad zal periodiek over het gebruik van uitzendkrachten op de hoogte worden gesteld.

    Werkgever zal het aantal uitzendkrachten maximeren op 7,5% van de totale vaste bezetting van Quaker Oats B.V., gerekend over een heel jaar. Speciale projecten en overige vernieuwingsprojecten zijn van deze maximering uitgezonderd.

    In afwijking van het bepaalde in artikel 668a, lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van 668a (zijnde 3 jaar) niet overschreden wordt c.q. doortelt.

ARTIKEL 28

BUITENLANDSE WERKNEMERS

1. Een uittreksel van de CAO zal zo mogelijk vertaald worden.

2. De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen om op de voor hem geldende religieuze feestdagen anders dan geregeld in artikel 12 lid 1, zoveel mogelijk een snipperdag op te nemen.

3. Voor buitenlandse werknemers, die naar hun land van herkomst op vakantie willen gaan zal in overleg met de werkgever indien nodig een regeling worden getroffen met betrekking tot onbetaald verlof.

ARTIKEL 29

MILIEU

- De werkgever zal zorgdragen voor de invoering van een milieuzorgsysteem, naar het model dat in de regeringsnotitie "bedrijfsinterne milieuzorg (1989) is verwoord. Hij zal daarbij overleg plegen met de ondernemingsraad en partijen ter andere zijde over het resultaat informeren.
- De milieubeleidsverklaring zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de ondernemingsraad. Zij zal in ieder geval nadrukkelijk aandacht besteden aan de rechten, plichten en de niet-functiespecifieke bevoegdheden en verantwoordelijkheden van werknemers en ondernemingsraad. Partijen ter andere zijde zullen worden geïnformeerd over het resultaat.
- Het periodieke milieuprogramma en het milieuverslag zullen in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld. Partijen ter andere zijde zullen worden geïnformeerd over het resultaat.
- In overleg met de ondernemingsraad wordt een plan opgesteld voor de voorlichting aan en opleiding van alle werknemers t.b.v. de uitvoering van het milieuzorgsysteem.
- Werknemers hebben de verplichting hun directe leidinggevende of desgewenst het hoofd van de afdeling Veiligheid en Milieu op de hoogte te stellen indien zij:
  * niet in staat zijn milieuvoorschriften van het bedrijf of het bevoegd gezag na te leven;
  * vermeende milieuschadelijke omstandigheden of activiteiten in het bedrijf waarnemen.

  Alle meldingen worden geregistreerd en opgenomen in het jaarlijkse milieuverslag.
- Werknemers hebben op ieder moment het recht opgedragen werkzaamheden niet uit te voeren, dan wel het werk te onderbreken, indien zij in redelijkheid vermoeden dat milieuvoorschriften van de werkgever en/of het bevoegd gezag worden overtreden. Zij zijn verplicht hun directe leidingge-

vende onmiddellijk in kennis te stellen. Deze zal zodanige maatregelen treffen, dat de werkzaamheden kunnen worden hervat overeenkomstig de betreffende milieuvoorschriften.
Indien de werkgever hierbij - voor wat betreft de naleving van voorschriften van het bevoegd gezag - in gebreke blijft, hebben werknemers het recht zelfstandig het bevoegd gezag op de hoogte te stellen.

ARTIKEL 30

LOONAANPASSINGEN EN SPAARREGELINGEN

1. Per 1 januari 2000 worden de schaalsalarissen verhoogd met 2,75%.

2. Bij de eerst mogelijke betaalperiode nadat de CAO is goedgekeurd ontvangen de werknemers een eenmalige uitkering van 0,5% van het bruto jaarsalaris 2009.

3. De vloer van de vakantietoeslag wordt gelijktijdig verhoogd met genoemd percentage.

ARTIKEL 31

PENSIOEN EN LEVENSLOOP

1. De werkgever kent voor zijn werknemers een pensioenregeling. Deze is ondergebracht bij Nationale Nederlanden. de premie van deze regeling komt deels voor rekening van de werknemer en voor het overige voor rekening van de werkgever. De werknemerspremie wordt maandelijks op het salaris ingehouden.

