

CAO

tussen PPG Coatings Nederland B.V. te Uithoorn
(mede uit naam van en ten behoeve van PPG Coatings Europe B.V., PPG Industrial
Coatings B.V., PPG Europe B.V. en PPG Coatings B.V.)

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

CNV Vakmensen te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan met een looptijd van 1 januari
2016 tot en met 30 juni 2017

© 2014-2016 CAO-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk,
fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een
geautomatiseerd gegevensbestand met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan
derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO, alsmede van
AWVN te 's-Gravenhage.

Inhoudsopgave

Artikel 1	Definities	3
Artikel 2	Deeltijdwerknemer	4
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de werkgever	4
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	5
Artikel 5	Algemene verplichtingen van de werknemer	5
Artikel 6	Aanneming en ontslag	6
Artikel 7	Arbeidsduur en werktijden, inclusief thuiswerken	7
Artikel 8	Functiegroepen en salarisschalen	10
Artikel 9	Belonen	10
Artikel 10	Bijzondere beloningen	14
Artikel 11	Zon- en feestdagen	17
Artikel 12	Verzuim	18
Artikel 13	Vakantie	20
Artikel 14	Vakantietoelage	24
Artikel 15	Arbeidsongeschiktheid	24
Artikel 16	Pensioenregeling	26
Artikel 18	Levensloopsparen	26
Artikel 19	Tussentijdse wijzigingen	26
Artikel 20	Duur der CAO	27
BIJLAGE I	Functiegroepen	28
BIJLAGE II	Salarissen	29
BIJLAGE III	Vakbondsfaciliteiten	30
BIJLAGE IV	Protocol scholing en werkervaringsplaatsen	31
BIJLAGE V	Protocol Wet Verbetering Poortwachter	33
	34	
BIJLAGE VII	Protocol Werkgelegenheid/werkzekerheid	35
BIJLAGE VIII	Overige protocollaire afspraken 2016-2017	36

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever : elk der contractanten ter ene zijde;
- b. Vakvereniging : elk der contractanten ter andere zijde;
- c. Werknemer : de mannelijke en vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever, van wie de functie is ingedeeld, of naar zijn aard dient te worden ingedeeld, in bijlage I van deze CAO;
- d. Maand : een kalendermaand;
- e. Schaalsalaris : het salaris als aangegeven in de salarisschalen in bijlage II;
- f. Maandsalaris : het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag en met een eventuele vaste nominale toeslag;
- g. Maandinkomen : het maandsalaris vermeerderd met eventuele ploegentoeslag en overige vaste toeslagen;
- h. OR : de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden of een commissie van deze raad;
- i. Partner : de wettelijke echtgenoot(o)t(e) of de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer op basis van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft met het oogmerk het voeren van een gezamenlijke huishouding;
- j. Ingeleende kracht : de natuurlijke persoon die, anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband is aangegaan;
- k. CAO : deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- l. Werktijdenregeling en/of rooster : iedere door de werkgever vastgestelde werktijdregeling van een week of langer;
- m. BW : Burgerlijk Wetboek, boek 7, titel 10;
- n. Thuiswerken : Thuiswerken is werken op afstand: de werknemer verricht zijn werkzaamheden thuis in plaats van op kantoor;
- o. Incidenteel thuiswerken : De incidentele thuiswerker is de werknemer die af en toe thuis werkt (bijvoorbeeld een vergadering voorbereidt, een rapportage schrijft of een omvangrijke activiteit dient uit te voeren die zoveel concentratie vergt, dat hij er op kantoor niet aan toekomt).

Artikel 2 Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze CAO te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich geen actie te zullen voeren of te zullen steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde, dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten op voorwaarden die per jaar en in totaliteit bezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.
4. De werkgever zal met iedere werknemer bij indiensttreding schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze CAO, het personeelshandboek en eventuele lokaal geldende regelingen. De werkgever zal bij de indiensttreding aan de werknemer een exemplaar van voorgenoemde regelingen uitreiken.
5. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en de FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.
6. De werkgever zal de vakverenigingen ten minste eenmaal per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming, evenals over investeringsplannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid zijn verbonden.

De werkgever zal gedurende de looptijd van deze CAO niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. Indien dit laatste het geval is, zal de werkgever tijdig in overleg treden met de vakverenigingen en de OR.

De werkgever zal de vakverenigingen zo tijdig mogelijk van belangrijke ontwikkelingen, die de positie van de werknemers binnen de onderneming raken, op de hoogte brengen, opdat zij zich daarover een verantwoord oordeel kunnen vormen.

7. De werkgever zal alleen indien de werkzaamheden van een dergelijke aard of omvang zijn dat deze met het aanwezige werknemersbestand niet tijdig kunnen worden uitgevoerd, gebruik maken van uitzendkrachten.

De werkgever zal ernaar streven het percentage uitzendkrachten beneden 10% te houden. Ingeleende arbeidskrachten die langere tijd (langer dan 4 maanden) werkzaam zijn komen in aanmerking voor de basale opleidingen ten behoeve van hun functie. Het loon van ingeleende arbeidskrachten zal worden afgeleid van de loonschaal van bijlage II, die past bij het gestelde eiseniveau.

De werkgever gaat na 12 maanden een arbeidsovereenkomst aan met de uitzendkracht. In afwijking van het bepaalde in artikel 668a BW lid 2 geldt ten aanzien van de perioden waarin een werknemer, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever als uitzendkracht bij de 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 termijn van artikel 7:668a BW (2 jaar) niet overschreden wordt c.q. doortelt.

De werkgever zal, als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming, speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers) alsook aan hun arbeidsomstandigheden.

De werkgever zal alle maatregelen nemen, welke redelijkerwijs nodig geacht kunnen worden voor de veiligheid in zijn onderneming en zal zich daarbij laten leiden door de Arbowet en andere wettelijke regelingen. Ter bevordering van deze veiligheid zal de werkgever in samenwerking met de OR, indien nodig, regelingen opstellen. Alle milieu hygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, kunnen in de OR aan de orde worden gesteld en de werkgever zal maatregelen die dienaangaande genomen dienen te worden, zo mogelijk in overleg met de OR uitvoeren.

De werkgever is gehouden zodanige aandacht aan de arbeidsomstandigheden te besteden dat er sprake zal zijn van een zo veilig, gezond en menselijk mogelijke arbeidsplaats. Daar waar dit nodig is zullen zodanige maatregelen worden getroffen dat bovenstaande gerealiseerd kan worden.

8. De Wet aanpassing arbeidsduur is van toepassing. Rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever bevorderen deeltijdarbeid mogelijk te maken in de onderneming.
9. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers, die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze CAO te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, geen actie te zullen voeren of te zullen bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst en hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen binnen de kaders van de CAO, het personeelshandboek en eventuele lokaal geldende regelingen en zich hiernaar te gedragen, ook als daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem 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 in acht te nemen.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende werktijdenregeling en/of rooster.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de in het werktijdenregeling en/of rooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt.

5. De werknemer is medeverantwoordelijk 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.
6. De werknemer zal zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever geen gehonoreerde werkzaamheden, of tijdrovende niet gehonoreerde werkzaamheden, bij of voor derden aanvaarden en zich onthouden van het doen van zaken voor eigen rekening. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt zonder behoud van salaris te schorsen, overeenkomstig de bepalingen van het personeelshandboek en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 15 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
7. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan, en de producten en personele informatie. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
8. De werknemer kan gebruik maken van de mogelijkheid zich periodiek volgens de geldende voorschriften te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts.

Artikel 6 Aanneming en ontslag

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen. De proeftijd wordt in alle gevallen in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd.
met ingang van 1 januari 2015 geldt:
Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden kan een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. een maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaar;
 - b. twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer. De proeftijd wordt in alle gevallen in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking met een werknemer aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijdsduur.
3. Behoudens in geval van onverwijld opzegging wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 BW en 679 BW en behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking in de andere gevallen een einde:
 - a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
door opzegging van de werkgever of werknemer waarbij de wettelijke regeling van toepassing zal zijn, inclusief een eventuele overgangsregeling.
 - b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:
op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 668 BW vierde lid.
 - c. De werkgever deelt de werknemer uiterlijk één maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, zoals genoemd onder sub b van dit artikel, schriftelijk mee of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en bij voortzetting, onder welke voorwaarden deze voortzetting zal plaatsvinden. Deze aanzegtermijn geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt.

4. De werkgever is een transitievergoeding verschuldigd aan de werknemer indien de dienstbetrekking ten minste 24 maanden heeft geduurd en beëindigd wordt op initiatief van de werkgever of wanneer de reden van beëindiging bij de werkgever ligt, zoals bepaald in artikel 7:673 lid 1 BW.

Op de transitievergoeding worden in mindering gebracht:

- a. kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de werknemer; en
 - b. kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.
5. Als een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer minimaal één maand voor het tijdstip waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen. De werkgever zal in principe een tijdelijk dienstverband niet meer dan eenmaal verlengen.

Het bepaalde in artikel 7:670 BW eerste en derde lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid respectievelijk buitenlandse dienstplicht) is voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijdsduur en voor werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebben niet van toepassing. Indien het dienstverband van buitenlandse werknemers, aansluitend aan hun militaire dienstplicht of vervangende regeling, wordt voortgezet, wordt voor de berekening van opzegtermijnen en voor de berekening van dienstjubilea, de periode van dienstverband vóór deze onderbreking meegerekend.

6. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt in alle gevallen van rechtswege op de dag voorafgaand aan de dag waarop de door de wetgever bepaalde AOW-leeftijd is bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist, tenzij werknemer en werkgever anders overeenkomen.

Artikel 7 Arbeidsduur en werktijden, inclusief thuiswerken

1. Algemeen

- a. Iedere werknemer werkt volgens één van de in dit artikel vermelde werktijdenregelingen en/of roosters.
- b. Afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in dit artikel bedoelde werkweken en gelden dus niet als overwerk.
- c. Over een wijziging van een werktijdenregeling en/of rooster pleegt de werkgever overleg met de OR, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover overleg met de werkgever te voeren.
- d. Als de wijziging van een werktijdenregeling en/of rooster verband houdt met arbeid op zondag, pleegt de werkgever overleg met de vakverenigingen.
- e. De werkgever stelt met in acht name van de bepalingen uit de WOR de werktijden vast en houdt daarbij, voor zover redelijkerwijs mogelijk, rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
- f. Een vastgestelde werktijdenregeling en/of rooster wordt door de werkgever ten minste 28 dagen voorafgaand aan de ingangsdatum aan de betrokken werknemers bekend gemaakt.
- g. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht in een ploegdienstrooster te gaan werken, tenzij zij voorafgaand werkzaam waren in de ploegdienst.

