

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Celanese Production Netherlands B.V.

1 juni 2017 t/m 31 juli 2018

INDEX

ARTIKEL	Paginanummer
Artikel 1	Definities 4
Artikel 2	Verplichtingen van de werkgever 4
Artikel 3	Werkgelegenheidsparagraaf 6
Artikel 4	Faciliteiten ten behoeve van de vakverenigingen..... 7
Artikel 4a	Verplichtingen van de vakverenigingen 9
Artikel 5	Verplichtingen van de werknemer 9
Artikel 6	Dienstbetrekking 10
Artikel 7	Arbeidsduur..... 12
Artikel 7b	Raamovereenkomst arbeidsduurverkorting..... 12
Artikel 8	Regels voor het vaststellen van de salarissen 13
Artikel 9	Niet ingevuld 15
Artikel 10	Ploegendienst 15
Artikel 11	Overwerk, verschoven uren, sprongvergoeding en reisen..... 17
Artikel 12	Rusturen 19
Artikel 13	Vergoeding van consignatie en extra oproepen 19
Artikel 14	Zon- en feestdagen, vakantie, extra vrije tijd oudere werknemers..... 20
Artikel 15	Vakantietoeslag 24
Artikel 16	Verzuim 25
Artikel 17	Uitsluiting en toepassing van artikel 628 van het burgerlijk wetboek 27
Artikel 18	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid 27
Artikel 19	Pensioenfonds 29
Artikel 20	Studiefaciliteiten, ontwikkeling van medewerkers 29
Artikel 21	Niet ingevuld 31
Artikel 22	ORBA-methode van functiewaardering 32
Artikel 23	Geschillen 32
Artikel 24	Cao a la carte/verlofsparen..... 33
Artikel 25	Mogelijkheid tot tussentijdse wijziging 33
Artikel 26	Duur van de overeenkomst..... 33
Bijlage 1 35
Bijlage 2 36
Bijlage 3 38
Bijlage 4 40
Bijlage 5 42
Bijlage 6 44
Bijlage 7 49
Bijlage 8 50

Celanese Production Netherlands B.V., Geleen
als partij ter ene zijde

en

FNV, Utrecht
De Unie, Culemborg
ABW, Heerlen

verder te noemen **de vakverenigingen**, elk als partij ter andere zijde

zijn als volgt overeengekomen:

Artikel 1 Definities

- a.** Werkgever: Celanese Production Netherlands
- b.** Vakvereniging: Iedere vakvereniging die partij is bij deze overeenkomst.
- c.** Werknemer: Ieder in dienst van de werkgever van wie de functie geassocieerd is en of geassocieerd behoort te worden met de ORBA-methode van functiewaardering en van wie de functie is ingedeeld in één van de klassen A tot en met H en op wie niet een andere collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is. Als werknemers in de zin van deze overeenkomst worden niet beschouwd zij die als vakantiewerkers in dienst zijn en werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst slechts incidenteel arbeid verrichten. Onder incidenteel arbeid verrichten wordt verstaan dat zij gemiddeld niet meer dan 8 uur per week arbeid verrichten.
- d.** Maandsalaris: Het salaris dat overeenkomstig artikel 8 van deze overeenkomst is vastgesteld aan de hand van de schaal vermeld in bijlage 1.
- e.** Maandinkomen: Het maandsalaris vermeerderd met eventuele ploegentoeslagen, vergoeding van roostermatige consignatie en eventuele persoonlijke en/of andere vaste toeslagen die zijn toegekend op grond van bepalingen opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst dan wel in een van de tot deze overeenkomst behorende bijlagen.
- f.** Jaarsalaris: Het bedrag dat overeenkomt met twaalf maal het maandinkomen geldend in de maand waarin een uitkering uitgedrukt in een percentage van het jaarsalaris, wordt gedaan.
- g.** Cyclus: Een periode van 9 diensten omvattende 15 dagen (drie ochtend-, drie middag- en drie nachtdiensten).
- h.** Dienst: De tussen werkgever en werknemer overeengekomen, aaneengesloten werktijd, eventueel onderbroken door een overeengekomen lunchpauze.

Artikel 2 Verplichtingen van de werkgever

- 1.** De werkgever verbindt zich alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw te zullen nakomen.
- 2.** De werkgever zet zich in voor een beleid gericht op gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie voor gelijkwaardige werknemers, ongeacht sexe, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze; een en ander op zodanige wijze toegepast dat er geen strijdigheid ontstaat met de objectieve vereisten van de functie.
- 3.** De werkgever verbindt zich tijdens de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in deze overeenkomst.
- 4.** De werkgever verbindt zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting tegen werknemers te zullen toepassen, tenzij één of meer vakverenigingen een staking hebben uitgeroepen, dan wel tot enigerlei actie zijn overgegaan.

5a. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, de werknemer op verzoek van zijn vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het als afgevaardigde deelnemen aan de statutair voorgeschreven bijeenkomsten van de in de statuten van de vakverenigingen voorziene organen.
Iedere vakvereniging zal vóór het begin van ieder kalenderjaar aan iedere werkgever afzonderlijk meedelen hoeveel verlofdagen in het komende jaar naar schatting zullen worden aangevraagd.

5b. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, de werknemer op verzoek van zijn vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het deelnemen aan door de vakvereniging te organiseren scholings- en vormingsbijeenkomsten.
Per vakvereniging en per afzonderlijke werkgever wordt in het lokaal overleg een aantal dagen vastgesteld dat per kalenderjaar beschikbaar is voor vrijaf voor scholing en vorming.

Dit aantal dagen wordt vastgesteld op basis van het aantal dagen vrijaf dat in 1981 en voorgaande jaren als regel voor scholing en vorming werd toegestaan. Indien het aantal dagen dat in het betreffende kalenderjaar voor de betrokken vakvereniging beschikbaar is, wordt overschreden, zal de vakvereniging contact met de werkgever opnemen teneinde te overleggen of en op welke wijze de werkgever aan het verzoek van de vakvereniging tegemoet kan komen.

6. Indien een vakvereniging in overleg met de directie Celanese wenst te treden, staat het de betrokken bestuurder van de vakvereniging vrij zich in het overleg te doen bijstaan door een delegatie van één of meer leden van zijn vakvereniging die in het betrokken bedrijfsonderdeel werkzaam zijn.

7. VGWM en kwaliteit van de arbeid.
De werkgever zal waar mogelijk en nodig maatregelen treffen om de kwaliteit van de arbeidsplaats te verbeteren.

De werkgever treft in de onderneming alle passende maatregelen die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter bescherming van de daarin werkzame personen.
De Ondernemingsraad en de vakbonden zullen alle aangelegenheden betreffende veiligheid. Over de genoemde maatregelen kunnen OR en vakverenigingen aanbevelingen doen.

8. Periodiek zal overleg worden gevoerd tussen Directie Celanese en de vakverenigingen. In het periodiek overleg zullen met name sociaal en financieel beleid van de onderneming, werkgelegenheid, werkdruk en het Arbo- en milieubeleid ter sprake komen.

9. De werkgever zal jaarlijks een Sociaal Jaarverslag opstellen dat tenminste een maand voor de bespreking in de Ondernemingsraad aan de leden van de Ondernemingsraad en voor 1 juli van het jaar volgend op het verslagjaar aan ieder personeelslid ter beschikking wordt gesteld. Tegelijkertijd zal dit verslag aan de vakverenigingen worden toegezonden.
In dit Sociaal Jaarverslag verstrekt de werkgever de uitgangspunten en feitelijke gegevens, waaruit het gevoerde beleid met betrekking tot het personeel blijkt.

Artikel 3 Werkgelegenheidsparagraaf

Celanese streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met haar werknemers. Het beleid is er op gericht aan de werknemers zo groot mogelijke zekerheid ten aanzien van de werkgelegenheid te bieden.

1. Celanese zal in beginsel niet overgaan tot gedwongen collectief ontslag van werknemers (in de zin van de Wet Melding Collectief Ontslag), tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken.
Indien zich naar de mening van Celanese bijzondere omstandigheden voordoen om van dit beginsel af te wijken, zal Celanese in overleg met de vakverenigingen treden. Tevens zal de werkgever de Ondernemingsraad - overeenkomstig het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden - in de gelegenheid stellen advies uit te brengen.
Niet eerder dan 6 maanden nadat de Ondernemingsraad advies heeft uitgebracht dan wel redelijkerwijs advies had kunnen uitbrengen, en de directie daarop volgend een besluit genomen heeft, en niet dan na een nieuw gesprek met de vakverenigingen, zal Celanese indien gebleken is dat gedwongen ontslagen niet kunnen worden voorkomen, overgaan tot aanzegging van het ontslag. Celanese zal zich gedurende de periode van 6 maanden na de aanzegging van het ontslag inspannen om de werknemers van wie de arbeidsplaats gaat vervallen te bemiddelen naar een passende nieuwe werkkring, bij voorkeur binnen de eigen onderneming van de werknemer.

In lokaal overleg kunnen partijen een andere dan de genoemde termijn van 6 maanden overeenkomen.

2. Celanese zal de vakverenigingen tweemaal per jaar uitnodigen teneinde hen te informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen, alsmede de effecten van de geleidelijke personeelsreductie via efficiencymaatregelen en de in het kader van werkdrukverlichting genomen maatregelen.
In het kader van deze besprekingen zal Celanese eenmaal per jaar schriftelijk aan de vakverenigingen meedelen, wat de verwachtingen zijn omtrent de ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen bij Celanese in de komende twaalf maanden.
Indien gedurende deze periode blijkt dat de werkelijke ontwikkelingen aanmerkelijk afwijken van de verwachting, dan zal Celanese de vakverenigingen hiervan in kennis stellen en hen tussentijds uitnodigen voor een gesprek.
3. Indien de werkgever plannen - waaronder begrepen investeringsplannen en plannen tot het invoeren van nieuwe technologieën - voorbereidt die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding kunnen geven en waarover hij verplicht is advies aan de Ondernemingsraad te vragen, dan zal de werkgever tegelijk met de adviesaanvraag aan de Ondernemingsraad, de vakverenigingen uitnodigen voor een gesprek voor het geven van een toelichting, waarbij de werkgever tevens inzicht zal geven in de overwegingen die aan deze plannen ten grondslag hebben gelegen. In dat gesprek worden, indien door de vakverenigingen gewenst, tevens afspraken gemaakt over de wijze waarop aan het bepaalde in bijlage 4 inhoud wordt gegeven.
Bovendien zal de werkgever de vakverenigingen die informatie verschaffen die zij redelijkerwijs nodig hebben om hun zienswijze over de plannen te geven.
4. De werkgever zal ieder organisatie-onderzoek door een extern bureau van tevoren aankondigen bij de Ondernemingsraad; ieder onderzoek door een interne organisatie-afdeling waarvan aannemelijk is dat het sociale consequenties kan hebben, zal eveneens van tevoren bij de Ondernemingsraad worden aangekondigd.