2. De voorwaarden tot deelneming, de hoogte van de pensioenen e.d. staan in het pensioenreglement van Quaker Oats vermeld.

3. Bij ouderschapsverlof, eventueel in overleg met werkgever overeengekomen loopbaanonderbrekingsverlof en calamiteitenverlof wordt de (pre)pensioenopbouw voortgezet indien de werknemer bereid is de werknemersbijdrage te continueren.

4. <u>Pensioen en prepensioen</u>
Zoals bekend is de pensioenwetgeving per 1 januari 2006 ingrijpend gewijzigd. Voor medewerkers die op 1 januari 2006 56 jaar of ouder zijn blijft de bestaande prepensioenregeling van kracht.
Voor medewerkers die op die datum jonger dan 56 jaar zijn is afgesproken dat de opgebouwde rechten tot 1 januari 2006 gehandhaafd blijven.

De overgangsregeling voor medewerkers in dienst voor 1 januari 1999 zal worden omgezet in een aanvullende pensioenregeling, waarbij gebruik gemaakt zal worden van 15-jaars faciliteit. Uitgangspunt hierbij is dat de aanspraken die voortvloeien uit deze regeling worden gerespecteerd.

De prepensioenregeling voor medewerkers in dienst tussen 1 januari 1999 en 1 januari 2006 is in beginsel premievrij gemaakt en in een aanvullende ouderdomspensioenregeling voortgezet. Uitgangspunt hierbij is dat de aanspraken die voortvloeien uit deze regeling worden gerespecteerd.

Voor medewerkers die in dienst zijn voor 1 januari 2006, zal vanaf die datum de prepensioenregeling worden overgeheveld naar een aanvullende ouderdomspensioenregeling op basis van de beschikbare premieregeling. Medewerkers die in dienst komen ná 1 januari 2006, kunnen uitsluitend deelnemen aan de standaard ouderdomspensioenregeling en niet aan de aanvullende ouderdomspensioenregelingen. Deze medewerkers kunnen echter wel deelnemen aan een levensloopregeling en ontvangen hiertoe een maandelijkse levensloopbijdrage van de werkgever van 2,8%. Bij de opname van levensloopverlof wordt de pensioenopbouw voortgezet, waarbij de premie tussen werknemer en werkgever op normale wijze wordt verdeeld.

5. De werkgever heeft een Levensloopregeling volgens de voorwaarden van het Levensloopreglement.

ARTIKEL 32

DUUR, OPZEGGING EN VERLENGING

1. Deze overeenkomst is aangegaan voor de duur van 12 maanden, aanvangend op 1 januari 2009 tot en met 31 december 2009.

2. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege op de laatste contractdag zonder dat hiertoe opzegging vereist is.

Partij ter ene zijde	Partij ter andere zijde:
Quaker Oats B.V. te Rotterdam	FNV Bondgenoten te Utrecht

BIJLAGE I

INDELING VAN FUNCTIES IN FUNCTIEGROEPEN

Functiegroep	Functie
A	Onbezet
B	Onbezet
C	Fork Lift Operator
D	Warehouse Operator
	Process Operator C
	Packing Operator C
	Fruit Operator
E	Process Operator B
	Packing Operator B
F	Onbezet
G	Monteur MTD
	Monteur ETD
	Assistant Teamleader
	Sr. Warehouse Operator
	Assistant TL Support Processen