2. Dagdienstrooster 38 uur

- a. Een dagdienstrooster is een rooster met een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week op basis van een arbeidsovereenkomst van 40 uur met werktijden die liggen tussen 07.00 en 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag.
- b. Voor dagdiensten van 38 uur per week geldt een effectieve werktijd van 8 uur en een aanwezigheid van 8 uur en 30 minuten per dag, inclusief een pauze van 30 minuten.
- c. Indien op grond van de verkeersmobiliteit op vrijwillige basis afspraken gemaakt worden voor werktijden die in beperkte mate buiten het bestaande dagvenster vallen, geldt tevens dat afgezien wordt van de daarvoor geldende verschoven urentoeslag. Het dagdienstvenster wordt in een dergelijk geval uitgebreid naar werktijden die liggen tussen 06.00 uur tot 19.00 uur.

3. Roostervrije dagen bij een dagdienstrooster

- a. De arbeidsduur van 40 uur per week wordt verkort tot 38 uur per week door het toekennen van 11,5 roostervrije dagen (92 uur) extra vrije tijd per kalenderjaar.
- b. Vastlegging van een (halve) roostervrije dag geschiedt tevoren door de bevoegde leidinggevende in overleg met de werknemer.
- c. Bij arbeidsongeschiktheid of recht op bijzonder verlof op een roostervrije dag vervalt het recht hierop.
- d. Indien alsnog gewerkt wordt op een roostervrije dag, wordt een vervangende roostervrije dag in overleg vastgesteld.
- e. Indien in overleg met de OR verscheidene roostervrije dagen aaneengesloten worden vastgelegd, vervalt bij arbeidsongeschiktheid niet meer dan het recht op één dag.
- f. Maximaal kunnen 3 roostervrije dagen per jaar collectief worden vastgelegd. Over vaststellen c.q. gewijzigd vaststellen van de 3 zogenaamde collectieve roostervrije dagen vindt overleg met de OR plaats.
- g. Indien en voor zover inroosteren niet mogelijk is, vindt uitbetaling van een dergelijk saldo plaats bij beëindiging van het dienstverband.

4. Werktijdenregelingen en/of roosters productiepersoneel en thuiswerken

- a. Dagdienstrooster 36 uur
 - Voor een dagdienstrooster met werktijden tussen 07.00 en 18.00 uur op maandag t/m zaterdag met een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week (waarin de individuele werknemer evenredig gespreid op 4 van deze 6 dagen werkt) geldt een effectieve werktijd van 9 uur en een aanwezigheid van 9 uur en 30 minuten per dag, inclusief een pauze van 30 minuten).
 - Voor een dagdienstrooster met werktijden tussen 07.00 en 18.00 uur op maandag t/m vrijdag met een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week (waarin de individuele werknemer in ploegendienst evenredig gespreid op 4 van deze 5 dagen werkt) geldt een effectieve werktijd van 9 uur en een aanwezigheid van 9 uur en 30 minuten per dag, inclusief een pauze van 30 minuten.
- b. 2-ploegendienst 36 ¼ uur
 - Voor een 2-ploegendienst met werktijden tussen 05.00 en 24.00 uur op maandag t/m vrijdag met een arbeidsduur van gemiddeld 36 ¼ uur per week (waarbij per week afwisselend in een vroege of late dienst wordt gewerkt) geldt een effectieve werktijd van 7 uur en 15 minuten en een aanwezigheid van 7 uur en 45 minuten per dag, inclusief een pauze van 30 minuten;
 - Daarnaast gelden per jaar 3 roostervrije dagen, collectief in te roosteren indien daartoe voor het overige personeel wordt besloten.
- c. 3-ploegendienst 36 uur
 - Een 3-ploegendienst, waarin door de werknemer per week afwisselend in een

- ochtend-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt met een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.
- De werktijden worden zodanig vastgesteld dat tussen het einde en het begin van het rooster een ononderbroken rustperiode van ten minste 36 uur bestaat, waarvan 24 uur op zondag. Voor dit rooster geldt de toeslag zoals vermeld in artikel 10.2.a.
- d. 5-ploegendienst 33,6 uur
- Een 5-ploegendienst, waarbij in een week van 168 uur (7 dagen van 24 uur) met 5 ploegen wordt gewerkt, opdat de (werk)processen continu doorlopen.
 - De werknemer werkt per week afwisselend in een ochtend-, middag- of nachtdienst.
 - De gemiddelde arbeidsduur (168 uren per week verdeeld over 5 ploegen per week) bedraagt 33,6 uur per week.
 - Daarnaast gelden 4 opkomstdagen die zullen worden bestemd voor opleidingen.
- e. Thuiswerken
1. De werknemer kan zijn werkzaamheden (incidenteel) thuis verrichten wanneer wordt voldaan aan de randvoorwaarden:
 - a. Incidenteel thuiswerken past bij de functie.
 - b. De werknemer heeft een dienstverband van tenminste 60% van een voltijd dienstverband.
 - c. Het incidenteel thuiswerken is geen recht en geen plicht en dient haar incidenteel karakter te behouden.
 - d. De werkzaamheden dienen zelfstandig uitgevoerd te kunnen worden door de werknemer.
 - e. De werkzaamheden dienen locatie onafhankelijk te zijn, face-to-face contact is geen dagelijkse vereiste.
 - f. De werkzaamheden dienen planbaar en meetbaar te zijn.
 - g. Alvorens de leidinggevende goedkeuring kan geven voor thuiswerken dient de werknemer de thuiswerkchecklist in te vullen. Dit is nodig om te kunnen beoordelen of de werkplek voldoet aan de wettelijke gestelde eisen en veiligheidsnormen. Deze checklist staat in het personeelshandboek.
 2. De werknemer die gebruik wil maken van de mogelijkheid van incidenteel thuiswerken ondertekent de thuiswerkenverklaring. Deze verklaring staat in het personeelshandboek.
 3. De werkgever zal ter verrichting van incidenteel thuiswerken geen aanpassingen doen in de technische infrastructuur, dan wel aanpassingen verrichting in andere werkplekvoorzieningen.
 - a. Concreet betekent dit dat de werkgever geen laptop zal toekennen aan de werknemer voor incidenteel thuiswerken, waar deze normaliter op een vaste standplaats met een desktop werkt.
 - b. De werkgever zal geen bureau (aangepaste) bureaustoel, telefoonaansluiting, fax, printen en dergelijke ter beschikking stellen voor incidenteel thuiswerken.
 4. Op het thuiswerken is het Incidenteel thuiswerkbeleid van toepassing, zoals geregeld in het Personeelshandboek;
 - a. Concreet betekent dit dat de werknemer verantwoordelijk is voor de werkplek volgens de Arbo-checklist, zoals deze is verstrekt door de werkgever.
 - b. De werkgever geeft voorlichting over het sturen op output; de werknemers en leidinggevende gaan deze informatie in de praktijk brengen.
 - c. De leidinggevende heeft de mogelijkheid tot volgen van de voortgang en het sturen op resultaat van de werknemer die incidenteel thuiswerkt.
 - d. Het beleid is niet kostenverhogend voor de werkgever.
 - e. De IT-afdeling kan voldoende ondersteuning leveren aan de werknemer die incidenteel thuiswerkt.

- f. 4 ploegendienst (36 uur)
- 4-ploegendienst van 8 uur per shift
 - De gemiddelde arbeidsduur bedraagt 36 uur.
 - ATV dagen zijn ingeroosterd

Artikel 8 Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van het systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in Bijlage I van deze CAO. Vanaf 1 oktober 2012 past de werkgever het ORBA PM functiewaarderingssysteem en referentiemethodiek toe.
b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage II van deze CAO. De daarin vermelde salarissen worden geacht een normale beloning te zijn bij een normale arbeidsduur volgens het overeengekomen rooster als aangegeven in artikel 7.
c. De werknemer ontvangt (ook bij wijziging) schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn maandsalaris.
d. De salarissen en de geldende salarisschalen worden met ingang van 1 januari 2016 met 1,5% verhoogd en met ingang van 1 januari 2017 met 0,75%.
2. Nieuw ontstane of gewijzigde functies zullen eveneens door middel van ORBA-functiewaardering worden gewaardeerd, ingedeeld in de functiegroep die passend wordt bevonden en in bijlage I als zodanig worden opgenomen.
3. Werknemers die een functie waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond volgens het in artikel 9 lid 8 bepaalde.
4. a. Indien een werknemer het niet of niet meer eens is met de beschrijving van de functie waarin hij is aangesteld en/of bezwaar heeft tegen zijn indeling, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen de vestiging, c.q. het bedrijf (directe leidinggevende, Human Resources).
b. Indien langs de onder sub a van dit lid aangegeven weg niet binnen drie maanden een oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan een daartoe uit OR en Human Resources gevormde commissie, die afhankelijk van de eventueel geconstateerde onjuistheid van de functieomschrijving de directie om her classificatie van de functie kan verzoeken.

Artikel 9 Belonen

Inleiding

Het marktconforme beloningsbeleid van werkgever is gericht op het stimuleren van de prestaties van werknemers. Werknemers die presteren conform de vooraf afgesproken verwachtingen en doelstellingen ontvangen een salarisverhoging en kunnen daarnaast in aanmerking komen voor een prestatieafhankelijke bonus.

Een optimale marktbenadering vraagt een klantgerichte en flexibele organisatie, waarbinnen individuele ondernemingszin een belangrijke rol vervult. Binnen een dergelijke organisatie is belonen naar prestaties onmisbaar als instrument. Bij de ontwikkeling is de benadering geweest belonen naar prestatie zo eenvoudig (uitlegbaar) en eenduidig (transparant) mogelijk toe te passen.

De beoordelingsscore wordt door de werkgever vastgesteld door middel van de met de ondernemingsraad afgestemde beoordelingssystematiek.

1. Salarisschaal

De salarisschalen bestaan uit een min-, een mid- en een max-salaris. Een nieuwe werknemer zal worden ingeschaald op basis van kennis en ervaring. Afhankelijk van de schaalpositie en beoordelingsscore wordt de verhoging toegekend. Herziening van het salaris vindt op grond van beoordeling in beginsel eenmaal per jaar op 1 maart plaats.