De vakorganisaties zullen op de hoogte gesteld worden van het voornemen een organisatie- onderzoek bij de Ondernemingsraad aan te kondigen.

De werkgever zal aan de Ondernemingsraad mededeling doen van de overwegingen die tot het instellen van het onderzoek hebben geleid en van de doelstellingen die met het onderzoek beoogd worden.

5. De werkgever verbindt zich tegenover elk der vakverenigingen, in geval van het voorbereiden en tot stand brengen van fusies met andere ondernemingen, zich te zullen houden aan het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000.
6. De werkgever zal de werknemers in staat stellen te solliciteren naar vacatures die bij het moederconcern ontstaan, alvorens tot externe werving wordt overgegaan.
 1. De werkgever zal iedere vacature die niet door interne overplaatsing, waaronder ook
 2. begrepen wordt overplaatsing tussen twee werkgevers (als bedoeld in artikel 1 onder a)
 3. vervuld kan worden, ter kennis brengen van het UWV
7. De werkgever zal een scholingsbeleid voeren dat er mede op gericht is werknemers door middel van her- of bijscholing in staat te stellen andere functies te vervullen.
8. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijk andere kwetsbare groeperingen zal - mede op basis van adviezen van de bedrijfsgeneeskundige diensten - zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen dat deze in het arbeidsproces opgenomen zullen worden dan wel betrokken zullen blijven.
Het door de directie van Celanese te voeren beleid is uitgewerkt in bijlage 7.
9. De werkgever zal alleen in bijzondere omstandigheden of voor werkzaamheden van tijdelijke aard gebruik maken van uitzendbureaus.
Indien van inleenkrachten gebruik gemaakt wordt, zullen deze alleen betrokken worden van uitzendbureaus met vergunning van het Ministerie van Sociale Zaken. De inleenkrachten zullen zich te allen tijde moeten kunnen legitimeren.
De werkgever zal overigens trachten vacatures, waaronder ook tijdelijke vacatures begrepen zijn, te vervullen door met werknemers een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Hierbij kan hij gebruik maken van de mogelijkheid tot het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zoals vastgelegd in artikel 6.2.

De werkgever zal ten minste tweemaal per jaar of zo vaak de Ondernemingsraad daartoe de wens te kennen geeft aan de Ondernemingsraad een inzicht geven in de mate waarin en de reden waarom gebruik is en wordt gemaakt van inleenkrachten en van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Indien de werkgever overgaat tot het groepsgewijze inlenen van arbeidskrachten, zal bij de adviesaanvraag aan de Ondernemingsraad een inzicht gegeven worden in de beloningsregeling.

Artikel 4 Faciliteiten ten behoeve van de vakverenigingen

1. De werkgever is bereid ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming de in dit artikel opgenomen faciliteiten toe te kennen, onder voorwaarde dat:
 - de hierop betrekking hebbende activiteiten gericht zijn op het zo goed mogelijk functioneren van de interne vakverenigingsorganisatie;
 - deze activiteiten de bestaande communicatie- en overlegstructuren, t.w. het georganiseerd overleg en het functioneren van de Ondernemingsraad, niet doorkruisen of belemmeren;
 - door deze activiteiten de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad.
2. Iedere vakvereniging zal de directie schriftelijk meedelen wie van haar leden deel uitmaakt van het bestuur van de bedrijfsledengroep.

- 3.** De werkgever zal er zorg voor dragen, dat de positie van de bestuursleden als bedoeld in lid 2, in de onderneming uitsluitend zal worden bepaald door de naleving van rechten en verplichtingen krachtens hun arbeidsovereenkomst en niet zal worden beïnvloed door hun optreden als bestuurslid van de bedrijfsledengroep.
Eventuele klachten van degenen op wie het in dit en het voorgaande lid gestelde betrekking heeft, zullen in rechtstreeks overleg tussen de bezoldigde vertegenwoordiger(s) van de desbetreffende vakvereniging(en) en de werkgever worden behandeld.
Indien de werkgever voornemens is de dienstbetrekking met een bestuurslid van de bedrijfsledengroep te beëindigen, zal dit niet geschieden dan na voorafgaand overleg tussen de werkgever en een bezoldigde bestuurder van de betrokken vakvereniging.
- 4.** In beginsel worden vergaderingen van de in lid 2 bedoelde besturen van de bedrijfsleden-groepen buiten werktijd gehouden. Werknemers die in verband met hun dienstrooster de vergadering dan niet zouden kunnen bijwonen, kunnen zonodig vrijaf krijgen indien zij deze vergadering behoren bij te wonen.
- 5.** De in lid 2 bedoelde bestuursleden van de bedrijfsledengroepen kunnen in een door de directie aan te wijzen bedrijfsruimte overleg plegen met individuele leden van de vakverenigingen.
- 6.** Door de in lid 2 bedoelde bestuursleden van de bedrijfsledengroepen zal in redelijke mate gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid vrijaf te krijgen voor de in de leden 4 en bedoelde activiteiten. Daarbij zal voor de gezamenlijke besturen een maximum van 50 werkuren per jaar per 100 werknemers op wie de cao van toepassing is, niet worden overschreden.
- 7.** De in lid 2 bedoelde bestuursleden van de bedrijfsledengroepen zullen over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, tenminste twee dagen tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleggen. In dringende gevallen kan van deze regel worden afgeweken. Hun afwezigheid of werkonderbreking wordt, op een door de directie vastgestelde wijze, geregistreerd.
- 8.** In de onderneming zijn voor de vakverenigingen één of meer publicatieborden beschikbaar.
Teneinde te waarborgen dat deze publicatieborden uitsluitend door de vakverenigingen gebruikt kunnen worden, zijn zij afsluitbaar. De sleutel zal telkens op verzoek ter hand gesteld worden aan een daartoe door de vakvereniging aangewezen lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep.
Indien een mededeling op de publicatieborden wordt gehangen, wordt hiervan een afschrift afgegeven aan een daartoe door de directie aangewezen functionaris. De vakvereniging is verantwoordelijk voor de inhoud van de publicatie, hierop zal door de werkgever generlei controle worden uitgeoefend.
- 9.** De werkgever zal het bestuur van de bedrijfsledengroep toestaan ten behoeve van de vervulling van hun taak een gepast gebruik te maken van alle aanwezige communicatie-middelen.
- 10.** De werkgever zal het bestuur van de bedrijfsledengroep toestaan voor de vermenigvuldiging van zakelijke mededelingen ter publicatie op de borden, gebruik te maken van de vermenigvuldigingsapparatuur van het bedrijf. Deze faciliteit zal eveneens gelden voor het vermenigvuldigen van stukken ten behoeve van bestuursvergaderingen van de bedrijfsledengroep. Met het betrokken bestuur zal in elk zich voordoend geval dienaangaande een afspraak worden gemaakt. De oplage zal beperkt zijn tot het aantal op het bedrijf aanwezige publicatieborden, vermeerderd met een beperkt aantal exemplaren ten behoeve van de berichtgeving van de vakvereniging(en).

11. Indien één of meer bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen in werktijd contact wil opnemen met één of meer bestuursleden als bedoeld in lid 2, zal de werkgever hiertoe gelegenheid bieden. Daartoe zal of de betrokken functionaris of het betrokken bestuurslid tijdig contact opnemen met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris.
12. Indien een vakvereniging een gezamenlijk overlegorgaan van besturen van bedrijfsleden-groepen van het overlegorgaan van Celanese bedrijven heeft ingesteld, dan zal, wanneer naar het oordeel van de werkgever de werkzaamheden dit toelaten, voor de bijeenkomsten van dit overlegorgaan maximaal zesmaal per jaar een dag vrijaf met behoud van salaris worden toegestaan aan een werknemer die daartoe door de vakvereniging is aangewezen. De vakvereniging vraagt het verlof bij de werkgever aan. Indien dit overlegorgaan op grond van de statuten van een vakvereniging is ingesteld, is niet de regeling van dit artikellid, maar artikel 2 lid 5a van toepassing.
13. Ingeval in het overleg tussen werkgever en vakverenigingen de bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen zich laten bijstaan door in de onderneming werkzame leden, zal - teneinde deel te kunnen nemen aan dit overleg - aan de vakbondsleden werkzaam in ploegendiensten dezelfde faciliteiten worden verleend als in die onderneming gelden voor ploegendienstmedewerkers die lid zijn van de Ondernemingsraad.
14. De krachtens dit artikel verleende faciliteiten met uitzondering van het gestelde in lid 11 kunnen worden opgeschort bij het ontbreken van normaal georganiseerd overleg, zoals bij werkstakingen welke door of vanwege de vakvereniging(en) zijn uitgeroepen.

Artikel 4a Verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich tijdens de duur van deze overeenkomst, alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen na te komen.
2. De vakverenigingen verplichten zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen stakingen te zullen toepassen en geen actie te zullen voeren of bevorderen, welke beoogt wijzigingen te brengen in deze overeenkomst.
3. De vakverenigingen verplichten zich geen stakingen of enigerlei actie te zullen voeren of bevorderen dan nadat redelijk overleg heeft gefaald.
4. De vakverenigingen staan er ieder voor zich tegenover de werkgever voor in, dat zij met alle hen ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen.

Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verwacht, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften, ook ten aanzien van tijd en plaats, waarop de werkzaamheden moeten worden verricht, in acht te nemen. De werknemer kan door de werkgever verplicht worden tijdelijk op een andere plaats dan waar hij als regel zijn arbeid verricht, werkzaamheden te verrichten. De tewerkstelling kan niet langer dan zes maanden achtereen duren. Een langere tewerkstelling kan slechts met de instemming van de werknemer geschieden.

3. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, is de werknemer verplicht ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten. Ingeval van voorzienbaar overwerk van enige omvang, zal de werkgever overleg plegen met de Ondernemingsraad.
Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht tot overwerk.
De werkgever zal met de Ondernemingsraad overleg plegen of en op welke wijze aan bezwaren van werknemers om overwerk te verrichten, tegemoet kan worden gekomen.
De werkgever zal periodiek aan de Ondernemingsraad een overzicht verstrekken van het verrichte overwerk per afdeling, alsmede van de compensatie in vervangende vrije tijd.
4. Het is een werknemer in volledige dienst van de werkgever niet toegestaan betaalde arbeid voor derden te verrichten, tenzij de werknemer de werkgever hiervan in kennis gesteld heeft en de werkgever hem hiervoor uitdrukkelijk schriftelijk toestemming heeft verleend.
De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van betaalde arbeid voor derden verliest elke aanspraak op de in artikel 18 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid, tenzij de werkgever uitdrukkelijk verklaard heeft geen bezwaar te hebben tegen deze arbeid voor derden.
5. De werknemer is gehouden tot geheimhouding van alles wat hem omtrent het bedrijf van de werkgever bekend is geworden en waaromtrent hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijze kan vermoeden. Deze plicht tot geheimhouding blijft ook na het einde van het dienstverband bestaan.
6. Indien een werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden jegens één of meer derden, dient de werknemer aan de werkgever alle medewerking te verlenen die nodig is in verband met de uitoefening van het regresrecht van de werkgever.

Artikel 6 Dienstbetrekking

6.1. Algemeen

De dienstbetrekking wordt aangegaan tussen Celanese en de werknemer. De dienstbetrekking wordt vastgelegd in een schriftelijke arbeidsovereenkomst.

Indien een werknemer op eigen verzoek binnen Celanese overgaat naar een andere onderneming, eindigt de dienstbetrekking met de aanvankelijke werkgever en gaat de werknemer onmiddellijk daarop aansluitend een dienstbetrekking aan met de nieuwe werkgever.

De nieuwe werkgever neemt daarmee de rechten en verplichtingen jegens de werknemer van de aanvankelijke werkgever over, met uitzondering van die verplichtingen die voortvloeien uit het arbeidsvoorwaardenpakket dat uitsluitend bij Celanese geldt. Hiertoe zijn met de vakorganisaties afspraken vastgelegd in een overeenkomst op 18.6.1997 en in maart 1998.

6.2. Aanvang van de dienstbetrekking

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van ten hoogste twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn schriftelijk worden overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt conform wet een proeftijd van 1 maand, met dien verstande dat geen proeftijd kan worden overeengekomen bij een arbeidsovereenkomst van ten hoogste zes maanden. De proeftijd moet schriftelijk worden overeengekomen, met vermelding van de duur van de proeftijd.

Onverminderd het hierboven bepaalde wordt de dienstbetrekking aangegaan:

- hetzij voor onbepaalde tijd;
- hetzij voor bepaalde tijd.

Een dienstbetrekking voor bepaalde tijd kan worden aangegaan:

- hetzij eenmaal voor een tijdsduur van maximaal 6 maanden indien de werknemer wordt aangenomen voor een functie waarvan de opleiding in het bedrijf en de inwerktijd tezamen meer dan 2 maanden omvatten;
- hetzij eenmaal voor een tijdsduur van maximaal een jaar in het kader van het invoeren van arbeidsduurverkortingen, het verminderen van het gebruik van inleenkrachten of het verminderen van overwerk;
- hetzij eenmaal voor de duur van bepaalde, in de individuele arbeidsovereenkomst omschreven werkzaamheden. Een dergelijke overeenkomst kan uitsluitend worden aangegaan voor werkzaamheden die door hun aard binnen een beperkt tijdsbestek voltooid zijn, bijv. een bouwproject, een verkoopactie.

6.3. Einde dienstbetrekking

- 1.** Behalve bij beëindiging van de dienstbetrekking tijdens of bij het beëindigen van een proeftijd als vermeld in artikel 6.2, in welk geval de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, of ingeval van ontslag wegens een onverwijd meegedeelde, dringende reden, neemt de voor onbepaalde tijd aangegane dienstbetrekking een einde:

Bij een arbeidsovereenkomst die korter dan 5 jaar geduurd heeft, is de opzegtermijn voor de werkgever 1 maand.

Bij een arbeidsovereenkomst die 5 tot 10 jaar geduurd heeft, is de opzegtermijn voor de werkgever 2 maanden.

Bij een arbeidsovereenkomst die 10 tot 15 jaar geduurd heeft, is de opzegtermijn voor de werkgever 3 maanden.

Bij een arbeidsovereenkomst die 15 jaar of langer geduurd heeft, is de opzegtermijn voor de werkgever 4 maanden.

De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt 1 maand.

De overgangsregeling is van toepassing.

De termijn van opzegging zal voor beide partijen ten minste 1 maand bedragen en opzegging zal alleen zodanig kunnen geschieden dat de einddatum van het dienstverband samenvalt met het einde van een kalendermaand.

- 2.** De dienstbetrekking aangegaan voor bepaalde tijd eindigt op het tijdstip vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst.
Tussentijdse opzegging van een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is slechts toegestaan, indien de mogelijkheid daartoe uitdrukkelijk in de schriftelijke arbeidsovereenkomst is vastgelegd.
Uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer afloopt, informeert de werkgever de werknemer schriftelijk of hij het dienstverband al dan niet wil voortzetten. Bij voortzetting informeert hij de werknemer tevens over de voorwaarden waaronder hij het dienstverband wil voortzetten.
- 3.** De dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer eindigt op de dag waarop de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt, zonder dat hiertoe opzegging is vereist.

6.4. Einde dienstbetrekking bij arbeidsongeschiktheid

Per ingang van het tweede jaar van volledige arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO/ WIA c.q. van partiële ongeschiktheid in de zin van de WAO/ WIA zal, indien er geen passende functie beschikbaar is, de dienstbetrekking worden beëindigd met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

Artikel 7 Arbeidsduur

De normale arbeidsduur is gemiddeld 40 uur per week. Hiervan kan in overleg met de vakverenigingen ten aanzien van met name aangeduide categorieën werknemers worden afgeweken.

Iedere medewerker werkt volgens een van de volgende dienstroosters:

- een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat met een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week;
- een 2-ploegenrooster dat een periode van 2 weken omvat met een arbeidsduur van 37.5 uur per week;
- een 3-ploegenrooster dat een periode van 3 weken omvat met een arbeidsduur van 36 uur per week;
- een volcontinu rooster, gebaseerd op een werkweek van gemiddeld 33,6 uur en 4 opkomstdagen (1 per kwartaal) welke alleen worden gebruikt voor training en opleiding en maken integraal onderdeel uit van het rooster.

Opkomstdagen zijn ingeplande roosterdagen die gebruikt worden voor training en opleiding. Wordt er geen training/opleiding aangeboden dan vervalt de opkomstdag. Er wordt voor een opkomstdag geen extra vergoeding verstrekt, behalve eventuele sprongvergoeding.

Indien men op deze dagen verlof wenst wordt een verlofdag afgeschreven.

Artikel 7b Raamovereenkomst arbeidsduurverkorting

1. De arbeidsduur werd met ingang van 1 januari 1985 met 5% verkort, zonder dat dit leidde tot verkorting van de bedrijfstijd.
2. Per onderneming zal door de directie en de betrokken vakverenigingen overleg worden gepleegd over de invoering van arbeidsduurverkorting. Alle partijen zullen in dit overleg gebonden zijn aan deze raamovereenkomst.
Van de zijde van de vakverenigingen zal het overleg gevoerd worden door bezoldigde bestuurders die zich overeenkomstig artikel 2, lid 6 kunnen doen bijstaan door een delegatie van een of meer leden van hun vakvereniging die in de betrokken onderneming werkzaam zijn.
De in dit overleg vastgestelde roosters worden vastgelegd in een overeenkomst tussen de vakverenigingen en de lokatie werkgever.
3. De arbeidsduurverkorting bedraagt 104 uur. De vakantierechten blijven onaangetast.
4. Van deze 104 uur kunnen maximaal 4 dagen (32 uur) als collectieve vrije dagen worden aangewezen, dit na overleg/instemming OR.
5. De arbeidsduur wordt toegekend in blokken van 4 en/of 8 uur.