BIJLAGE II

Salarisschaal 2009 inclusief 3% verhoging per 1 januari 2009

Functie Jaar	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**	**G**	**H**	**J**	**K**
A	€ 1.521	€ 1.615	€ 1.664	€ 1.692						
0	€ 1673	€ 1776	€ 1830	€ 1861	€ 1989	€ 2084	€ 2227	€ 2383	€ 2602	€ 2835
1	€ 1712	€ 1822	€ 1880	€ 1916	€ 2053	€ 2151	€ 2298	€ 2461	€ 2683	€ 2923
2	€ 1754	€ 1868	€ 1931	€ 1971	€ 2112	€ 2215	€ 2369	€ 2533	€ 2765	€ 3011
3	€ 1812	€ 1914	€ 1980	€ 2028	€ 2174	€ 2274	€ 2436	€ 2607	€ 2846	€ 3098
4		€ 1980	€ 2047	€ 2085	€ 2238	€ 2348	€ 2507	€ 2683	€ 2925	€ 3186
5				€ 2159	€ 2315	€ 2414	€ 2577	€ 2756	€ 3007	€ 3275
6						€ 2495	€ 2674	€ 2831	€ 3088	€ 3364
7								€ 2930	€ 3199	€ 3453
8										€ 3569

BIJLAGE III

REGLEMENT VRIJWILLIG VERVROEGDE UITTREDING VOOR WERKNEMERS VAN QUAKER OATS B.V.

1 a. De regeling is van toepassing op de werknemers, die voor onbepaalde tijd in dienst zijn, de 62-jarige leeftijd bereiken of bereikt hebben en nog geen 65 jaar zijn. Voor de periode 1 oktober 1991 tot 1 oktober 1998 is de leeftijd voor VUT toetreding verlaagd naar 61 jaar.
In de periode 1 april 1992 tot 1 oktober 1998 kunnen werknemers die de leeftijd van 59 jaar hebben bereikt en 40 dienstjaren bij werkgever hebben vervuld, gebruik maken van de regeling vrijwillig vervroegd uittreden.

b. In de periode 1 april 1992 tot 1 oktober 1998 kunnen werknemers die voor onbepaalde tijd in dienst zijn, de 60-jarige leeftijd bereiken of bereikt hebben en nog geen 65 jaar zijn, gebruik maken van vrijwillige vervroegde uittreding in deeltijd, waarbij reductie van de werktijd tot 50% van de oorspronkelijke omvang van de arbeidsovereenkomst wordt toegestaan. De verplichting bestaat om tot minimaal het 62-ste jaar in deeltijd te werken.

2. De regeling is niet van toepassing op werknemers, die aanspraak hebben op een volledige uitkering krachtens de ZW, WAO/AAW of WW, dan wel IOAW, alsmede de werknemers, die onder een afvloeiingsregeling of nonactiviteitsregeling vallen.

3. Voor de werknemers die, uitgaande van een fulltime dienstverband, aanspraak hebben op een gedeeltelijke uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten en die op het moment dat ze aan de regeling zouden kunnen gaan deelnemen nog arbeid verrichten, is deelneming wel mogelijk. Deze werknemers komen niet in aanmerking voor vrijwillige vervroegde uittreding in deeltijd. In dit geval wordt de uitkering in mindering gebracht op de uitkering bedoeld in punt 11.

4. Het dienstverband voorafgaande aan de datum waarop vervroegd wordt uittreden, moet ten minste 5 jaar ononderbroken hebben bestaan.

5. Toetreding tot de regeling is slechts mogelijk als alle vrije dagen zijn opgenomen. Voor werknemers die gebruik willen maken van de regeling vrijwillig vervroegd uittreden in deeltijd, geldt dat zij alle vrije dagen moeten hebben opgenomen die verhoudingsgewijs in relatie staan tot de vermindering van hun werktijd.

6. Een daartoe strekkend verzoek moet ten minste 3 maanden voor de ingangsdatum door de betrokken werknemer bij de directie c.q. personeelszaken worden gediend.
   Uittreding kan ingaan vanaf de eerste dag van de maand waarin betrokkene de 62-jarige leeftijd bereikt en wel met ingang van iedere 1e betaaldag van een daarop volgende betalingsperiode.