2. Ontwikkelingsschaal

- a. De ontwikkelingsschaal is de lagere functiegroep/salarisschaal waarin de werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald.
- b. De ontwikkelingsschaal wordt doorlopen naarmate de voor de functie relevante kennis en ervaring van de werknemer toenemen, in het algemeen op grond van een met de werknemer voor de duur van een bepaalde periode overeengekomen trainings-/opleidingstraject. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald op het minimumsalaris van de bij de functie behorende salarisschaal.

3. Salarisverhogingen

De werknemer wordt door zijn leidinggevende beoordeeld. Als gevolg van de beoordeling wordt het salaris van de werknemer overeenkomstig onderstaande tabel verhoogd, tot het maximum van de schaal is bereikt. Werknemers met de beoordelingsscores onbevredigend en marginaal ontvangen geen verhoging.

Score	Schaal positie	Verhoging
Succesvol	Min – Mid	2,50%
Succesvol	Mid – Max	2,00%
Overstijgt	Min – Mid	3,00%
Overstijgt	Mid – Max	2,50%
Uitzonderlijk	Min – Mid	4,00%
Uitzonderlijk	Mid – Max	3,50%

Indien en voor zover de werknemer het max-salaris in zijn salarisgroep heeft bereikt en een beoordelingsscore "Uitzonderlijk" ontvangt, zal het salaris kunnen doorgroeien tot 105% van het maximum salaris van de betreffende salarisgroep. De aldus verworven uitgroei blijft enkel gehandhaafd indien daarop volgende beoordelingen tenminste het niveau "Succesvol" halen.

4. Bonusstructuur

De hoogte van de bonus is afhankelijk van:

- Het bedrijfsresultaat van de Business Unit (uitgangspunt hiervoor is de gebudgetteerde PTPI*);
 - de individuele beoordeling
- a. Werknemers die in de loop van het kalenderjaar in dienst zijn getreden en degene die in de loop van het kalenderjaar gebruik hebben gemaakt van de pensioenregeling ontvangen deze uitkering naar rato.
 - b. De bonus uitkering wordt berekend over een grondslag van het cumulatieve jaarsalaris in het jaar waarover de prestaties van het bedrijf en individu wordt gemeten.
 - c. Het PTPI voor de business units PPG Coatings Nederland B.V., PPG Industrial Coatings B.V. en PPG Coatings B.V.. wordt in deze zin gevormd door de Nederlandse activiteiten van de individuele business units. Voor het operationele resultaat PTPI van PPG Coatings Europe B.V. geldt het wereldwijde operationele resultaat van de totale business unit Protective and Marine Coatings (PMC).
 - d. Voor PPG Europe B.V. wordt de 'PTPI' berekend op basis van de service activiteiten aan haar klanten, te weten: PPG AC NL (30%), PPG PMC (6%), PPG IC (4%), EMEA coatings (30%) en Europe BV (30%).

e. De hoogte van de te behalen bonus wordt als volgt berekend:

Beoordeling	100% budget Bonus:	>105% Budget Bonus:	>110% Budget Bonus:
Onbevredigend	0,0%	0,0%	0,0%
Marginaal	0,0%	0,0%	0,0%
Succesvol	0,5%	1,0%	2,0%
Overstijgt	1,0%	1,5%	2,5%
Uitzonderlijk	1,5%	2,0%	3,0%

* PTPI: Afkorting van Profit, pre tax, pre interest ofwel winst vóór rente, belastingen.

5. Specifieke situaties

Voor de volgende specifieke situaties gelden de beschreven toepassingen:

Situatie	Functionerings- gesprek	Beoordeling score	Verhoging	Bonus	Opmerkingen
In dienst of promotie na 30 juni	Ja	GO	Nee	op basis van succesvol	GO = Geen Oordeel, Functioneringsgesprek over de periode dat er gewerkt is
Afwezig door ziekte > 6 mnd	Ja	GO	1%	Op basis van succesvol, vol jaar of (indien korter) vanaf startdatum pro rato	GO = Geen Oordeel, Functioneringsgesprek over de periode dat er gewerkt is
Afwezig door andere redenen > 6 mnd (sabbatical, ouderschapsverlof)	Ja	GO	Nee	Nee	GO = Geen Oordeel, Functioneringsgesprek over de periode dat er gewerkt is

6. Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie (promotie)

Bij indeling in een hogere salarisschaal, bedraagt de verhoging tenminste zoveel als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het minimum van de hogere salarisschaal. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die, waarin plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden

7. Overplaatsing naar een lager ingedeelde functie (demotie)

1. Bij indeling in een lagere salarisschaal door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris tenminste zoveel als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met de lagere salarisschaal. Deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden.
2. Indien de werknemer als gevolg van medische redenen (medisch attest) of bedrijfsomstandigheden wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, zal de werknemer, met behoud van het dan geldende jaarsalaris, worden ingedeeld in de bij de lager ingedeelde functie behorende salarisgroep. Indien het salaris niet past in de salarisgroep van de lager ingedeelde functie dan zal het verschil worden gecompenseerd door middel van een Persoonlijke Toeslag.

Persoonlijke toeslagen maken geen deel uit van het schaalsalaris en stijgen niet mee met verhogingen van de salarisschalen. Bij herindeling in een hogere salarisschaal dan wel bij toekennen van een andere salarisverhoging wordt de persoonlijke toeslag verminderd als het maandsalaris stijgt.

8. Tijdelijke waarneming

De in de salarisschaal ingedeelde werknemer die gedurende tenminste vijf achtereenvolgende dagen (of diensten) een functie en alle daarbij behorende taken waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen dagen (of diensten) op de grondslag van de helft van het verschilbedrag tussen de twee betrokken schalen. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemers voor wie bij de indeling van zijn functie in de functiegroep met het eventueel waarnemen van een hogere functie al rekening is gehouden.

9. Vermindering maandinkomen

Voor elke volledige dag (of dienst) of gedeelte van een dag (of dienst), waarin een werknemer ongeoorloofd afwezig of geschorst is geweest, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

10. Uitbetaling salaris

De vastgestelde salarissen zijn uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

11. Extra uitkering

De werknemer ontvangt in de maand december een extra uitkering van 8 1/3% van de in het desbetreffende kalenderjaar verdiende en/of te verdienen maandsalarissen, daarbij inbegrepen eventuele:

- ploegentoeslag;
- inconveniëntentoeslag;
- persoonlijke toeslag en eventuele andere toeslagen met een permanent karakter.

Bij beëindiging van het dienstverband wordt deze extra uitkering berekend over bovengenoemde inkomensbestanddelen, verdiend in het verstreken deel van het kalenderjaar.

Artikel 10 Bijzondere beloningen

1. Algemeen

De maandsalarissen worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

2. Toeslag voor het werken in ploegen en/of roosters

Voor geregelde arbeid in rooster anders dan dagdienst op maandag t/m vrijdag wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.

- a. 1. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:
- dagdienst met zaterdagdienst (ex artikel 7 lid 2b) 10% van het maandsalaris (uitgezonderd zijn werknemers in dienst van Sigma Studio's);
 - 2-ploegendienst (ochtend- en middagdienst) 13% van het maandsalaris;
 - 3-ploegendienst 21% van het maandsalaris;
 - 4-ploegendienst 26% van het maandsalaris;
 - 5-ploegendienst 29,5% van het maandsalaris.

De hiergenoemde toeslagen maken deel uit van het maandinkomen en komen in aanmerking voor de bijzondere pensioenopbouw voor ploegentoeslag.

2. Voor werknemers van Sigma Studio's gelden de volgende toeslagen:

Dagen van de week	Tijdvak per dag	Toeslag per gewerkt uur in % van het uurloon
Maandag tot en met vrijdag	18.00 – 21.00 uur	33,33%
Maandag tot en met vrijdag	21.00 – 07.00 uur	50%
Zaterdag	18.00 – 24.00 uur	100%
Zon- en feestdagen	00.00 – 24.00 uur	100%

Werknemers kunnen niet worden verplicht om meer dan 36 zaterdagen per jaar te werken.

- b. Als een werknemer gedurende een gedeelte van de maand geen arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder sub a van dit lid genoemde toeslag ingehouden voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- c. Werknemers uit de dagdienst die in een maand gedurende 10 of minder diensten in ploegendienst invallen, worden in die maand beloond volgens het lid 4 van dit artikel onder a respectievelijk onder b bepaalde. Werknemers die in een maand gedurende 11 of meer diensten in ploegendienst invallen, ontvangen over die maand de in lid 2 onder a en b van dit artikel genoemde toeslag.

- d. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloonde werktijdenregeling en/of rooster, behoudt afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst c.q. in een dagdienstrooster met toeslag heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag c.q. roostertoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende periode (waarbij het bepaalde t.a.v. ploegentoeslag ook geldt t.a.v. dagdienst met roostertoeslag):
1. indien hij 3 maanden of korter in ploegendienst heeft gewerkt, geldt het bepaalde in lid 2 b van dit artikel;
 2. indien hij 3 maanden of langer maar korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende maand;
 3. indien hij 6 maanden of langer maar korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 4. indien hij 3 jaar of langer maar korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 2 maanden
60% gedurende 2 maanden
40% gedurende 1 maand
20% gedurende 1 maand.
 5. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 4 maanden
60% gedurende 4 maanden
40% gedurende 3 maanden
20% gedurende 3 maanden.
 6. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien op het moment van overplaatsing 60 jaar of ouder is:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 9 maanden
60% gedurende 9 maanden
40% gedurende 9 maanden 20% gedurende 9 maanden
Voor deze categorie werknemers geldt deze afbouwregeling eveneens als ter vervulling van een dagdienstvacature de ploegendienst op eigen verzoek wordt verlaten;
 7. als bovenstaande regeling van toepassing is omdat de ploegendienst op grond van bedrijfseconomische omstandigheden is beëindigd, is de werknemer gehouden om bij hervatting van die ploegendienst wederom in die dienst te werken. De op dat moment van hervatting lopende afbouwperiode wordt dan opgeschort voor de tijd dat wederom in ploegendienst wordt gewerkt. Wordt na hervatting langer dan 6 maanden in ploegendienst gewerkt, dan zal bij beëindiging de bovenstaande regeling wederom onverkort van toepassing zijn, met dien verstande dat de laatstelijk in ploegendienst gewerkte tijd geacht wordt te behoren tot de onafgebroken periode waarop de afbouwregeling voor de hervatting was gebaseerd.
- e. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek, ter vervulling van een vacature in de dagdienst, uit de ploegendienst worden overgeplaatst naar de dagdienst. Indien een dergelijke overplaatsing plaatsvindt, zal de afbouwregeling sub b van dit lid worden toegepast.
- f. Een werknemer die tenminste gedurende een volle kalenderweek in ploegendienst heeft gewerkt en tijdens een kalenderweek in opdracht van de werkgever wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangt daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van 1,16% van zijn maandsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald als de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 5 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.
- g. Als een werknemer werkzaam in ploegendienst, wordt overgeplaatst naar een dienst waarvoor een hogere ploegentoeslag geldt, ontvangt hij deze hogere toeslag met onmiddellijke ingang van de dag van aanvang van de nieuwe dienst. Ingeval van tijdelijke plaatsing vanuit 2-ploegendienst in dagdienst (korter dan 6 weken) wordt voor die periode de

ploegdiensttoeslag gehandhaafd. Over de in dagdienst te werken periode wordt recht op roostervrije tijd toegekend conform art. 6 lid 1 (NB: de toeslag ad. 1,16% zoals vermeld in artikel 9 lid 2.f is van toepassing).