6. Deze blokken van 4 en/of 8 worden ingeroosterd en wel zodanig dat deze zoveel mogelijk gespreid worden over alle werkdagen van de week en over het gehele jaar. Op grond van bedrijfsomstandigheden kunnen hierover in het lokale overleg nadere afspraken worden gemaakt, in die zin dat een bepaalde periode kan worden aangewezen waarin geen adv-tijd wordt ingeroosterd.
7. In de regel zal de werktijd 8 uur per dag en 40 uur per week bedragen. De werktijden in dagdienst kunnen liggen tussen 07.00 en 19.00 uur. Op basis van bedrijfsomstandigheden kan in het lokale overleg worden afgesproken dat roosters worden gemaakt van maximaal 9 uur per dag en 42,5 uur per week.
8. Overwerkbeloning is van toepassing op elk buiten rooster te werken uur. Indien een rooster bijvoorbeeld 4 uur bedraagt, dan wordt het vijfde uur als overwerk aangemerkt; wordt volgens rooster 9 uur gewerkt, dan wordt het tiende uur als overwerk aangemerkt.
9. Adv-tijd is roostervrije tijd. In geval van ziekte wordt geen vervangende adv toegekend.
10. Indien het vanwege dringende bedrijfsomstandigheden nodig is, dient op adv-tijd gewerkt te worden. In dat geval wordt in overleg met betrokkene gelijkwaardige vervangende adv-tijd vastgesteld, die in beginsel binnen 4 weken valt. In geval van ziekte op deze vervangende adv-tijd wordt opnieuw vervangende adv-tijd toegekend.
11. Het jaarsalaris wordt uitbetaald in 12 gelijke delen ongeacht de in een bepaalde maand volgens rooster gewerkte uren. Betaling van de vakantietoeslag vindt plaats in april.
12. Werknemers in een deeltijdbaan doen mee met arbeidsduurverkorting. Een uitzondering kan worden gemaakt indien een bepaalde deeltijdfunctie zich niet leent voor verdere verkorting van de arbeidsduur; eveneens kan een uitzondering worden gemaakt voor werknemers die vooruitlopend op de arbeidsduurverkorting in dienst treden in een deeltijdfunctie, bijvoorbeeld in een groeibaan. In dat geval vindt salarisaanpassing plaats op basis van een 38-urige werkweek.
13. Teneinde het effect van arbeidsduurverkorting op de werkgelegenheid zichtbaar te maken, zal in het overleg aan de vakverenigingen relevante informatie worden verstrekt die hen in staat stelt dit effect zo goed mogelijk te beoordelen.

Artikel 8 Regels voor het vaststellen van de salarissen

1. Voor iedere werknemer is een maandsalaris vastgesteld op grond van de functie klasse waarin de functie die hij bekleedt, is ingedeeld. Bij het vaststellen van het maandsalaris worden de regels die zijn vastgesteld in dit artikel en in bijlage 1 in acht genomen.
2. **Toekenning van functiejaar- en leeftijdverhogingen**
 - a. **Functiejaarverhoging**

Per 1 april van ieder jaar ontvangt de werknemer, die in dat jaar ten minste de leeftijd van 24 jaar bereikt en tenminste drie maanden in dienst van de werkgever is, de bij de salarisklasse waarin zijn functie is ingedeeld behorende functiejaarverhoging (zie ook protocolafpraak).

De werkgever is bevoegd het toekennen van een functiejaarverhoging achterwege te laten indien een werknemer zijn werk dermate slecht doet dat hem schriftelijk is meegedeeld dat ontslag wordt overwogen. Indien de werkgever tot het achterwege laten van een functiejaarverhoging overgaat, zal hij de vakvereniging hiervan schriftelijk in kennis stellen.

b. Leeftijdverhoging

Iedere werknemer van 22 jaar of jonger ontvangt met ingang van 1 januari van elk jaar het salaris dat in de klasse waarin zijn functie is ingedeeld behoort bij de leeftijd die de betrokken werknemer in dat kalenderjaar zal bereiken. De werknemer die in enig jaar 23 jaar wordt, ontvangt met ingang van 1 januari van dat jaar het salaris bij 0-functiejaar in de klasse waarin zijn functie is ingedeeld.

3. Indeling in een hogere functieklass

In geval van indeling van een werknemer van 23 jaar of ouder in een hogere functieklass wordt zijn salaris als volgt bepaald: Zijn salaris wordt verhoogd met de helft van het verschil van het maandsalaris op de 0-lijn in de nieuwe klasse en het salaris op de 0-lijn in de oude klasse. Indien het salaris van de werknemer hierna niet overeenstemt met een functiejaar-verhoging in de nieuwe klasse wordt het salaris zoveel verhoogd dat de werknemer wordt ingeschaald op de naast hogere functiejaarverhoging in de nieuwe klasse.

4. Het tijdelijk waarnemen van een hogere functie

Indien een werknemer gedurende ten minste een halve dag of wacht een hogere functie waarneemt, waaronder verstaan wordt dat hij belast wordt met het vervullen van de hogere functie en tijdelijk zijn gewone werkzaamheden niet uitoefent, ontvangt hij over de periode van waarneming per dag of wacht of gedeelte daarvan een toeslag.

Deze toeslag bedraagt 0,23% van het maandsalaris ingeval van waarneming van een functie in de klassen A tot en met F, indien de functie die de werknemer waarneemt 1 klasse hoger is ingedeeld dan de eigen functie en een toeslag van 0,46% indien deze functie meer dan 1 klasse hoger is ingedeeld.

Ingeval van waarneming van een functie in klasse G of H ontvangt de werknemer een toeslag van 0,35% indien de functie die hij waarneemt 1 klasse hoger is ingedeeld dan de eigen functie en een toeslag van 0,70% indien deze functie meer dan 1 klasse hoger is ingedeeld dan de eigen functie.

Het waarnemen van een hogere functie zal in beginsel niet langer duren dan 6 maanden. Doen zich na afloop van deze termijn omstandigheden voor op grond waarvan een waarneming gedurende een langere periode noodzakelijk is, dan zal wel met de werknemer nadrukkelijk een nieuwe termijn van waarneming worden afgesproken.

5. Extra beloning

Medewerkers die nog niet het maximum van hun schaal bereikt hebben en bovengemiddeld presteren (= beoordeling exceptional) ontvangen 2 stappen in hun schaal (vast)

Medewerkers die het maximum van hun schaal bereikt hebben en bovengemiddeld presteren (= beoordeling exceptional) ontvangen een persoonlijke toeslag van 2% van hun maandsalaris (dus exclusief ploegentoeslag en niet pensioengevend). Deze wordt toegekend voor 1 jaar.

6. Teruggang in functieklass

Voor een werknemer, die als gevolg van herwaardering van de functie of door indeling in een andere functie, in een andere salarisklass wordt ingedeeld en een salaris ontvangt dat hoger is dan het maximum van de klasse waarin zijn functie is ingedeeld, geldt de volgende regeling:

Van de overeengekomen schaalverhogingen zal hij de helft ontvangen, met dien verstande dat deze korting van de verhoging nooit meer dan 1% van het salaris van de betrokken werknemer zal bedragen. Indien de indeling in een andere functie geschiedt op eigen verzoek van de werknemer zal het salaris worden herzien. Voor de werknemer die de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt zal bij teruggang van functieklass als gevolg van

herclassificatie dan wel door plaatsing in een andere functie geen salarisaanpassing plaatsvinden.

7. Vaststelling salaris bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

- a. De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt in de zin van de WAO/ WIA is en een functie geheel of gedeeltelijk verricht, wordt geacht het navolgende percentage arbeidsongeschikt te zijn:

Arbeitsongeschiktheidsklasse	Mate van arbeidsgeschiktheid
15 – 25%	80%
25 – 35%	70%
35 – 45%	60%
45 – 55%	50%
55 – 65%	40%
65 – 80%	25%
80 –100%	10%

- b. Het maandinkomen van de werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt in de zin van de WAO/ WIA is, wordt bepaald overeenkomstig het arbeidsongeschiktheidspercentage als bedoeld in lid a.
- c. De werknemer die op de eerste dag van zijn gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO/ WIA 55 jaar of ouder is en werkzaamheden verricht, ontvangt op de WAO/WIA-uitkering en – indien van toepassing – op het arbeidsongeschiktheidspensioen een aanvulling tot het maandinkomen dat hij ontving in de maand voorafgaande aan de eerste dag van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO/WIA.
De aanvulling wordt verstrekt zolang de werknemer werkzaamheden verricht en maximaal tot de laatste dag van de maand voorafgaande aan die waarin de werknemer de individuele pensioenleeftijd bereikt.

8. Toeslag multi-inzetbare medewerkers

Voor multi-inzetbare medewerkers in EPG die alle vereiste job stations beheersen en de 1e operator c.q. teamleader vervangen, geldt een toeslag van € 50,00 bruto per maand. Deze toeslag is niet pensioengevend.

Artikel 9 Niet ingevuld

Artikel 10 Ploegendienst

10.1 Toeslag voor het werken in ploegendienst

1. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een gemiddelde toeslag toegekend die wordt uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris.
2. Indien een ploegendienstwerknemer bij definitieve plaatsing in ploegendienst slechts een gedeelte van een maand in ploegendienst heeft gewerkt, ontvangt hij een evenredig deel van de onder 1 bedoelde toeslag voor elke volledige dienst gedurende welke hij arbeid in ploegendienst heeft verricht.
3. De ploegentoeslag voor de 2-ploegen bedraagt 12,5%, voor de 5-ploegen 28,5%.

10.2 Onderbroken ploegendienst en pensioen

1. Indien de werknemer tijdelijk in ploegendienst werkzaam is zal de werkgever naast het toekennen van ploegentoeslag een bedrag reserveren om daar te zijner tijd ten behoeve van de werknemer een pensioen bij Fortisvoor in te kopen.
2. Deze reservering bedraagt de waarde van 1,75% per jaar van de ploegentoeslag dan wel van het verschil in ploegentoeslag. De waarde zal worden vastgesteld op basis van de bij Stichting Pensioenfonds "Noblesse" gehanteerde actuariële grondslagen.
3. De bovenbedoelde reservering zal geschieden indien de werknemer gedurende ten minste 18 maanden in ploegendienst werkzaam is geweest en geconstateerd wordt dat het werken in ploegendienst tijdelijk is geweest.
Hetzelfde geldt als een werknemer die in ploegendienst werkzaam is, tijdelijk in een rooster wordt ingedeeld waarvoor een hogere ploegentoeslag geldt.
4. In de navolgende situaties zal bij het vaststellen van het pensioen, het pensioen op grond van de in eerste alinea bedoelde gereserveerde bedragen buiten beschouwing worden gelaten:
 - als de werknemer later wederom in ploegendienst gaat werken en tot de datum van pensionering in ploegendienst werkzaam is;
 - als het dienstverband vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt beëindigd en hij direct voorafgaande daarvan ploegentoeslag ontving dan wel voor hem hoofdstuk 2, artikel 4 lid 7 van het reglement van Stichting Pensioenfonds "Noblesse" van toepassing is;
 - als bij pensionering hoofdstuk 2, artikel 4 lid 8 van het reglement van Stichting Pensioenfonds "Noblesse" van toepassing is.