7. Van de werknemer, die vervroegd uittreedt, eindigt de dienstbetrekking met de onderneming ingaande de datum waarop de vervroegde uittreding plaatsvindt.
   Van de werknemer die vervroegd uittreedt in deeltijd, blijft het dienstverband gehandhaafd. Op hem zijn de artikelen 8 en 9 niet van toepassing.

8. Indien een deelnemer binnen 1 maand na het moment van uittreding ziek wordt, dient hij dit aan zijn werkgever te melden.
   De bepalingen van de ZW en van de WAO/AAW zijn tot de datum waarop hij hersteld wordt verklaard op hem van toepassing. Tot deze datum worden de uitkeringen op grond van lid 7 van deze regeling opgeschort.

9. Beëindiging van het dienstverband heeft tot gevolg dat de deelnemer niet meer verzekerd is ingevolge de werknemersverzekeringen ZW, WAO en WW. Dit betekent dat de deelnemer geen aanspraak meer heeft op uitkeringen op grond van deze verzekeringen en dat er geen premie meer behoeft te worden betaald.

10. De deelnemer blijft verzekerd ingevolge de volksverzekeringen AOW, AWW, AKW, AWBZ en AAW. De premie van de AOW en AWW zal op de uitkeringen worden ingehouden. (De overige premies AKW, AAW en AWBZ komen ten laste van de werkgever.)
    De werknemer die vervroegd uittreedt in deeltijd, blijft eveneens verzekerd, alsof hij nog werkzaam was, conform de oorspronkelijke omvang van het dienstverband.

11. a. De deelnemer ontvangt per betalingsperiode een uitkering ter hoogte van 80% van de grondslag en maximaal 90% van het laatstverdiende netto maandinkomen.
       Onder grondslag wordt hier verstaan:
       - het maandinkomen;
       - alle andere toeslagen die van toepassing zijn op het loon, bijvoorbeeld eindejaarsuitkering, met uitzondering van vakantietoeslag en overwerk.
    b. De deelnemer ontvangt 8% vakantietoeslag over de tijdens de periode van vervroegde uittreding betaalde uitkeringen, exclusief eindejaarsuitkering.
    c. De uitkering zal worden aangepast aan de voor iedereen geldende algemene loonsverhogingen die bij de werkgever worden getroffen (prijscompensatie en initieel).

d. De totale netto-uitkering, bestaande uit de eerder genoemde inkomensbestanddelen, zal niet minder bedragen dan het netto-minimumloon.
e. Voor werknemers die vervroegd uittreden in deeltijd, wordt het genoemde in de leden a t/m d berekend naar rato van de omvang van de uittreding.

12. Bij overlijden tijdens het deelnemerschap vindt aan de nabestaande een eenmalige afrekening plaats gelijk aan de uitkering van de lopende maand en de daarop volgende 2 maanden.

13. De deelnemer die verplicht verzekerd was krachtens de Ziekenfondswet blijft verzekerd tot de pensioengerechtigde leeftijd.
De werkgever zal het "werknemers"-deel van de premie inhouden op de uitkering en dit, tezamen met het "werkgevers"-deel, aan de bevoegde instanties afdragen.

14. Indien de deelnemer niet onder de verplichte ziekenfondsverzekering valt, kan zijn deelname aan de collectieve ziektekostenverzekering op de gebruikelijke voorwaarden worden voortgezet tot de pensioengerechtigde leeftijd.

15. De opbouw van de pensioenaanspraken zal voor de deelnemer worden voortgezet overeenkomstig de reglementaire bepalingen, als ware er geen sprake van vervroegde uittreding. De werkgever blijft evenwel aan zijn premieverplichting voldoen.
Tijdens de periode van vervroegde uittreding blijft de deelnemer de reglementaire deelnemersbijdragen in de kosten van de pensioenregeling verschuldigd, als ware hij niet uitgetreden.