3. Vergoeding van consignatie en extra opkomst

- a. Consignatie is een periode tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer geen arbeid verricht, maar wel verplicht is om bereikbaar te zijn. Bij onvoorziene omstandigheden moet hij, na oproep, de bedongen arbeid zo spoedig mogelijk verrichten. Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag van maandag tot en met vrijdag 0,61%, op zaterdagen en zon- en feestdagen 1,83% van hun maandsalaris.
- b. Werknemers, die voor het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen per extra opkomst een vergoeding van 0,61% van hun maandsalaris.

4. Beloning van overschrijdingen en afwijkingen van de werktijdenregeling en/of rooster

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens de werktijdenregeling en/of rooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling:
 1. De beloning van de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt per uur inclusief het doorbetaalde salaris, de volgende percentages van het maandsalaris:
 - op maandag tot en met zaterdag 07.00 uur 0,91% ;
 - op zaterdag vanaf 07.00 uur tot zondag 24.00 uur 1,22%;
 - op feestdagen 1,83%.
 2. Deze percentages worden per maand getotaliseerd.
 3. Overschrijdingen van de werktijdenregeling en/of rooster, inclusief de daarvoor geldende toeslag worden, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, bij voorkeur gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen drie maanden na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen. Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de hiervoor genoemde beloning verrekend op basis van 0,61% per uur.
 4. Rusttijd buiten de werktijdenregeling en/of rooster die in het bedrijf wordt doorgebracht en die noodzakelijk is door overschrijding van de arbeidstijd, zal met 0,30% van het maandsalaris worden vergoed, tenzij de overschrijding 30 minuten of minder bedraagt.
 5. Voor de werknemer in ORBA-schaalgroep 8, 9 of 10 wiens functie inhoudt dat hij regelmatig buiten kantoor of bedrijf werkzaam moet zijn en/of op tijdstippen buiten de normale werktijd gelegen, of die op grond van zijn functie de vrijheid heeft zijn werktijden aan te passen aan de bedrijfssituatie, geldt geen aanspraak op betaling van overuren, tenzij het overwerk in opdracht of met instemming van de werkgever wordt verricht.
 6. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden overwerk te verrichten.
- b. Als in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden die gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6.2 c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens de werktijdenregeling en/of rooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maand salaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur van maandag tot en met zaterdag 0,30%, op zondag 0,61% en op feestdagen 1,22% van het maandsalaris.

5. Verzuimuren

Als een werknemer in dagdienst buiten zijn werktijdenregeling en/of rooster arbeid heeft verricht na 22.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust vanaf het begin van zijn eerstvolgende dienst in hetzelfde etmaal evenveel roosteruren vrijaf gegeven als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht. De betrokken werknemer kan echter geen recht op deze verzuimuren doen gelden wanneer deze arbeid op of na 04.00 uur 's ochtends is begonnen of zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid aanvangt. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

6. Inconveniëntentoeslag

De inconveniëntentoeslag wordt toegekend indien er structureel sprake is van bezwarende omstandigheden en/of ongemakken die niet op een andere manier worden vergoed, zoals fysieke bezwarende omstandigheden, werken met (open)grondstoffen, verf, olie en smeermiddelen of verschoven uren.

Er wordt onderscheid gemaakt in de zwaarte van de bezwarende omstandigheden:

1. Medewerkers in de SSC's en het DCA, waarbij sprake van bovengenoemde criteria ontvangen een vergoeding van € 23,- per maand.
2. Medewerkers in de productieomgeving, waarbij sprake is van bovengenoemde criteria ontvangen een vergoeding van € 35,- per maand.

Deze inconveniëntentoeslag zal uitsluitend over de gewerkte tijd worden uitbetaald. Deze toeslag maakt geen deel uit van de grondslagen voor de berekening van alle procentuele toeslagen, van vakantietoeslag en van extra uitkeringen, van pensioen en van bovenwettelijke aanvullingen op wettelijke uitkeringen (met uitzondering van de wettelijke loondoorbetaling respectievelijk –aanvulling bij arbeidsongeschiktheid). Indien bovenstaande regeling t.a.v. andere werknemers tot grove onbillijkheden aanleiding geeft, is nader overleg mogelijk.

7. Deeltijdwerknemers

- a. Meeruren
Wanneer de werknemer met een deeltijdovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar binnen de normale arbeidsduur blijft van een werknemer met een voltijdovereenkomst, wordt over deze meeruren een toeslag van 30,371% van het uursalaris betaald.
- b. Overwerk
Indien deeltijdwerknemers werken op tijdstippen die ook voor voltijdwerknemers buiten de normale werktijden vallen, dan ontvangen zij naast het voor hen geldende uursalaris dezelfde overwerktoeslag als een voltijdwerknemer.

8. Niet werken in het weekend tijdens verblijf in het buitenland

Indien op verzoek van werkgever de werknemer in het weekend in het buitenland verblijft of naar het buitenland reist, gelden de navolgende bepalingen:

- werknemers die werken in het weekend worden 100% gecompenseerd in tijd met een maximum van 8 uren per dag;
- werknemers die tijd in het weekend moeten overbruggen tot aan het vervolg van de werkzaamheden worden gecompenseerd met een maximum van 1 dag;
- reistijd wordt aangemerkt als werktijd.

Artikel 11 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan de erkende feestdagen, te weten: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen, alsmede Koningsdag en 5 mei eens in de vijf jaar op de dag die daarvoor door de overheid wordt aangewezen.
2. Op zon- en feestdagen wordt in de regel niet gewerkt, tenzij bedrijfseconomische omstandigheden daartoe aanleiding geven.
3. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
4. Als een feestdag valt op een werkdag waarop niet hoeft te worden gewerkt, dan wordt het maandinkomen doorbetaald.

5. Voor viering van andere dan de in lid 1 van dit artikel genoemde feest- of gedenkdagen wordt de werknemer zo veel mogelijk in de gelegenheid gesteld vakantiedagen op te nemen.
6. Het in dit artikel bepaalde geldt niet voor de 5-ploegendienst. Deze dienst werkt op de in lid 1 genoemde feestdagen door. Dit geldt echter niet voor de beide Kerstdagen en Nieuwjaarsdag. De diensten worden om 23.00 uur voorafgaand aan eerste Kerstdag respectievelijk 18.00 uur voorafgaande aan Nieuwjaarsdag beëindigd.

Artikel 12 Verzuim

In afwijking van het bepaalde in hoofdstuk 4 Wet arbeid en zorg en artikel 628 BW geldt dat in de navolgende niet-voorzienbare gevallen de werknemer betaald verlof kan opnemen mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van tevoren (optie: en zo mogelijk onder overlegging van bewijsstukken aan) de werkgever van het verzuim in kennis stelt en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

1. ingeval van ziekte of ongeval van de werknemer geldt het in artikel 15 bepaalde;
2. voor de toepassing van lid 3 van dit artikel wordt duurzaam samenwonen van ongehuwden gelijkgesteld met gehuwd zijn, waarbij de werkgever naar redelijkheid oordeelt of in een concreet geval sprake is van samenwoning;
3. in de hierna te noemen gevallen heeft de werknemer aanspraak op buitengewoon verlof met behoud van salaris op of direct na de dag dan wel dagen van de gebeurtenis. De gestelde tijd geldt voor ieder geval, tenzij de gebeurtenis plaatsvindt op een moment dat de werknemer geen arbeid verricht:
 - a. gedurende vijf dagen bij overlijden van de partner, (schoon)zoon, (schoon)dochter, pleegkind of (schoon)vader of (schoon)moeder van de werknemer;
 - b. gedurende twee dagen bij overlijden van een grootouder van de werknemer, een grootouder van de partner, een kleinkind, een broer of zus of een zwager of schoonzus van de werknemer;
 - c. gedurende één dag bij ondertrouw van de werknemer dan wel bij aangifte bij de ambtenaar van de Burgerlijke Stand voor geregistreerd partnerschap;
 - d. gedurende twee dagen bij huwelijk of bij het voltrekken van een geregistreerd partnerschap door de ambtenaar van de Burgerlijke Stand van de werknemer;
 - e. gedurende één dag bij huwelijk van een kind, pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, zuster, broer, zwager of schoonzuster van de werknemer;
 - f. gedurende twee dagen bij bevalling van de partner op te nemen binnen vijf weken na de bevalling; inclusief wettelijk kraamverlof;
 - g. gedurende één dag bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer en bij 25-, 40-, 50-55- en 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer;
 - h. gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - i. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de Wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, en onder aftrek van de vergoeding die de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen;
 - j. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur en tot een maximum van twee uren voor noodzakelijk bezoek aan de dokter en tot maximum één dag voor bezoek

aan een specialist, voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en hij bij derden geen aanspraak op vergoeding van het gedeerde inkomen zou kunnen doen gelden;

- k. gedurende één dag bij verhuizen;
- l. gedurende twee weken aansluitend aan het wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof van de vrouwelijke werknemer, mits het dienstverband aansluitend daarna wordt voortgezet;

Calamiteitenverlof

- m. calamiteitenverlof is verlof voor de benodigde tijd met een maximum van één dag in omstandigheden van een persoonlijke calamiteit en/of noodsituatie waarbij onmiddellijk dringend handelen vereist is en voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats, dan wel wordt het verlof in mindering gebracht op het vakantieverlof. De werknemer zal zo spoedig mogelijk het calamiteitenverlof melden aan de werkgever. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit;

Kortdurend zorgverlof

- n. de werknemer kan doorbetaald kortdurend zorgverlof gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis opnemen ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b. genoemde persoon;
 - b. de partner met wie hij samenwoont;
 - c. de eigen ouder van de werknemer.