10.3 Afbouwregeling ploegentoeslag

1. De werknemer die na gedurende een aaneengesloten periode van tenminste 3 maanden in ploegendienst werkzaam te zijn geweest, anders dan door eigen toe doen wordt geplaatst in een lager beloond rooster, ontvangt een toeslag.

Deze bedraagt bij een dienstverband:

langer dan 3 maanden in ploegendienst	:	nog gedurende de lopende kalendermaand	100%
langer dan 6 maanden in ploegendienst:		nog gedurende de lopende en de volgende kalendermaand	100%
en vervolgens		2 kalendermaanden	80%
		2 kalendermaanden	60%
		2 kalendermaanden	40%
		en	
		2 kalendermaanden	20%

langer dan 5 jaar in ploegendienst	:	nog gedurende de lopende en de 2 volgende kalendermaanden	100%
en vervolgens		5 kalendermaanden	80%
		5 kalendermaanden	60%
		4 kalendermaanden	40%
		en	
		4 kalendermaanden	20%
langer dan 25 jaar aaneengesloten in ploegendienst	:	nog gedurende de lopende en de 4 volgende kalendermaanden	100%
en vervolgens		7 kalendermaanden	80%
		7 kalendermaanden	60%
		6 kalendermaanden	40%
		6 kalendermaanden	20%

van het ploegentoeslagpercentage ten tijde van de plaatsing in het lager beloonde rooster, verminderd met het eventuele ploegentoeslagpercentage dat behoort bij de nieuwe dienst.

2. Indien een werknemer van 55 jaar of ouder in ploegendienst werkzaam is geweest, behoudt hij het ploegentoeslagpercentage dat behoort bij de ploegendienst waarin hij was ingedeeld onmiddellijk voorafgaand aan de plaatsing in een met een lagere toeslag beloond rooster, tenzij deze plaatsing geschiedt op eigen verzoek van de werknemer. Indien een werknemer op wie de afbouwregeling van lid 1 van toepassing is, de leeftijd van 55 jaar bereikt, zal geen verdere afbouw plaatsvinden.
3. Bij herplaatsing in een met een hoger toeslagpercentage beloond rooster, bij herclassificatie van de functie, of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandinkomen stijgt.

Artikel 11 Overwerk, verschoven uren, sprongvergoeding en reisen

11.1 Overwerk

1. Onder de vervulling van een normale dagtaak wordt mede verstaan een incidentele overschrijding van de normale, dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.
2. Wanneer een werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht waardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, gelden de volgende regelingen:
 - a. De overschrijding van de arbeidsduur kan worden gecompenseerd door vervangende vrije tijd, mits de werkgever van mening is dat de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
De overschrijding van de arbeidsduur betreft alleen overwerk in eigen functie.

Tevens kan arbeid op feestdagen worden gecompenseerd door vervangende vrije tijd.

In geval van vervangende vrije tijd wordt 0.53% van het maandsalaris gelijkgesteld met een uur vrije tijd.

Indien een werknemer in ploegendienst het overwerk heeft verricht op een zaterdag of zondag, zal compenserende vrije tijd op zaterdag dan wel zondag mogen worden opgenomen.

De opgebouwde vervangende vrije tijd dient voor het einde van betreffend jaar te zijn opgenomen; is dit niet het geval dan wordt het restant uitbetaald.

- b. De beloning voor de overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur bedraagt per uur de volgende percentages van het maandsalaris:

uren van maandag 07.00 tot zaterdag 07.00 uur	0.80%
uren van zaterdag 07.00 tot maandag 07.00 uur	1.07%
uren op feestdagen	1,60%

De beloning voor overschrijding van de normale arbeidsduur op roostervrije dagen bedraagt:

uren op zondag 23.00 t/m vrijdag 23.00 uur	1.07%
uren op vrijdag 23.00 t/m zaterdag 23.00 uur	1.33%
uren op zaterdag 23.00 t/m zondag 23.00 uur	1.60%
uren op feestdagen	2.14%

Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op deze beloning in mindering gebracht en wel voor ieder uur 0.53% van het maandsalaris.

- c. Voor overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur i.v.m. volgen van door werkgever georganiseerde cursussen, trainingen en informatiebijeenkomsten geldt een vergoeding van 0.53% per uur, voor zover deze direct functiegerelateerd zijn.

Voor deze extra opkomst wordt geen opkomstvergoeding uitbetaald.

- d. Meer of minder gewerkte uren als gevolg van overgaan naar winter- resp. zomertijd worden niet ingehouden/uitbetaald.

- e. Opkomstdagen zijn werkdagen, geven dus geen recht op een opkomstvergoeding.

11.2 Verschoven uren

Verschoven uren zijn uren (dagdelen) die in opdracht van de werkgever worden gemaakt buiten de normale diensten, zonder dat daardoor de normale arbeidsduur per cyclus wordt overschreden. Celanese zal maximaal de eerste 9 diensten verschoven uren vergoeden (een gehele cyclus van nachtdienst, middagdienst en ochtenddienst). Indien een medewerker na deze cyclus nog werkzaam is op een ander ploeg, zal dit worden beschouwd als standaard rooster. Indien de wisseling van ploeg langer dan 2 maanden vooraf bekend is gemaakt aan de medewerker, bestaat geen recht op verschoven uren.

De vergoeding voor het ongemak van verschoven uren wordt uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris t.w.:

op maandag 00.00 t/m zaterdag 18.00 uur	0,27%
op zaterdag 18.00 t/m maandag 00.00 uur	0,53%
op feestdagen:	1,07%

11.3 Sprongvergoeding

Men heeft recht op sprongvergoeding als men, anders dan door eigen toedoen, wordt overgeplaatst naar een andere dienst of wordt teruggeplaatst naar de oorspronkelijke dienst of wacht, behalve wissels tussen ochtend en dagdienst en v.v.

Hiervoor ontvangt men een vergoeding van 2.31% van het maandsalaris.

Moet men, als gevolg van deze overplaatsing, meer wachten in de nachtdienst lopen dan in het oorspronkelijke rooster, dan ontvangt men voor elke extra nacht een toeslag van 0,69% over het maandsalaris.

Deze toeslag wordt echter alleen betaald als deze de sprongvergoeding van 2.31% te boven gaat. Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke dienst of wacht, wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing plaatsvindt nadat de werknemer gedurende tenminste 3 wachten in de voor hem afwijkende dienst of wacht heeft gewerkt.

Verschoven uren en sprongvergoeding mag nooit geschreven worden indien er arbeid verricht wordt in dagdienst in plaats van ploegendienst (de ploegentoeslag blijft behouden).

Bovenstaande geldt ook voor boven cao-ers.

11.4 Reisurenvergoeding

Indien een werknemer, uit hoofde van zijn functie, in opdracht van de werkgever zijn werkzaamheden moet verrichten op een andere plaats dan waar hij als regel zijn arbeid verricht, ontvangt hij voor de tijd die hij per dag als gevolg van het reizen onderweg is een vergoeding van 0,53% van het maandsalaris per uur, met dien verstande dat voor de heenreis en voor de terugreis elk, over het eerste half uur geen vergoeding wordt gegeven. Overnachtingen gelden niet als reistijd. Reisuren binnen de tijdstippen waarop gewoonlijk de werkzaamheden aanvangen, dan wel eindigen, worden nimmer als reisuren vergoed.

Artikel 12 Rusturen

1. De werknemer in dagdienst die de voor hem geldende normale arbeidsduur overschrijdt op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn normale dienst, kan evenveel roosteruren opnemen als de overschrijding heeft bedragen met een maximum van 9 uur. Indien echter de overschrijding aanvangt op of na 04.00 uur ontstaat geen aanspraak op rusturen. Er wordt rekening gehouden met het bepaalde in de Arbeidstijdenwet (met name consignatie in de nacht).
2. Deze rusturen kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dienst, direct volgend op de in dit lid bedoelde overschrijding en binnen het etmaal waarin de overschrijding eindigt. Indien de werkgever de werknemer met het oog op de overschrijding van de arbeidsduur de aan de overschrijding voorafgaande wacht eerder heeft laten beëindigen, wordt het aantal rusturen in mindering gebracht op het aantal compensatie-uren dat ten gevolge van de overschrijding van de arbeidsduur ontstaat. Rusturen vervallen zonder dat enige aanspraak op vergoeding bestaat, indien zij niet worden opgenomen op de wijze als omschreven in de eerste alinea van dit artikel.

Artikel 13 Vergoeding van consignatie en extra oproepen

1. Onder consignatie wordt verstaan dat de werknemer bereikbaar is en na oproep beschikbaar voor de uitvoering van werkzaamheden. De werknemer die geconsigneerd is, ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per etmaal de volgende percentages van het maandsalaris:

maandag tot en met vrijdag:	0,92%
op een uit hoofde van arbeidsduurverkorting toegekende roostervrije dag:	1,38%
zaterdag:	1,38%
zondag:	1,84%
feestdagen:	2,30%

2. Indien de werknemer volgens een van te voren vastgesteld rooster wordt geconsigneerd, zal de consignatievergoeding worden beschouwd als een vaste toeslag.

3. Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang naar het bedrijf moet maken, ontvangt hij daarvoor per extra opkomst een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per extra opkomst bovenstaande percentages van het maandsalaris.
4. De consignatievergoeding voor de Technische Dienst bedraagt 10% voor consignatie 1x per 4 weken en 11,78% voor 1x per 3 weken.
5. Medewerkers van 55 jaar en ouder die tenminste 5 jaar consignatiedienst hebben verricht, kunnen hiermee stoppen met behoud van een welvaartsvaste consignatietoeslag.
6. Medewerkers die achterwacht lopen en moeten opkomen ontvangen hiervoor de van toepassing zijnde overwerkvergoeding voor het werken op een roostervrije dag.
7. De werknemer die, anders dan door eigen toedoen, ontheven wordt van de consignatiedienst, ontvangt een toeslag. Deze bedraagt:

Gedurende de lopende kalendermaand	100%
en vervolgens 1 kalendermaand	90%
1 kalendermaand	80%
1 kalendermaand	70%
1 kalendermaand	60%
1 kalendermaand	50%
1 kalendermaand	40%
1 kalendermaand	30%
1 kalendermaand	20%
1 kalendermaand	10%

Artikel 14 Zon- en feestdagen, vakantie, extra vrije tijd oudere werknemers

14.1 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden verstaan nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, Koningsdag en eenmaal in de 5 jaar (de lustrumjaren van de bevrijding) de nationale bevrijdingsdag (5 mei).
2. Voor de toepassing van dit artikel worden de feestdagen geacht aan te vangen om 23.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen om 23.00 uur op de feestdag zelf.
De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad afwijkende tijdstippen van aanvang en einde van een feestdag vaststellen, met dien verstande dat een feestdag altijd een aaneengesloten periode van 24 uren omvat.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid betreft in een continuooster, dan wel in een ander in overleg tussen partijen vast te stellen rooster.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
5. De werknemer in volcontinuëdienst die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten, ontvangt een toeslag van 1.07% van zijn maandsalaris per op de feestdag gewerkt uur.
De werknemer heeft recht op compenserende vrije tijd. Indien compenserende vrije tijd wordt opgenomen, wordt de toeslag voor ieder uur compenserende vrije tijd verminderd met 0.53% van het maandsalaris.
6. De werknemer die volgens dienstrooster op een feestdag roostervrij is, ontvangt hiervoor geen compenserende vrije wacht en geen feestdagtoeslag.

Indien er op een feestdag volgens rooster gewerkt moet worden, kan vrijaf worden gegeven voor zover de minimale bezetting gewaarborgd blijft. Medewerkers hoeven hiervoor geen verlofdag in te leveren. In dit geval ontstaat uiteraard ook geen recht op een toeslag of compenserende vrije tijd.

14.2 Vakantie

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar. De werkgever draagt er zorg voor dat bij opname van vakantie-uren altijd de uren van het saldo worden afgeschreven die als eerste komen te vervallen of te verjaren. De verval termijn wettelijke dagen is 6 maanden na het jaar waarin zij zijn opgebouwd.
2. Duur van de vakantie
Iedere werknemer heeft per vol vakantiejaar dat hij bij de werkgever in dienst is, recht op het hierna volgende aantal uren vakantie met behoud van salaris, (te weten 20 wettelijke verlof dagen (160 uren) en de overige bovenwettelijke verlofdagen):

		op basis van een 8-urige werkdag
werknemers jonger dan 35 jaar:	192 uur	24 dagen/wachten
werknemers in de leeftijd van		
35-39 jaar:	200 uur	25 dagen/wachten
40-44 jaar:	208 uur	26 dagen/wachten
45-49 jaar:	216 uur	27 dagen/wachten
50-54 jaar:	224 uur	28 dagen/wachten
55-59 jaar:	232 uur	29 dagen/wachten
60 jaar en ouder:	240 uur	30 dagen/wachten

De vakantierechten dienen te worden opgenomen in hele of halve dagen. In het algemeen zullen 3 weken aaneengesloten vakantie worden opgenomen tenzij bedrijfstechnische of organisatorische redenen zich daartegen verzetten. De aaneengesloten vakantie zal echter in ieder geval 2 weken bedragen.

3. Vaststellen van de vakantie

Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

De aaneengesloten vakantie wordt bij voorkeur vastgesteld in de maanden mei tot en met september.

Werkgever mag, in overleg met de OR, maximaal 4 bovenwettelijke vakantiedagen inplannen.

De verplichte opname van deze vakantiedagen dient uiterlijk 2 maanden voorafgaand aan het tijdstip van opname, bekend te zijn.

Afspraken m.b.t. omgaan met werknemers die – bij het inplannen van de collectief vastgestelde 4 dagen – geen vakantiedagen meer over hebben, worden in overleg met de OR gemaakt.

Een verzoek tot het opnemen van een aaneengesloten vakantie dient uiterlijk 2 weken voor de gewenste datum te worden ingediend.

Een verzoek tot het opnemen van snipperdagen dient uiterlijk 2 dagen, zaterdag en zondag niet meegerekend, voor de gewenste data te worden ingediend.

Indien in een bepaalde periode een opeenhoping van het aantal aanvragen voor snipperdagen te verwachten is, kan de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad een langere termijn voor het aanvragen van snipperdagen vaststellen.

4. Berekening van de vakantierechten

Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst van de werkgever treedt, dan wel voor 31 december van enig jaar de dienst van de werkgever verlaat, heeft hij aanspraak op vakantie naar rato van het aantal volle kalendermaanden dat hij gedurende dat vakantiejaar in dienst van de werkgever is, met dien verstande dat indien de werknemer vóór of op de 15e van een maand in dienst van de werkgever treedt, dan wel na de 15e van een maand de dienst van de werkgever verlaat, de maand van in c.q. uit dienst treden ten volle meetelt voor het bepalen van het recht op vakantie in het desbetreffende vakantiejaar.

In afwijking hiervan heeft, indien het dienstverband korter dan 1 maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie. Indien de werknemer in de loop van het vakantiejaar de dienst van de werkgever verlaat, zullen de teveel genoten vakantierechten met hem worden verrekend.

Heeft de werknemer bij het verlaten van de dienst van de werkgever de hem toekomende vakantierechten nog niet in zijn geheel opgenomen, dan wordt het restant hem bij het verlaten van de dienst uitbetaald. Tevens wordt hem een verklaring uitgereikt waaruit blijkt hoeveel vakantierechten hem zijn uitbetaald.

5. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden

De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.

Het in de eerste alinea van dit lid bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

1. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
2. het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven-, doch niet opgenomen vakantierecht;
3. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
4. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
5. zwangerschap of bevalling;
6. het als lid bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer en van vertegenwoordigende organen die bij rechtstreekse verkiezingen worden samengesteld, met uitzondering van de Tweede Kamer, en van commissies uit deze organen;
7. adoptieverlof.

Tijdens arbeidsongeschiktheid vindt volledige opbouw plaats van de wettelijke vakantiedagen voor zover er voor de werkgever een loondoorbetalingsverplichting bestaat. In dat geval vindt opbouw van de bovenwettelijke vakantiedagen plaats over de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid.

Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld in de derde alinea van dit lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

De werknemer die op 1 mei van enig kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en partieel leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

6. Samenvallen vakantiedagen met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 5 tweede en derde alinea, alsmede in artikel 16 lid 3, gelden niet als vakantiedagen.

Indien één der in de vorige alinea genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld, tenzij de werknemer voor die vastgestelde vakantie- of snipperdag aan de werkgever heeft meegedeeld dat een dergelijke verhindering zich zou voordoen.

In het geval dat de oorzaak van de verhindering is gelegen in een overlijden, een bevalling of het vervullen van een bij of krachtens de wet opgelegde verplichting kan volstaan worden met een mededeling onmiddellijk na afloop van de vakantie- of snipperdag.

Het vereiste van voorafgaande mededeling met betrekking tot de vastgestelde vakantie- en de vaste snipperdagen geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer en de werknemer heeft gehandeld conform de richtlijnen bij ziekte en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in geen delen tot haar recht kon komen.

7. Indien, ingevolge het in lid 6 bepaalde, aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden berekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

8. De opzeggingstermijn zal door de werkgever niet worden aangewezen voor het opnemen van vakantie.

14.3 Extra vrije tijd oudere werknemers

1. De werknemer die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt kan op zijn verzoek per kalenderkwartaal extra bovenwettelijke vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.

2. De beschikbare vrije uren bedragen voor de werknemer, voor wie de normale wekelijkse arbeidsduur geldt en die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van:

-	60 jaar heeft bereikt:	16 uren per kalenderkwartaal
-	61 jaar heeft bereikt:	24 uren per kalenderkwartaal
-	62 jaar heeft bereikt:	32 uren per kalenderkwartaal
-	63 jaar heeft bereikt:	48 uren per kalenderkwartaal
-	64 jaar heeft bereikt:	60 uren per kalenderkwartaal

3. Een werknemer als bedoeld in het eerste lid, die in een kwartaal gemiddeld minder dan de normale werktijd doch meer dan 30 uur per week werkt, heeft aanspraak op een proportioneel deel van het in het vorige lid genoemde aantal uren. Een werknemer die in een kwartaal gemiddeld 30 uur of minder per week werkt, heeft geen aanspraak op extra vrije uren.

4. Per uur dat de werknemer gebruik maakt van zijn recht op extra vrije tijd ontvangt hij 85% van 0,53% van het voor hem geldende maandinkomen.

5. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt worden in overleg met de bedrijfsleiding voor de aanvang van een kalenderkwartaal in beginsel in hele dagen vastgesteld en eventueel in een kwartaalrooster vastgelegd.
6. Indien voor de aanvang van een kalenderkwartaal vaststaat dat het dienstverband in het betreffende kalenderkwartaal zal worden beëindigd, zullen de beschikbare vrije uren worden bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het kalenderkwartaal gedurende hetwelk het dienstverband nog voortduurt.
7. Maakt de betrokken werknemer binnen het kwartaal hetzij wegens arbeidsongeschiktheid, hetzij vrijwillig, geen gebruik van de extra vrije uren, dan vervalt zijn aanspraak erop. In geen geval zal de aanspraak door een uitbetaling in geld worden vervangen.
8. Indien een werknemer één of meer vrije dagen of wachten opneemt overeenkomstig het in lid 1 van dit artikel bepaalde zal dit geen invloed hebben op de loongrondslag voor het pensioen, de hoogte van de uitkering ingevolge de sociale verzekeringswetten, de aanvulling van de werkgever als bedoeld in artikel 18 en de vakantietoeslag (artikel 15).
9. Voorbereiding op de pensionering
De werknemer van 60 jaar of ouder wordt éénmaal in de gelegenheid gesteld maximaal 5 dagen extra verlof met behoud van salaris op te nemen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

Artikel 15 Vakantietoeslag

1. Iedere werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een vakantietoeslag groot 8% van het jaarsalaris.
- 1.2. De vakantietoeslag zal in 2017 en 2018 bij een volledig dienstverband per het gehele kalenderjaar ten minste € 2421,00, bedragen voor werknemers die de leeftijd van 23 jaar bereikt hebben dan wel in het betreffende jaar (2017 - 2018) zullen bereiken.
De minimum vakantietoeslag voor jongeren onder de 23 jaar zal met het percentage loonsverhoging worden geïndexeerd.
2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt, of vóór 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de vakantietoeslag naar rato van het aantal dagen dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.
3. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, zal het teveel aan hem uitbetaalde met hem worden verrekend.
4. Ingeval een werknemer een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering/WIA geniet, zal het bedrag dat hem uit hoofde van de vakantietoeslag krachtens deze wet wordt toegekend, in mindering worden gebracht op de door de werkgever volgens dit artikel verschuldigde vakantietoeslag.