16. De deelnemer verplicht zich tijdig alle inlichtingen en gegevens aan de werkgever te verstrekken, die van belang zijn voor een goede uitvoering van de regeling. Bij nalatigheid zullen eventueel ten onrechte verstrekte uitkeringen teruggevorderd worden door de werkgever en kan de betrokkene voor de toekomst van de regeling worden uitgesloten.

17. In onvoorziene gevallen beslist de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad zoveel mogelijk in de geest van de regeling.

18. Met de werknemer die uittreedt, zal een individuele overeenkomst worden gesloten op basis van dit reglement.

19. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 1980 en eindigt van rechtswege zodra de definitieve goedkeuring door partijen is gegeven met betrekking tot het op 19 februari 1998 bereikte principe akkoord, zoals door Heijnis en Koelman op 26 februari 1998 is vastgesteld, en deze regeling wordt vervangen door een prepensioenregeling. Rechten en verplichtingen ontstaan voor dit tijdstip worden gehandhaafd.

BIJLAGE IV

INDELING VAN FUNCTIES NAAR TRAPPEN
ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Trap 0 :

Trap 1 :

Process Operator B
Process Operator C
Packing Operator C
Packing Operator B
Monteur ETD
Fork Lift Operator
Warehouse Operator

Trap 2 :

Fruit Operator
Monteur MTD

BIJLAGE V

ANTI-DISCRIMINATIE PROTOCOL

Partijen bij deze CAO wijzen discriminatie en benadeling van personen af, op basis van geslacht, huidskleur, seksuele geaardheid, ras, nationaliteit, huwelijkse staat en/of samenlevingsvormen of andere redenen die niet relevant zijn voor de arbeidsverhouding en voor het behoorlijk functioneren daarin.

BIJLAGE VI

FACILITEITENREGELING TEN BEHOEVE VAN HET VAKBONDSWERK BINNEN DE ONDERNEMING

Quaker Oats B.V.
(hierna te noemen werkgever)

enerzijds

en

FNV Bondgenoten

(hierna te noemen vakbond)

anderzijds

zijn op grond van artikel 15, lid n van de CAO de navolgende faciliteitenregeling overeengekomen ten behoeve van vakbondswerk binnen de onderneming.

1. Bestuur van bedrijfsledengroep
   De vakbond deelt de werkgever schriftelijk mede, wie van zijn leden uit het personeel deel uitmaakt van het bestuur van de bedrijfsledengroepen en Centrale kadergroep en houdt de werkgever op de hoogte van de mutaties van dit bestuur.
   De werkgever zal ervoor zorg dragen, dat de positie bij de onderneming van de bestuursleden van de bedrijfsledengroep uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen uit hun arbeidsovereenkomst en derhalve niet door hun optreden als bestuurslid van de bedrijfsledengroep.

2. Contact tussen de werkgever en het bestuur van de bedrijfsledengroep
   a. Het contact tussen de werkgever en de vakbond blijft verlopen via de gebruikelijke communicatielijnen (de door de werkgever aangewezen bedrijfsfunctionaris en de bezoldigde vakbondsfunctionaris).
      Rechtstreeks contact tussen een bestuurslid van de bedrijfsledengroep en de bedrijfsfunctionaris blijft beperkt tot huishoudelijke aangelegenheden met betrekking tot de verleende faciliteiten.
   b. De vakbond kan zich, in zijn gesprekken met de werkgever over de collectieve arbeidsovereenkomst en periodieke overlegsituaties, laten vergezellen door zijn delegatie van de centrale kadergroep.
      De betreffende delegatie kan deze besprekingen als toehoorder bijwonen en is verplicht het vertrouwelijke karakter van mededelingen, die als zodanig worden gedaan, te respecteren en de verstrekte gegevens uitsluitend te gebruiken voor het doel waarvoor ze zijn verstrekt.