Voor wat betreft de betaling geldt het volgende:

- a. gedurende maximaal een maal de arbeidsduur per week zal de vergoeding 100% van het maandinkomen bedragen;
- b. voor overige dagen zal de vergoeding 70% van het maandinkomen bedragen (zoals bedoeld in artikel 5.1. van de Wet Arbeid en Zorg);

Palliatief verlof

- o. Het zal de werknemer worden toegestaan om, in overleg met de werkgever, palliatief verlof op te nemen indien de werknemer tijdelijk de zorg op zich neemt voor een partner, kind of ouder in de terminale fase. Gedurende dit verlof zal maximaal 70% van het maandinkomen worden doorbetaald;

Adoptieverlof

- p. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet Arbeid en Zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer kan werkgever verzoeken dit verlof gespreid op te nemen binnen een tijdvak van 26 weken. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV;
- 4. Als de werknemer als officieel afgevaardigde van een landelijke vergadering van een van de contracterende vakverenigingen is aangewezen, zal de werkgever hem verzuim met behoud van salaris toestaan, voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid toelaten;
 - 5. a. Artikel 628 BW is van kracht met dien verstande dat de werkgever niet gehouden is het salaris aan de werknemer door te betalen over uren, gedurende welke geen arbeid wordt verricht ten gevolge van schorsing van de werknemer door de werkgever overeenkomstig personeelshandboek en bij het ontbreken van een regeling daarover in het personeelshandboek in alle gevallen, waarin een werknemer krachtens artikel 678 BW op staande voet ontslagen zou kunnen worden;
 - b. als de desbetreffende wettelijke bepalingen worden gewijzigd, zullen de partijen overleg plegen over het herzien van de in dit lid getroffen regeling.

6. Pensioenrechten bij ouderschapsverlof
Indien de werknemer van dit wettelijk recht gebruik maakt, wordt voor de berekening van de pensioenopbouw uitgegaan van de oorspronkelijke werktijd.

Artikel 13 Vakantie

1. Algemeen

- a. Het vakantiejaar loopt gelijk aan het kalenderjaar.
- b. Onder werkdagen worden verstaan alle dagen waarop men volgens een werktijdenregeling en/of rooster als bedoeld in artikel 7 moet werken.
- c. De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste drie werkdagen als vaste vakantiedagen aanwijzen. De aanwijzing gebeurt als regel bij de aanvang van het vakantiejaar in overleg met de OR. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen als geheel of gedeeltelijk opnemen, op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

2. Duur en berekening van de vakantie

- a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op een basisvakantie van 25 dagen (200 uur bij 40 urencontracten resp. 180 uur bij 36 urencontracten), met behoud van het maandinkomen.
- b. De werknemer die 15, 20, 25 of 30 jaar onafgebroken in dienst van de werkgever is of de leeftijd van 45, 50, 55 of 60 jaar heeft bereikt, heeft op basis van een contract van 40 uur recht op resp. 26 (208 uur), 27 (216 uur), 28 (224 uur) of 29 dagen (232 uur) vakantie, vanaf 1 januari van het kalenderjaar, waarin die leeftijd/diensttijd wordt bereikt. Voor de werknemer met een contract van 36 uur wordt het aantal uren berekend op bovenstaande dagen x 7,2 uur per dag of dienst.
- c. Van de vakantie genoemd onder a. en b. gelden 20 dagen (160 uur bij 40 urencontracten resp. 144 uur bij 36 urencontracten) als wettelijk recht op vakantie.
- d. De werknemer die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of voor het einde van het lopende vakantiejaar uit de dienst is getreden van de werkgever, heeft in afwijking van het onder sub a en b bepaalde voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel van de vakantie.
- e. Voor de berekening van vakantierechten wordt in geval van in- of uitdiensttreding gekeken naar de werkelijke datum ten behoeve van de bepaling van een zuiver proportioneel recht op vakantie.

3. Aaneengesloten vakantie

- a. De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven op het door de werknemer gewenste tijdstip voor zover de eisen van het bedrijf zich hiertegen niet verzetten.
- b. Als de werkgever het bedrijf of een gedeelte daarvan stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever in overleg met de OR aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan. Aanwijzing van dat tijdvak zal zo mogelijk voor 1 december daaraan voorafgaand plaatsvinden.
- c. Ingeval een werknemer, als het voorafgaande lid van toepassing is, nog niet voldoende recht op vakantie-uren heeft verworven om de aaneengesloten vakantie te genieten, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 - i. in een andere afdeling van de onderneming dan waar hij werkzaam is, werkzaamheden moet verrichten en/of

- ii. zoveel vakantie-uren reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub b en/of
- iii. bij vorige werkgever(s) verworven maar niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
- iv. teveel genoten vakantie-uren inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

d. Als de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste vakantiedag als bedoeld in lid 1c van dit artikel of een feestdag als bedoeld in artikel 11, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal vakantie-uren toe te kennen of op te nemen.

4. Het niet verwerven van vakantie-rechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven maar niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.
- c. De werknemer verwerft tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid volledig vakantie-rechten voor zover er voor de werkgever een loondoorbetalingsverplichting bestaat.

5. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één van de redenen genoemd in sub b van dit lid gelden niet als vakantiedagen.
- b. Als een der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of roostervrije dag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantie-uren worden geteld als de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of roostervrije dag aan de werkgever heeft meegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet als de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in niet tot haar recht kon komen.
- c. Als overeenkomstig het in sub b van dit lid bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantie-uren niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die uren alsnog kunnen worden genoten.
- d. Indien de werknemer tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid vakantie wil genieten dan is hij verplicht daartoe vakantiedagen op te nemen. Zowel in het geval van gehele als van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, moeten dan volledige dagen worden opgenomen.

6. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer, als het bedrijfsbelang dat toelaat, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mag worden begrepen.
- b. Als de werknemer de hem toekomstige vakantie-uren niet heeft opgenomen, zullen deze hem worden uitbetaald.

- c. Als de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking teveel vakantie-uren heeft genoten, zullen deze bij de laatste salarisbetaling worden verrekend.
- d. De werkgever geeft de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring, waaruit de duur van de vakantie zonder behoud van salaris blijkt, die de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

7. Uitvoeringsbepalingen

- a. De werknemer wordt geacht minimaal 20 vakantiedagen per jaar op te nemen. Hiervan zullen als regel tenminste 10 werkdagen (=diensten) aaneengesloten worden genoten.
- b. Bij opname van vakantie worden altijd als eerste de vakantiedagen opgenomen die als eerste komen te vervallen of te verjaren.
- c. De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie- of roostervrijedag een bepaalde termijn vóór de gewenste datum moet indienen.
- d. Indien de werknemer op 1 augustus van enig jaar zijn in het lopende kalenderjaar verworven c.q. nog te verwerven wettelijke dagen niet heeft ingepland, treedt de werkgever met hem in overleg om dit alsnog te doen. Indien dit overleg geen resultaat oplevert, dan heeft de werkgever het recht om vanaf 1 oktober van enig jaar de wettelijke dagen voor de werknemer vast te stellen.
- e. Er zal een vakantieaanvraagprocedure worden ingevoerd voor die afdelingen waar er tot een vakantierooster gekomen moet worden. In overleg met de OR zal een procedure worden afgesproken om deze afdelingen vroegtijdig te benoemen.
- f. De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven maar niet opgenomen heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
- g. De niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervallen na een half jaar na het einde van het jaar waarin zij zijn opgebouwd, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest deze dagen op te nemen.
De niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na vijf jaar na het einde van het jaar waarin zij zijn opgebouwd.

Artikel 13.A Compensatieregeling vervallen PIZ-regeling art. 13 lid 2 sublid d

Met ingang van 1 januari 2015 worden onderstaande (overgangs)bepalingen van kracht

- **Senioren regeling – “80 – 90 – 100 regeling”**

Voor de werknemer geboren tussen 1 maart 1951 en 1 januari 1965 bestaat er 36 maanden voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd de mogelijkheid om aanspraak te maken op de “80 (% werken) - 90 (% inkomen) - 100 (% pensioenopbouw) regeling”, dit betekent dat:

- 80% werken geschiedt volgens een door werkgever vastgesteld rooster (4 dagen of diensten per week); er dan 20% korting is op de werktijd tegen 10% korting op het schaalsalaris en 0% korting op de pensioenopbouw. Bij het vaststellen van dit rooster zal werkgever rekening houden met de wensen van de werknemer.
- Dagen kunnen niet gecumuleerd worden, derhalve zullen deze vooraf en gespreid in het rooster worden vastgesteld..
- Werknemers kunnen op elk gewenst moment instappen als zij binnen de termijn van 35 maanden voor hun AOW leeftijd vallen. De wens om in te stappen dient 2 maanden voor aanvang aan PPG kenbaar gemaakt te worden. De start zal altijd per

de 1^e kalenderdag van de aankomende maand zijn.