Artikel 16 Verzuim

16.1 Ouderschapsverlof/kinderopvang.

Gedurende de periode dat de werknemer ouderschapsverlof in de zin van het Burgerlijk Wetboek geniet, zal de pensioenopbouw worden voortgezet als ware de werknemer werkzaam op basis van zijn contractuele arbeidsduur vóór ingang van het ouderschapsverlof.

Celanese zal de wettelijke regeling rondom kinderopvang volgen.

16.2 Zorgverlof

Als zich een situatie voordoet waarbij het dringend noodzakelijk is dat een werknemer zorg verleent aan een lid van zijn/haar huishouding en geen andere oplossing voorhanden is, kan de werknemer op grond van de Wet arbeid en Zorg in overleg met de werkgever de werkzaamheden onderbreken. Daarbij worden tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt omtrent de duur van de afwezigheid en de wijze waarop deze afwezigheid wordt verrekend.

Tijdsparen

Er zal een bescheiden begin worden gemaakt om de vorm van een spaarregeling van dagen tot een maximum van 5 dagen per jaar, op te nemen in overleg met het management, tot een maximum van 30 dagen.

Basis voor uitvoering: 1 uur ten tijde van sparen = 1 uur bij opname.

16.3 Geoorloofd verzuim

1. In afwijking en met uitsluiting van het in artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek bepaalde geldt het volgende:
Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval geldt het in artikel 18 van deze overeenkomst hieromtrent bepaalde.
2. In de navolgende gevallen, voor zover daarvoor verzuim van werktijd noodzakelijk is, (dus voor dagdienstmedewerkers niet tijdens weekend en voor ploegdienstmedewerkers niet op roostervrije dagen*) wordt de werknemer over de hieronder bepaalde termijn het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever met opgave van reden van het verzuim kennis geeft.

Indien in de volgende bepalingen gesproken wordt van echtgenoot wordt daaronder tevens verstaan een persoon met wie de werknemer langdurig samenwoont.

- a. Ingeval van noodzakelijke medische verzorging voor zover deze verzorging niet buiten werktijd kan geschieden:
gedurende een korte door de werkgever te bepalen tijd;
- b. bij ondertrouw van de werknemer alsmede geregistreerd partnerschap:
gedurende de daarvoor werkelijk benodigde tijd en uitsluitend indien de ondertrouw niet buiten werktijd kan geschieden, met een maximum van één halve dag;
- c.* bij kraamverlof:
twee dagen;
- d.* bij huwelijk van één der eigen kinderen of pleegkinderen, broers of zusters, ouders, schoonouders, zwagers, schoonzusters of kleinkinderen :
één dag;
- e.* bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer:
één dag;

- f.* bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van kinderen, ouders, grootouders of schoonouders van de werknemer:
één dag;
- g. bij overlijden van één der eigen of aangehuwde kinderen, pleegkinderen, broers of zusters, ouders, schoonouders, grootouders, zwagers of schoonzusters-, kleinkinderen en halfbroers of halfzusters:
één dag;
- h. voor het bijwonen van de begrafenis van één der eigen of aangehuwde kinderen-, pleegkinderen, broers of zusters, ouders, schoonouders, grootouders-, zwagers of schoonzusters en kleinkinderen:
één dag;
- i. bij aanvaarding van een geestelijk ambt door een eigen kind of pleegkind, broer, zuster of kleinkind:
één dag;
- j. bij academische promotie van een eigen kind of pleegkind, van de echtgenoot van de werknemer of van de werknemer zelf:
één dag;
- k.* bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren:
één dag;
- l.* bij huwelijk van de werknemer alsmede geregistreerd partnerschap:
twee dagen;
- m. bij overlijden van de echtgenoot of van één der eigen , (on)gehuwde kinderen of pleegkinderen en bij overlijden van één der ouders/schoonouders van de werknemer: van de dag van overlijden af tot en met de dag van de begrafenis;
- n. wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een hem buiten zijn schuld door de wet of overheid opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en de verplichting door de werknemer persoonlijk moet worden nagekomen: gedurende korte door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur. Het salaris wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden verkregen kunnen worden.

* betekent dat vrijaf wordt gegeven onafhankelijk of men op die dag moet werken of niet. Men heeft er dus altijd recht op onafhankelijk van het rooster.
Het betreft dus de subartikelen:
3c, 3d, 3^e, 3f, 3k, 3l.

16.4 Dagen voor eigen rekening

1. Iedere werknemer kan voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten per kalenderjaar 5 dagen opnemen waarover géén inkomen wordt verworven (dagen voor eigen rekening) met inachtneming van de volgende regels.
2. Een verzoek tot het opnemen van dagen voor eigen rekening dient uiterlijk één week voor de gewenste data te worden ingediend.
3. Opnemen kan alleen geschieden in hele dagen of wachten.

4. Werknemers werkzaam in ploegendienst kunnen één dag voor eigen rekening op zaterdag of zondag opnemen.
5. Per dag dat de werknemer gebruik maakt van zijn recht om dagen voor eigen rekening op te nemen wordt het maandinkomen, verhoogd met de vakantiebijslag, verminderd met 4,96%.
Aanspraken op vakantiebijslag alsmede pensioenaanspraken zullen door het opnemen van dagen voor eigen rekening niet worden beïnvloed.

Artikel 17 Uitsluiting en toepassing van artikel 628 van het burgerlijk wetboek

Het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, met dien verstande dat de werkgever niet verplicht is het salaris door te betalen in de navolgende gevallen:

1. Schorsing van de werknemer door de werkgever op grond van het voor de werknemer geldende reglement.
2. De invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat voordat met de vakverenigingen overleg is gepleegd.
3. De voortzetting van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een voortzetting die ten aanzien van het aantal erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd, en wanneer het betreft een voortzetting waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt voortgezet, hij de vakbonden tijdig voor het ingaan van de voortzetting daarvan mededeling doet.

Artikel 18 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. 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 en de Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen/ WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.
2.
 - a. Met betrekking tot de loondoorbetaling tijdens de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid is overeengekomen dat gedurende de eerste 52 weken het loon 100% wordt doorbetaald. Gedurende de tweede 52 weken wordt het loon voor 70% doorbetaald. Indien de medewerker optimaal meewerkt aan zijn reïntegratie in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter, dan wordt deze 70% met 20% aangevuld.
 - b. Bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid (80-100%) zal er een uitkering in het kader van de Wet inkomensvoorziening voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA) plaatsvinden. Werknemers die hieraan voldoen alsmede terminaal zieken, krijgen de eerste 2 jaren, desnoods met terugwerkende kracht, 100% loondoorbetaling.

- c. 100% loondoorbetaling geldt tevens over de gewerkte uren bij medewerkers die (therapeutisch) aan het werk zijn, een niet verwijtbaar bedrijfsongeval hebben gehad dan wel bezig zijn met om- her- en bijscholing met als doel de reïntegratie te bespoedigen.
 - d. Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen na ontvangst van het aanbod aan te vragen. De werkgever draagt zorg voor een zo breed mogelijke voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten die voortvloeien uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over het moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag en Arbeidsongeschiktheidsuitkering.
3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
 4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt (met uitzondering van lid 2c) op initiatief van werknemer en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
 5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren of op te schorten en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de door de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - d. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de bedrijfsvereniging;
 - e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controle-voorschriften);
 - f. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
 - g. misbruik maakt van de voorziening.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.

6. Indien de medewerker niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten moet hij de reden van zijn afwezigheid op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid voor 9.00 uur 's morgens aan de werkgever melden.
7. Celanese zal een collectieve WGA hiaat verzekering aan bieden met een werknemerspremie van 0,25% van het bruto jaarsalaris. Medewerkers kunnen op basis van vrijwilligheid hieraan deelnemen.

Artikel 19 Pensioenfonds

1. Celanese zal geen goedkeuring hechten aan wijzigingen van het reglement van Stichting Pensioenfonds zonder dat daarop de instemming van de vakverenigingen is verkregen.
2. Iedere werknemer is verplicht verzekerd voor ouderdoms-, partner-, arbeidsongeschiktheids en wezenuitkering overeenkomstig de bepalingen neergelegd in de statuten en reglementen van het pensioenfonds Stichting Pensioenfonds, tenzij in de individuele arbeids-overeenkomst anders is bepaald.

Artikel 20 Studiefaciliteiten, ontwikkeling van medewerkers

20.1 Studiefaciliteiten

1. Het beleid gericht op het verlenen van de faciliteiten aan werknemers in verband met een door hen gevolgde opleiding die erop gericht is dat zij in staat blijven een hun passende functie te vervullen, dan wel een algemeen vormend karakter heeft, wordt vastgesteld in overleg met de Ondernemingsraad.
2. Werknemers die een studie volgen welke verband houdt met de werkzaamheden van de betrokkene en/of met het belang van de werkgever overeenkomt, ontvangen hiervoor een studiesubsidie van de werkgever. De voorwaarden waaronder deze subsidie verleend wordt, zijn als bijlage 3 opgenomen.

20.2 Ontwikkeling van de medewerkers.

1. Inleiding

Celanese heeft er groot belang bij haar medewerkers te ondersteunen en te stimuleren in hun ontwikkeling. Omgekeerd betekent dit ook, dat onze medewerkers zelf, willen zij in staat zijn om ook op langere termijn een positieve bijdrage te leveren zich voortdurend moeten aanpassen aan de nieuwe functie-eisen.