3. Vergaderruimte, contacten met leden e.d.
   a. De werkgever zal een ruimte aanwijzen ten behoeve van vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep.
   b. In de regel zullen activiteiten in het kader van het bedrijvenwerk in eigen tijd van de betrokkenen plaatsvinden.
      In de volgende gevallen kan - mits het werk het toelaat en tijdig aangevraagd (bij Personeelszaken) - van de regel worden afgeweken:
      - ten aanzien van de voorzitter van de bedrijfsledengroep terzake van de incidentele, individuele contacten met de overige kaderleden;
      - ten aanzien van de voorzitter van de bedrijfsledengroep die, telefonisch of indien noodzakelijk op het bedrijf, contact kan hebben met de bezoldigde vakbondsbestuurder. Afspraken op het bedrijf vereisen de voorafgaande melding van de door de werkgever aangewezen ondernemingsfunctionaris;
      - ten aanzien van kaderleden, voor het bijwonen van een vakbondsvergadering voor zover werkzaam in de ploegendienst.

4. Publicatieborden
   Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan voor het doen van feitelijke mededelingen (zoals het aankondigen van vakbondsvergaderingen / mededeling met betrekking tot wijziging in de samenstelling van de bedrijfsledengroep en overige vakbondsinformatie) gebruikmaken van de door de werkgever aan te wijzen publicatieborden.
   Een afschrift van een dergelijke publicatie zal ook aan de plaatselijke Personnel Officer worden verstrekt met verwijderingsdatum.

5. Reproduceerapparatuur
   Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan, na voorafgaande melding binnen de redelijke grenzen (onder andere voor het vermenigvuldigen van mededelingen ter publicatie op publicatieborden, voor het vermenigvuldigen van stukken voor bestuursvergaderingen bedrijfsledengroep) gebruik maken van de reproduceerapparatuur van de werkgever.

6. Interne postdienst
   Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan binnen redelijke grenzen (zoals voor het toezenden van stukken voor bestuursvergaderingen aan bestuursleden van de bedrijfsledengroep) gebruik maken van de interne postdienst van de werkgever.
   De werkgever garandeert discrete behandeling van deze stukken.

7. Verzuim met behoud van salaris
   De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaat, op verzoek van de vakbonden verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten, waaronder tweemaal een ledenvergadering in het kader van het CAO-overleg.

Het verzoek zal schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
De vakbondsactiviteiten waarvoor verzuim kan worden gevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakbond ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.

BIJLAGE VII

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag vóór 1 januari 2004 ligt

(oude tekst artikel 18)

1. Indien een werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen inzake arbeidsongeschiktheid, voor zover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

2 a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken 100% van het netto maandinkomen worden doorbetaald.

b. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de WAO IVA gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld tot 100% van het netto maandinkomen.

c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die in passende arbeid is tewerk gesteld, een aanvulling verstrekken op het dan geldende netto maandinkomen en de uitkering krachtens WAO tot 100% van het netto maandinkomen. Deze aanvulling zal nooit meer bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid. De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

d. Voor de berekening van de hiervoor bedoelde aanvullingen op de WAO geldt het uitkeringsregime van voor de wetswijziging van 1 augustus 1993 (ontstaan van het WAO-gat).

e. Werknemer kan deelnemen aan de collectieve verzekering van het WAO-gat, waarbij de premie voor rekening is van werknemers.

f. Indien er op grond van de Wet Verbetering Poortwachter voor de werkgever sprake is van een verlengde loondoorbetalings-verplichting zal de doorbetalingsverplichting conform artikel 18 lid 2 sub a van evenredige toepassing zijn.

g. Indien aansluitend op de loondoorbetalingsverplichting er ook een aanvullingsverplichting ontstaat zal er conform sub b worden aangevuld. Tezamen kunnen de periodes van loondoorbetaling en aanvulling – zoals genoemd onder sub a, sub b en sub g van dit artikel – niet meer bedragen dan 104 weken.

h. Indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor de WAO-uitkering uit te stellen is dit artikel eveneens van toepassing.