• **UITZONDERINGEN:**

- Werknemers welke op 1 maart 1951 of eerder geboren zijn en op 1 maart 2015 gebruik maken van de oude PIZ regeling, zoals bepaald onder artikel 13 lid 2 sublid d, zullen voor de maanden dat het dienstverband langer zal duren dan de 65 jarige leeftijd tot uiterlijk de voor hen geldende (nieuwe) AOW-gerechtigde leeftijd per maand 6 PIZ dagen mogen opnemen. Voor hen zal daarom in beginsel de PIZ regeling zoals deze geldt tot 1 januari 2015 als overgangsregeling van kracht blijven.
- Werknemers die tussen 1 maart 1951 en 1 maart 1953 geboren zijn, kunnen op elk gewenst moment gebruik maken van de regeling tot het moment van de voor hen gerechtigde AOW leeftijd.
- Voor parttimers zal de 80-90-100 regeling naar rato zal worden toegepast waarbij een afronding op halve dagen/diensten zal plaatsvinden.
- Voor de werknemers die geboren zijn op of na 1 januari 1965 en in dienst zijn op 1 maart 2015, geldt dat zij zijn uitgesloten van de hiervoor vermelde “80-90-100 regeling”. Voor deze groep werknemers geldt een afwijkende (financiële) regeling. Deze regeling is bepaald op grond van de leeftijd van de werknemer op 1 januari 2015;

Financiële regeling/staffel

Leeftijdscategorieën werknemers en in dienst op 31 december 2014	Compensatie als % van 13.96*schaalsalaris
Geboren tussen 1 januari 1965 en 31 december 1974	0,97%
Geboren tussen 1 januari 1975 en 31 december 1984	0,41%
Geboren na 1 januari 1985	0,15%
Voor alle werknemers die in dienst treden op of na 1 januari 2015, onafhankelijk van hun leeftijd	0,15%

Deze percentages worden gedurende het dienstverband op basis van de leeftijd op 1 januari 2015 als een jaarlijkse individuele persoonlijke bruto toeslag/uitkering betaald. Deze persoonlijke toeslag “compensatie vervallen PIZ-uren” wordt bij de loonbetaling van de maand december (pro rata) uitgekeerd en maakt geen onderdeel uit van het salaris, vakantietoeslag, 13^e maanduitkering, pensioengrondslag noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Opting-out:

De werknemer die op of na 1 januari 1965 is geboren en die in dienst was op 31 december 2014 krijgt een éénmalige keuze om af te zien van de financiële regeling. Indien hij of zij schriftelijk de hierboven vermelde financiële regeling op uiterlijk 1 november 2015 afwijst, dan zal werkgever hem of haar schriftelijk een individueel recht op de senioren regeling toezeggen, In dat geval verliest deze werknemer de geldelijke compensatie en treedt zijn aanspraak op deze seniorenuren in, op het moment dat hij of zij de leeftijd bereikt van 36 maanden direct voorafgaand aan de voor hem of haar persoonlijk geldende AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 14 Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 augustus van enig jaar tot 1 augustus van het volgende jaar.

2. De werknemer ontvangt 8% vakantietoeslag van het cumulatieve maandinkomen dat vanaf 1 augustus van het voorafgaande jaar voor hem gegolden heeft, inclusief ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid, ziekte of ongeval, maar exclusief overwerkverdiensten, extra uitkeringen en de vakantietoeslag zelf. Voor werknemers geldt een minimum vakantietoeslag op jaarbasis van € 2055,-. Dit bedrag wordt jaarlijks aan de loonontwikkeling aangepast. Voor werknemers met een deeltijd dienstverband wordt dit minimum naar rato berekend.
3. Als een werknemer een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering geniet, zal het bedrag dat hem als vakantietoeslag krachtens deze wet wordt toegekend in mindering worden gebracht op de door de werkgever krachtens dit artikel verschuldigde vakantietoeslag.
4. Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer aanspraak op deze vakantietoeslag over de maanden waarover deze nog niet is uitgekeerd. Het bepaalde in artikel 13 lid 2 sub e betreffende de berekening van de duur van het dienstverband is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 15 Arbeidsongeschiktheid

1. Wetgeving

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. Re-integratie

Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te laten hervatten in de eigen functie. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf. Werkgever zal bij het van herplaatsen van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers een uiterste inspanning doen, maar geen garanties kunnen geven. Indien herplaatsing in een passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in passend werk buiten het bedrijf van werkgever. De werknemer is verplicht om actieve medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.

3. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

- 4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
- 5. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
- 6. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. De werknemer ontvangt deze aanvulling alleen, indien hij zich houdt aan de bij de werkgever voor re-integratie geldende richtlijnen en de bepalingen van de Wet Verbetering Poortwachter.
- 7. Maandinkomen**
In afwijking van het bepaalde in artikel 1 wordt voor de toepassing van dit artikel onder maandinkomen verstaan het maandinkomen dat de werknemer, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest, zou hebben ontvangen op grond van het voor hem geldende vaste rooster.
- 8. Maandinkomen na de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid**
De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die na de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid werkzaam is in een lager ingedeelde functie, ontvangt het bij de lagere functie behorende maandinkomen.
De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die na de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid zijn eigen functie niet volledig, maar met een verminderde arbeidsprestatie uitoefent, dit ter beoordeling van de werkgever, ontvangt over elk gewerkt uur een bij deze arbeidsprestatie behorend deel van het maandinkomen.
- 9. Collectieve verzekering**
De werkgever zal een collectieve verzekering aanbieden aan zijn werknemers voor de dekking van het WGA-hiaat. Werknemers kunnen aangeven dat zij niet deel willen nemen aan deze verzekering.
- 10. WGA-premie**
De gedifferentieerde WGA-premie is gedurende de looptijd van de CAO voor rekening van werkgever. De werkgever biedt werknemers met een inkomen boven het maximum dagloon de mogelijkheid tot een WIA-excedentverzekering.
- 11. Weigeren loonbetaling en of aanvullingen**
De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden of arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - c. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - d. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
 - f. zonder deugdelijke grond zijn aanvraag voor een WIA-uitkering later indient dan wettelijk is voorgeschreven.

12. Overtreding controlevoorschriften

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende en in overleg met de ondernemingsraad vastgestelde regels en aanwijzingen bij ziekte.

13. Niet meewerken aan deskundigenoordeel / overtreding veiligheidsvoorschriften

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde deskundigenoordeel (second opinion) van het UWV of die weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

14. Regres

Indien de werkgever met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in dit artikel genoemde aanvullingen.

15. Vakantie

De werkgever zal indien de werknemer tijdens ziekte vakantie opneemt deze vakantie van het saldo van de werknemer afboeken, tenzij het verlof al voor de aanvang van de ziekte aangevraagd was.

16. In bijlage VI bij deze CAO is opgenomen het protocol "Wet Verbetering Poortwachter".

Artikel 16 Pensioenregeling

In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling.

Wijzigingen in de pensioenregeling, betrekking hebbende op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen door de werkgever pas worden goedgekeurd, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met de vakverenigingen.

De pensioenregeling wordt afzonderlijk verstrekt aan alle deelnemers van de regeling.

Artikel 18 Levensloopsparen

De werknemer kan uitsluitend deelname aan levensloopsparen voortzetten als hij voldoet aan de (fiscaal) wettelijke overgangsregeling daaromtrent.

Artikel 19 Tussentijdse wijzigingen

1. Wijziging van deze CAO tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze CAO wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. Als over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze CAO met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 20 Duur der CAO

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2016 en eindigt op 30 juni 2017 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

PPG Coatings Nederland B.V.

FNV te Utrecht

CNV Vakmensen te Utrecht

BIJLAGE I Functiegroepen

Functiegroepen

Functiegroep	Functiegroep-bandbreedte in ORBA-scores
3	54 – 79,5
4	80 – 105,5
5	106 – 131,5
6	132 – 157,5
7	158 – 183,5
8	184 – 209,5
9	210 – 235,5
10	236 en hoger

BIJLAGE II Salarissen

Schalen per 1 januari 2016 (inclusief 1,5% verhoging):

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
min	1761	1817	1888	1966	2104	2284	2499	2785	3284	3781
mid	1817	1907	2001	2119	2297	2522	2819	3212	3781	4398
max	1872	1995	2114	2271	2489	2760	3138	3640	4278	5015

Schalen per 1 januari 2017 (inclusief 0,75% verhoging):

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
min	1774	1831	1902	1981	2120	2301	2518	2806	3309	3809
mid	1831	1921	2016	2135	2314	2541	2840	3236	3809	4431
max	1886	2010	2130	2288	2508	2781	3162	3667	4310	5053

BIJLAGE III Vakbondsfaciliteiten

Om contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden en tussen deze leden onderling en om ook deze vakverenigingen in staat te stellen gekozen leden van de OR in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakverenigingen waar mogelijk de volgende faciliteiten verlenen:

1. Ruimte op publicatieborden beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen van huishoudelijke aard.
2. Buiten bedrijfstijd ruimte beschikbaar stellen voor het houden van vergaderingen.
3. Kaderleden, die op grond van hun werktijdenregeling en/of rooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, zo nodig daartoe vrijaf geven.
4. In een urgent geval aan bestuurder van de vakverenigingen de gelegenheid geven tijdens de werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame kaderleden en hun daartoe ruimte beschikbaar stellen.
5. Aan de gezamenlijke vakverenigingen een redelijk aantal werkuren voor boven aangegeven activiteiten beschikbaar stellen. Daarbij zal een maximum van 40 werkuren per jaar per 100 werknemers niet overschreden worden.

In voorkomend geval zal tijdig overlegd worden, met het doel om een goede voortgang van de bedrijfswerkzaamheden te waarborgen. Als regel zal een zelfde vakbondsvertegenwoordiger binnen bovenstaand kader nooit meer dan een dag per maand van de uitoefening van zijn functie uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst worden vrijgesteld.

6. Voor communicatie met vakbonden kan van e-mail gebruik worden gemaakt, waarbij de werkgever de privacy zal waarborgen.
7. Vakbondscontributie
De werkgever maakt het de leden van de vakverenigingen mogelijk de verschuldigde contributie op fiscaalvriendelijke wijze te voldoen. Een en ander zolang de fiscus dit faciliteert.

Gebruik van bovenstaande faciliteiten zal steeds geschieden in overleg met werkgever en onder uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de betrokken vakvereniging, die ter zake passende interne richtlijnen zal geven.

BIJLAGE IV Protocol scholing en werkervaringsplaatsen

Paragraaf 1

Partijen stellen vast, dat er sprake is van een continue noodzaak tot opleiding, training, ontwikkeling en voorlichting, met het doel om de werknemers in staat te stellen hun huidige en toekomstige functies adequaat te kunnen vervullen. Dit uitgangspunt wordt door werkgever en werknemer gedeeld.

1. De werknemer wordt via een introductieprogramma vertrouwd gemaakt met de organisatie. De werkgever zal dit introductieprogramma in werktijd doen plaatsvinden.
2. De verantwoordelijkheid voor het op peil brengen en houden van het voor de functie vereiste kwalificatieniveau (kennis en vaardigheden) van de werknemer ligt gedeeld bij zowel de werknemer als bij de werkgever (meer specifiek: de direct leidinggevende) daarbij ondersteund door de afdeling Human Resources van werkgever. Deze visie wordt door partijen gedeeld.
3. Tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek tussen werkgever en werknemer wordt een kwalificatieanalyse gemaakt tenzij de voorafgaande kwalificatieanalyse nog actueel is, of tenzij er in gezamenlijk overleg (met schriftelijke vastlegging) van wordt afgezien, die uit kan monden in een individueel opleidings-/trainingsplan voor de werknemer. In deze analyse worden eigen initiatieven van de werknemer uitdrukkelijk meegenomen en krijgen een hoge prioriteit. Partijen stellen vast dat het van groot belang is deze procedure t.a.v. functioneringsgesprekken in de hele organisatie toe te passen.
4. Collectieve opleidingen/trainingen voor groepen van werknemers worden jaarlijks in overleg tussen de afdeling Human Resources en het verantwoordelijke lijnmanagement gedefinieerd en vastgelegd in bedrijfs- c.q. afdelingsopleidingsplannen. Deze plannen zullen na overleg met werknemers worden geïmplementeerd.

Gezien bovenstaande uitgangspunten, acht werkgever het noodzakelijk dat jaarlijks gemiddeld drie tot vijf werkdagen per werknemer aan opleiding, training, ontwikkeling en voorlichting worden besteed. Voor elke werknemer zal een Persoonlijk Opleidingsplan (POP) worden opgesteld.

5. De in punt 3 en 4 genoemde opleidingen worden – indien direct functiegericht – volledig door de werkgever vergoed, waarbij de werknemer tevens kan verzoeken om een tegemoetkoming in de vorm van tijd.
De vergoedingen voor niet direct functiegerichte opleidingen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.
6. Voor de functie-uitoefening vereiste intern georganiseerde en wettelijk verplichte opleidingsinspanningen, zullen zoveel mogelijk binnen de normale werktijd plaatsvinden. Indien deze scholing – na overleg met de OR – toch buiten normale werktijd moet plaatsvinden, worden deze uren tegen het normale uurtarief beloond en daarmee bij voorkeur in vrije tijd omgezet.
7. De Begeleidingscommissie Scholing, samengesteld uit vertegenwoordigers van vakverenigingen, OR en werkgever komt minimaal tweemaal jaarlijks bijeen ter toetsing en evaluatie van bovengenoemde uitgangspunten.
Deze Begeleidingscommissie zal – op basis van de door de afdeling Human Resources verstrekte kengetallen – de werkgever, de OR en de vakverenigingen eenmaal per jaar informeren over de bestaande kwalificatieanalyses, de opleidings- en trainingsplannen en over de uitvoering daarvan.
8. De afdeling Opleidingen zal een door alle werknemers te raadplegen “opleidingsinformatie centrum” worden.
9. De werkgever zal in het periodiek overleg van partijen rapporteren over de voortgang van dit beleid.

10. De werkgever zal betreffende scholing en ontwikkeling de inspanningen op dit gebied in het algemeen zichtbaar laten zien.

Paragraaf 2

Wajong jongeren & Participatiewet & SWA-werkgelegenheidsproject

Werkgever zal de bestaande afspraak inzake Wajong jongeren continueren. Aanvullend heeft werkgever aangegeven ingeval van een plaatsing van een Wajong jongere of een persoon met beperking zoals bedoeld in participatiewet, bereid te zijn te overleggen over de (arbeids)voorwaarden welke dan zullen gelden. Voor zover dat dan uitkomst biedt is werkgever bereid in de cao een loonschaal te creëren, conform advies van de Stichting van de Arbeid: *d.w.z. een loonschaal tussen 100% tot 120% Wet Minimumloon*. Verder zal werkgever het werkgelegenheidsproject qua doel en strekking blijven ondersteunen, hetzij dat de werkgever de invulling met een andere partner dan SWA wil uitvoeren. Zodra hierover meer duidelijkheid bestaat, zal werkgever vakbonden informeren en in de gelegenheid stellen hierover te overleggen.

BIJLAGE V Protocol Wet Verbetering Poortwachter

Met betrekking tot de wet Verbetering Poortwachter zijn partijen een protocoltekst overeengekomen waarin de uitgangspunten voor informatie, zorgvuldig handelen en de verantwoordelijkheden als volgt zijn neergelegd, t.w.:

Werkgever zal er in overleg met de OR en de Arbodienst zorg voor dragen dat er t.a.v. de Wet Verbetering Poortwachter volledige informatie gaat plaatsvinden aan de werknemers over de gevolgen resp. juiste toepassing van deze wet bij werkgever.

Dat zal, daar waar het om algemene informatie gaat, voor zover mogelijk schriftelijk plaatsvinden, dan wel dat het werkoverleg daarvoor benut wordt.

Individueel geldt dat werkgever de werknemer, waarvoor de re-integratie wordt ingekocht, tijdig en aantoonbaar zal informeren over doel en inhoud van het traject voordat het traject zal starten. Met name moet hierin duidelijk worden wat de (ex) werknemer mag eisen van het door de werkgever gecontracteerde re-integratiebedrijf en welke eisen aan cliënt gesteld mogen worden.

Het contract tussen werkgever en re-integratiebedrijf is voor betrokken werknemer ten minste beschikbaar voor inzage via de OR.

De privacy ter zake gegevens van de werknemer wordt in alle fasen gegarandeerd en de klachtenregeling van werkgever is van toepassing.

Verder hebben partijen afgesproken dat:

- a. een aantal definities nader zal worden omschreven; zoals normen en kwaliteitseisen voor re-integratiediensten, normen voor succesvolle re-integratie, etc.;
- b. recht op second opinion duidelijk wordt vastgelegd;
- c. gedurende periode van second opinion het loon zal worden doorbetaald tot 100% hangende de beslissing van de UWV, mits de second opinion binnen 10 dagen wordt aangevraagd;
- d. het re-integratietraject met de werknemer zal worden opgesteld;
- e. gedurende het re-integratietraject, voor de uren die de werknemer werkt, het loon zal worden aangevuld tot 100%, en voor het deel dat de werknemer niet werkt de bepalingen in de CAO met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en WAO van toepassing zijn. Het re-integratietraject eindigt wanneer:
 - de werknemer intern een andere passende functie aanvaardt, dan wel extern een arbeidsovereenkomst is afgesloten bij de nieuwe werkgever,
 - het re-integratietraject is gestaakt op advies van het re-integratiebedrijf en/of Arbo-dienst,
 - de maximale duur van 104 weken wordt overschreden.
- f. indien na afloop van het ziektejaar de WAO-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan werkgever waarbij de nalatigheid van de werkgever moet vastgesteld zijn door de UWV, de aanvulling tot 100% op de verplichte loondoorbetaling zal worden gecontinueerd.
- g. de onder lid f. bedoelde regeling tevens van toepassing is indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO-uitkering uit te stellen;
- h. de totale periode van aanvulling op het maandinkomen (d.w.z. aanvulling tot 100% tijdens re-integratie en aanvulling tot 100% gedurende WAO) in totaal maximaal 104 weken zal bedragen, tenzij er sprake is van de situatie als bedoeld in de leden f en g. In deze gevallen zal nog gedurende maximaal 52 weken worden aangevuld conform de CAO.
- i. de vakverenigingen ten minste 2x per jaar in het periodiek overleg zullen worden geïnformeerd over de feitelijke toepassing en uitkomsten van de nieuwe re-integratieaanpak.

BIJLAGE VI Protocol Werkgelegenheid/werkzekerheid

Analyseren onderzoeksopdracht

Werkgever heeft een interne afdeling, Corporate Planning, die zich bezig houdt met de economische en industriële ontwikkelingen in de verschillende regio's en bedrijfstakken. Deze informatie wordt gebruikt door de verschillende wereldwijde business units voor het bepalen van hun strategie. Er is in die zin geen specifieke strategie voor Nederland. Een toelichting op de uitwerking voor Nederland (en specifiek de werkgelegenheid) dient per Business Unit te worden gedaan. Werkgever zal dit tijdens het periodieke overleg als vast agendapunt inbrengen.

Daarnaast zijn partijen de volgende intentieverklaring overeengekomen:

Werkgever heeft kennis genomen van de voorstellen van de vakverenigingen inzake werkzekerheid.

In dat verband wil werkgever het volgende verklaren:

- a. werkgever wil de artikelen in de CAO, die betrekking hebben op de werkgelegenheid- en werkzekerheid van de werknemers onverkort handhaven en naleven. In het bijzonder geldt dit voor het bepaalde in artikel 3 lid 7 van de CAO.
- b. werkgever, dat wereldwijd actief is, wil in Nederland binnen de grenzen van een financieel gezonde onderneming, nu en in de toekomst werkgelegenheid bieden. Van een werkgelegenheidsgarantie kan evenwel geen sprake zijn.
- c. wel zal werkgever ernaar blijven streven de werkzekerheid van de werknemers voortdurend te verbeteren.

Daarom zal verder geïnvesteerd worden in:

- opleidingen/scholing
 - loopbaanmogelijkheden
 - ontwikkeling van competenties en vaardigheden van de werknemers.
- werkgever zal in het periodiek overleg met de vakbonden ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid agenderen en met de bonden bespreken.