3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren of op te schorten en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
   a. door eigen opzet arbeidsongeschikt is geworden;
   b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
   c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
   d. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de bedrijfsvereniging;
   e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften), die in overleg met de Ondernemingsraad zijn vastgesteld;
   f. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
   g. misbruik maakt van de voorziening.

6. Het bepaalde in lid 2 is niet van kracht indien en voor zover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens inkomensderving kan doen gelden.
   Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als hiervoor bedoeld ter hoogte van het bedrag van de in lid 2 van dit artikel geregelde bovenwettelijke loondoorbetaling en aanvullingen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren ter hoogte van de loondoorbetaling en aanvullingen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben ontvangen, als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

7. Het zwangerschapsverlof- en bevallingsverlof en de daarbij behorende uitkering, wordt conform de wet gesteld op in totaal 16 weken. Opname van deze periode kan flexibel geschieden met inachtneming van de bepalingen hierover in de wet.

9. Werkgever verstrekt per fiscaal jaar, dat de periode van 1 juli t/m 30 juni omvat, een eenmalige bonus in de vorm van spaarloon aan de werknemer, volgens de navolgende staffel:
   - € 113,34 bij 0 - 5 werkdagen ziekteverzuim;
   - € 68,07 bij 6 - 10 werkdagen ziekteverzuim;
   - € 22,69 bij 11 - 15 werkdagen ziekteverzuim.

   De eenmalige bonus zal worden uitgekeerd in de maand januari na afloop van het fiscaal jaar.

BIJLAGE VIII

BIJZONDER AFSPRAKEN 2009

1. Ziektekosten
   Quaker Oats verstrekt in 2009 aan de medewerkers een uitkering van € 200 bruto als tegemoetkoming in de ziektekosten.

2. Uitzendkrachten
   Uitzendkrachten worden in de nieuwe CAO betaald conform de in de CAO opgenomen aanloopschalen.

3. Vakbondscontributie
   De fiscaalvriendelijke verrekening van de vakbondscontributie met de 13e maand wordt voortgezet gedurende de looptijd van de CAO voorzover dit fiscaal wordt toegestaan.

4. Werkgeversbijdrage
   De zogenoemde AWVN regeling wordt gecontinueerd.

5. Ploegentoeslag
   Door een commissie (waarvan de leden worden aangewezen door werkgever, vakbond en OR), zal een benchmark worden gedaan naar de hoogte van de overwerktoeslag op vrijdagnacht in de 3-ploegendienst. De commissie zal ook onderzoek doen naar de mogelijkheden om te komen tot slimmere roosters. Desgewenst zal de commissie zich laten ondersteunen door externe deskundigen

6. Periodiek overleg
   Partijen spreken af 2x per jaar periodiek overleg te houden.

7. Arbeidsongeschiktheid
   Een van de agendapunten van het periodiek overleg zal het herplaatsingsbeleid zijn van Quaker Oats terzake van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten.
   In de CAO zijn afspraken gemaakt gericht op zo optimaal mogelijke bescherming van inkomens/ en werkzekerheid van deze medewerkers. Een en ander met inachtneming van de bepalingen van de Wet Poortwachter.
   Tijdens het periodiek overleg zal Quaker Oats de vakbond informeren over alle stappen, die terzake van een arbeidsongeschikte medewerker zijn gezet en zal de vakbond over de voortgang worden geïnformeerd.

8. WGA-hiaatpremie
   In verband met een lagere WGA-hiaatpremie zal de werknemer 0,17% van het loon gecompenseerd zien vanaf datum van de verlaging van de premie.

9. Functiewaardering
   Quaker Oats begint een functiewaarderingstraject volgens het ORBA-systeem.
   Quaker Oats garandeert alle werknemers minimaal behoud van het salaris en het perspectief van de huidige loonschaal.