BIJLAGE VII Overige protocollaire afspraken 2016-2017

Onderstaande afspraken maken integraal deel uit van deze CAO

Pensioen

Partijen zijn overeengekomen dat de huidige pensioenregeling welke thans wordt uitgevoerd door Nationale-Nederlanden contractueel zal eindigen op 31 december 2016. Er zal een nieuwe pensioenregeling worden vastgesteld op basis van een beschikbare premieregeling. Het pensioenreglement zal nader worden uitgewerkt, de belangrijkste elementen zijn echter:

- De financiering van het pensioen (20,5% van de loonsom) zal uit 3 delen bestaan:
 - 13,5% van de loonsom zal worden opgebracht door de werkgever
 - 3% van de loonsom zal worden opgebracht door de werknemers; er wordt in overleg tussen partijen bepaald op welke wijze deze werknemersbijdrage wordt vormgegeven in de nieuwe regeling.
 - De 4% "VUT reserve" zal worden gebruikt ter aanvulling van premies en een eventueel restant zal worden aangewend voor indexaties.
 - Op het moment dat de middelen niet meer toereikend zijn om de pensioenpremies (20,5% van de loonsom inclusief eventuele indexaties voor zover er ruimte bestaat) te financieren zullen de bijdragen van werkgever (80%) en werknemer (20%) evenredig stijgen
- De nominale werknemerspremie zal gelijk blijven
- De franchise zal verlaagd worden van 20.032 Euro naar het wettelijk minimum in 2016 van 12.953 Euro.
- De totale beschikbare premie (werkgever en werknemer) wordt bepaald door 100% te nemen van de door de fiscus gepubliceerde beschikbare premiestaffel met een rekenrente van 3% (BLKB 2014-2132,LH, Staffebesluit 2015)
- Er zal geen indexatie meer plaatsvinden voor de inactieven op het moment dat de middelen in het indexatiedepot nihil zijn.
- Er zal een uitgebreid communicatie traject plaatsvinden. In eerste instantie zullen alle medewerkers groepsgewijs geïnformeerd worden. Na het tot stand komen van de nieuwe overeenkomst worden alle medewerkers ook individueel geïnformeerd. De bijeenkomsten zijn in principe verplicht gesteld, medewerkers kunnen via een schriftelijke verklaring aangeven geen gebruik te willen maken van de informatie sessies. Deze verklaringen zullen aan het individuele personeelsdossier worden toegevoegd om verwarring in de toekomst te voorkomen.
- De huidige VUT voorziening zal worden aangewend voor:
 - Een uitgebreid collectief en individueel communicatietraject omtrent de nieuwe pensioenregeling en overige implementatiekosten.
 - De kosten voor de pensioenadviseurs van werknemers en werkgever die in dit traject partijen hebben ondersteund.
- Het restant zal worden gebruikt voor indexatie van de actieve deelnemers.
- Indien in de toekomst door partijen besloten wordt tot wijziging van de pensioenregeling dan zal dit geschieden onder de volgende voorwaarden:
 - Qua kosten aan de uitvoerder blijft de regeling passen binnen het kader van de financiële afspraken tussen werkgever en werknemers zoals die nu zijn vastgelegd.
 - Een wijziging van de regeling kan nimmer leiden tot een (verhoging van de) USGAAP-verplichting.

Sociaal Plan

Partijen zijn overeengekomen dat het huidige sociaal plan verlengd zal worden tot en met de looptijd van de nieuwe cao. Het sociaal plan zal worden aangemeld als cao en kent derhalve een looptijd van 1 juli 2016 tot 1 juli 2017.

Fiscale faciliteit verrekening vakbondscontributie

Werkgever zal de bestaande faciliteit verrekening vakbondscontributie onder de nieuwe werkkostenregeling blijven continueren, mits de belastingdienst deze faciliteit blijft accepteren.

Werkgeversbijdrageregeling vakbondswerk

Werkgever zal bij het verlengen van de cao de werkgeversbijdrage aan vakbondswerk (AWVN bijdrage) gedurende de looptijd van de cao te verlengen.

Goede doelen

Werkgever zal de afspraak over de "goede doelen" continueren.

Periodiek overleg

Partijen spreken af om tenminste 1 x per 3 maanden periodiek overleg te voeren.

BIJLAGE VIII Overige protocollaire afspraken 2014 - 2015

1. Verkennende studie naar flexibilisering van arbeidspatronen.

Partijen hebben overeenstemming over een verkennende studie naar flexibilisering van arbeidspatronen.

Probleemstelling:

PPG Coatings opereert in Nederland in een sterk concurrerende markt. In het perspectief van beheersing van productiekosten is een van de grote knelpunten de seizoensgebonden productievraag. Dat wil zeggen de productievraag en productiecapaciteit zijn onvoldoende op elkaar afgestemd met als gevolg een verhoging van productiekosten c.q. verlaging van arbeidsproductiviteit (arbeidskosten per producteenheid). Belangrijkste knelpunt is, dat tijdens perioden van verminderde vraag zogenaamde leegloopuren ontstaan en tijdens de periode van hoge vraag extra kosten worden gemaakt vanwege overwerk en inhuren van extra flexkrachten. De hieruit voortvloeiende productiekosten verzwakken de concurrentiekracht van PPG Coatings. Om deze redenen is een onderzoek naar oplossingsrichtingen gewenst. Voor vakbonden is daarbij van belang dat werknemers over optimale zeggenschap beschikken om hun vrije tijd en werktijden mede te bepalen en dat de nieuwe arbeidspatronen geen negatieve gevolge op het inkomen hebben.

Verkenning flexibiliteit in arbeidspatronen:

Partijen willen gedurende de looptijd van de cao een verkenning naar mogelijke oplossingen voor bovenstaand probleem, met als doel dat de productietijden c.q. arbeidstijden meer in overeenstemming komen met de (voorspelbare) pieken en dalen in de productievraag, waarbij recht wordt gedaan aan de wensen en behoeften van de werknemers.

Doelstellingen verkenning:

- a. Voorstellen ontwikkelen die leiden tot betere afstemming tussen productievraag en productiecapaciteit, waardoor het aantal "leegloopuren" en overwerk wordt verminderd en het inhuren van flexkrachten tijdens perioden van hoge vraag kan worden verminderd.
- b. Voorstellen die recht doen aan belangen van werknemers inzake opnemen van vrijetijdsrechten (o.m. vakantierechten en ADV) en behoudt van inkomen en werkzekerheid.
- c. Voorstellen waarbij via flexibele inzet van vast personeel, de inzet van flexkrachten kan worden verlaagd en waar mogelijk vaste arbeid kan worden uitgebreid.
- d. Voorstellen die verkregen worden via zgn. co-creatie: dat wil zeggen dat door betrokkenheid van werknemers oplossingen worden gezocht die onder het personeel op draagvlak kunnen rekenen.
- e. Voorstellen die objectief getoetst kunnen worden aan nader vast te stellen (rand)voorwaarden.

Onderwerpen die bij de verkenning aan de orde komen:

Tijdens de verkenning zal o.m. aandacht worden besteed aan de volgende onderwerpen:

- a. Arbeidspatronen op basis van een "jaarurennorm" of andere relevante norm die uit het onderzoek naar voren komt, waardoor arbeidstijden meer afgestemd zijn op (voorspelbare) pieken en dalen in de productievraag. Daarbij zal tevens aandacht zijn voor de samenhangende beloning (ploegentoeslagen en overige vergoedingen). E.e.a. dat een eenduidig systeem van beloning blijft bestaan. Daarenboven is PPG in beginsel bereid, indien het nog vast te stellen voorstel voldoende bijdraagt aan het verbeteren van de kostenstructuur, dan ook te onderzoeken hoe werknemers mee kunnen profiteren van de hierdoor verkregen resultaatsverbetering. (In dit perspectief zal tevens onderzocht worden wat de inkomenseffecten

voor werknemers kunnen zijn)

- b. Mogelijkheden waarbij werknemers op individuele basis hun vrije tijdsrechten naar behoefte binnen het kalenderjaar waarin ze worden verworven kunnen opnemen, zonder dat dit leidt tot bedrijfsorganisatorische knelpunten. Onder vrije tijdsrechten wordt in deze verstaan: vakantierechten, ADV en overige vrije tijdsrechten. Een en ander dusdanig dat sprake is van wederkerige flexibiliteit, met voordelen voor onderneming en werknemers)
- c. Mogelijkheden die voldoen aan de maatschappelijke ontwikkelingen in perspectief van Duurzame Inzetbaarheid, bevordering van arbeidsparticipatie van ouderen, wet gelijke behandeling leeftijd en arbeid en individuele keuzes in perspectief van work/life balans. E.e.a. in lijn met het tussen Sociale Partners en Kabinet overeengekomen Akkoord.

Plan van aanpak:

Studiegroep:

Om deze verkenning gestructureerd te laten verlopen is gekozen voor het werken met een studiegroep, bestaande uit:

- a. drie personen aangewezen door de vakbonden.
- b. drie personen aangewezen door MT PGG.

De studiegroep zal zich laten bijstaan door een arbeidstijdmanagementdeskundige (ATM) van de AWVN.

Taak studiegroep:

De taak van de studiegroep is in eerste aanleg het opstellen van een plan van aanpak inclusief tijdspad, gericht op het realiseren van de opdracht. Op basis van dit plan zal de studiegroep aanvullende werkafspraken maken. Aan het eind van de studie zal de studiegroep aanbevelingen doen welke kunnen leiden tot aanpassing in de cao en of overige personeelsregelingen. Deze taakstelling houdt tevens in dat bij voortgang van verkenning voldoende zorg wordt besteed aan communicatie met belanghebbenden, d.w.z. bewaken van draagvlak. Afhankelijk van de voortgang van dit project komt de studiegroep bij elkaar. E.e.a gebaseerd op het definitieve plan van aanpak.

Tijdspad:

Uiterlijk halverwege 2015 zal de studiegroep haar aanbevelingen rapporteren.

2. Studie naar beloning commerciële werknemers.

Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao een studie verrichten naar een meer op persoonlijke performance gerichte beloning voor de commerciële werknemers.

Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao een studie verrichten naar een meer op persoonlijke performance gerichte beloning voor de commerciële werknemers. Een en ander gericht op het ondersteunen van de door de individuele persoon gerealiseerde bijdrage aan het resultaat.

Bij de studie naar een dergelijke beloningsvorm wenst PPG tot een beloningsvorm te komen, die meer gebruikelijk is voor commerciële werknemers. In dit licht zal worden bekeken welke beloningsvormen gangbaar zijn en zouden passen binnen de PPG doelstellingen.

Een projectgroep zal aan de hand van gebruikelijke beloningssystemen voor commerciële werknemers onderzoeken welke vormen binnen PPG ingevoerd zouden kunnen worden. Deze voorstellen zullen uiterlijk halverwege 2015 met alle cao partijen worden besproken. Indien en voor zover er overeenstemming is bereikt zal met ingang van de nieuwe cao de nieuwe beloningsvorm voor commerciële werknemers in de cao van kracht worden.

Projectgroep:

Om deze studie gestructureerd te laten verlopen is gekozen voor het werken met een projectgroep, bestaande uit:

- a. Twee personen aangewezen door de vakverenigingen.

d. Twee personen aangewezen door het management

Indien gewenst kan de projectgroep zich laten bijstaan door een beloningsexpert van de AWWN c.q. vakverenigingen.

3. SER-advies reparatie 3e WW-jaar

Cao-partijen zijn overeengekomen dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt.

Na het SER-advies "Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW" en nadat het STAR-advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de brief van de STAR van 24 december 2013, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opengebroken.

4. Code Verantwoordelijk marktgedrag schoonmaak- en glazenwassersbranche

Werkgever heeft kennisgenomen van de zgn "*Code Verantwoordelijk Marktgedrag in de schoonmaak- en glazenwasserbrache*" en zal in beginsel deze code ondersteunen. Partijen zullen hierover nader overleggen.