Tegelijkertijd betekent dit, dat zij zich daarmee een sterkere positie op de interne en de externe arbeidsmarkt verwerven, indien om bedrijfseconomische redenen arbeidsplaatsen verloren gaan.

Ontwikkeling van medewerkers richt zich op twee te onderscheiden aspecten. Enerzijds de benodigde vaardigheden (skills), dat wil zeggen welk kennisniveau is noodzakelijk, anderzijds de bekwaamheden (competencies), dat wil zeggen de manier waarop kennis gebruikt wordt.

2. Doelstellingen

Met betrekking tot de ontwikkelingsinspanningen hebben zowel de werkgever als de medewerker een eigen verantwoordelijkheid. De verantwoordelijkheid van beiden komt tot uiting in de doelstellingen van het ontwikkelingsbeleid.

3. Het ontwikkelingsbeleid kent de volgende doelstellingen:

- a. Het op peil houden en verbeteren van de kennis van de medewerkers, nodig voor de vervulling van hun functie en voor verbreding van hun inzetbaarheid.
- b. Medewerkers in staat stellen op langere termijn een (andere) functie te vervullen.
- c. Extra scholingsinspanning ten behoeve van die medewerkers die – met het oog op te verwachten ontwikkelingen - onvoldoende opleiding hebben ontvangen en ten behoeve van die medewerkers die - hoewel hun vooropleiding wel voldoende is - het volgen van onderwijs ontwend zijn.

Indien dit mogelijk is, zal gekozen worden voor opleidingen die met een algemeen erkend landelijk diploma, dan wel getuigschrift, kunnen worden afgesloten.

4. **Bedrijfsontwikkelingsplan en -verslag**

Binnen Celanese wordt, gebaseerd op de strategische plannen, een analyse gemaakt van de verwachtingen m.b.t. veranderingen in functies en functie-inhoud. Bij het maken van deze analyse wordt tevens aangegeven wat het huidige kennis- en ervarings-niveau van onze medewerkers is en wat het noodzakelijke niveau moet zijn op basis van te verwachten ontwikkelingen binnen Celanese. Op basis hiervan wordt een Bedrijfsontwikkelingsplan gemaakt.

Dit plan omvat ten minste:

- a. de opzet en inhoud van de geplande ontwikkelingsactiviteiten
- b. de daarbij behorende faciliteiten
- c. de wijze waarop de uitvoering wordt georganiseerd en de daaruit voortvloeiende organisatorische maatregelen

Het aldus opgestelde Bedrijfsontwikkelingsplan wordt jaarlijks herzien en besproken met de Ondernemingsraad. Daarbij zal verslag gedaan worden van de uitvoering van het Bedrijfsontwikkelingsplan in het voorgaande jaar. Tevens zullen dit plan en het verslag in het periodiek overleg van de directie met de vakverenigingen worden besproken. Onderdeel van dit Bedrijfsontwikkelingsplan zijn alle mogelijke instrumenten die ingezet kunnen worden ter bevordering van de ontwikkeling en loopbaan van medewerkers, zoals (tijdelijke) intern overplaatsingen, training on the job, scholing enz. Bij de medewerkers levende wensen zullen hierbij betrokken worden. Het functioneringsgesprek kan belangrijke informatie leveren voor de input van het plan. Tevens zal aandacht worden besteed aan de mogelijkheid voor de betrokken medewerkers om andere functies te vervullen dan de huidige waarin, rekening houdend met hun inzetbaarheid (bijv. ploegendienst naar dagdienst), hun capaciteiten beter tot hun recht komen. Dit Bedrijfsontwikkelingsplan bevat naast de gehanteerde instrumenten ook duidelijke afspraken over de periode waarbinnen een en ander gerealiseerd dient te worden en de daarvoor ter beschikking staande budgetten. Daarbij gaat het niet alleen om de z.g. "out of pocket" kosten, maar ook om de verwachte gemiddelde kosten in tijd per medewerker. Opleidingen die door de werkgever zijn georganiseerd worden in principe zo georganiseerd dat werk en opleiding binnen de kaders van de Arbeidstijdenwet vallen.

5. **Persoonlijke ontwikkelingsplannen**

Jaarlijks wordt met iedere medewerker een persoonlijk ontwikkelingsplan gemaakt. Hierin worden alle afspraken betreffende de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker vastgelegd. In overleg met de Ondernemingsraad wordt als onderdeel van het Bedrijfsontwikkelingsplan een plan van invoering gemaakt. Het is de intentie in de komende twee jaar met alle medewerkers een persoonlijk ontwikkelingsplan gemaakt te hebben. Met betrekking tot het volgen van opleidingen geldt het volgende:

- a) Indien de scholing of opleiding direct verband houdt met de functie die de medewerker op dat tijdstip bekleedt of die hij op korte termijn zal gaan bekleden, zal deze scholing of opleiding geheel in werktijd plaatsvinden en zal verzuim met behoud van salaris worden toegestaan. Indien een werknemer buiten werktijd in opdracht van de bedrijfsleiding een opleiding volgt, ontvangt hij per lesuur 0.53% van zijn maandsalaris. (zie art. 11 lid 5).

De kosten van de scholing of opleiding komen voor rekening van de werkgever volgens de studiesubsidie en studiefaciliteitenregeling, art. 13.

In verband met specifieke of wettelijke functievereisten kan de werkgever het volgen en voltooien van een opleiding voor het vervullen van een bepaalde functie verplicht stellen.

- b) Indien het een studie betreft, die in lijn is met loopbaan en/of ontwikkelingsmogelijkheden binnen Celanese wordt in overleg met de medewerker vastgesteld in welke mate voor deze scholing of opleiding verzuim met behoud van salaris wordt toegestaan. Hierbij wordt het rooster van de opleiding en de wijze waarop de werkzaamheden van de medewerker zijn ingedeeld (bijv. ploegdienst) in de beschouwing betrokken.
- c) Een studie die geen verband houdt met de functie die de medewerker op dat moment vervult of op korte termijn zal vervullen, maar welke opleiding de loopbaan en ontwikkelingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt bevordert, kan voor subsidie in aanmerking komen. In overleg met de medewerker wordt nagegaan of de medewerker in redelijkheid voor deze studie geschikt is en of deze past in zijn ontwikkelingsplan.
Bij gebleken geschiktheid wordt de medewerker hiertoe in staat gesteld en wordt de opleiding onderdeel van zijn persoonlijk ontwikkelingsplan (zie Regeling voort studiesubsidie en studiefaciliteiten). Indien de studie geen direct verband heeft met een Celanese loopbaan, vindt de studie in principe geheel in eigen tijd plaats. Wel kan bekeken worden of roosteraanpassing tot de mogelijkheden behoort.
- d) Het volgen en voltooien van een opleiding geeft op zichzelf de medewerker geen aanspraak op de functie waarvoor die opleiding vereist is. Daar staat tegenover dat het niet voltooien van een opleiding niet automatisch leidt tot verwijdering uit de functie.
In overleg met de medewerker dient dan nagegaan te worden op welke wijze de medewerker alsnog de vereiste kennis kan verwerven. Bij het vinden van een passende oplossing zullen de inspanningen die de medewerker zich getroost heeft om de opleiding te volgen en eventuele alternatieven voor de te vervullen functie een belangrijke rol spelen.
- e) Indien de werkgever met de medewerker uitdrukkelijk overeengekomen is dat hij na voltooiing van zijn opleiding een functie zal gaan vervullen waarvoor die opleiding vereist is, dan heeft deze medewerker na voltooiing van de opleiding uiteraard recht op een dergelijke functie.
- f) Indien gewenst kan in overleg met Hoofd PZ nagegaan worden of het in een individueel geval zinvol is om op kosten van de werkgever een adviseur op het gebied van loopbaanontwikkeling in te schakelen.
Advies van derden kan ook ingewonnen worden teneinde het aanwezige opleidingsniveau en/of potentieel vast te stellen, zowel op verzoek van het bedrijf alsook van de werknemer. In situaties zoals hierboven bedoeld, zal de keuze van de hierbij in te schakelen adviseur in onderling overleg tussen werknemer en werkgever worden bepaald.

6. Vergoeding studie-uren

Indien een werknemer buiten werktijd in opdracht van de bedrijfsleiding een opleiding volgt, ontvangt hij per lesuur 0.53% van het maandsalaris.

Artikel 21

Niet ingevuld

Artikel 22 **ORBA-methode van functiewaardering**

1. Voor het indelen van functies wordt de ORBA-methode van functiewaardering gehanteerd.
2. Teneinde tot een verantwoorde indeling van functies te komen zijn functierasters opgesteld. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen het concernraster en ondernemingsrasters:
 - het concernraster is een selectie van functies voorkomend in de te onderscheiden ondernemingsrasters.
 - het ondernemingsraster wordt gevormd door referentie-functies uit diverse disciplines en van verschillende niveaus die voorkomen in de betrokken onderneming.
Van alle in de functierasters voorkomende functies worden functiebeschrijvingen gemaakt. Bij het opstellen van de functiebeschrijvingen wordt gebruik gemaakt van ingevulde vragenformulieren en informatie verkregen uit functie-interviews.

In iedere onderneming ligt het ondernemingsraster voor de werknemers ter inzage. Het raster bevat de functiebenamingen, functiebeschrijvingen en de klassen waarin de functies zijn ingedeeld. Alle overige functies worden aan de hand van ingevulde vragenformulieren en het ondernemingsraster in functieklassen ingedeeld.

3. Een werknemer die een functie gaat bekleden die in een hogere klasse is ingedeeld, of van wie de functie in een hogere klasse wordt ingedeeld zonder dat de werknemer een herkenbaar andere functie is gaan bekleden, zal het bij de nieuwe klasse behorende salaris ontvangen met ingang van de maand waarin de nieuwe functie feitelijk wordt bekleed, dan wel het verzoek tot herindeling van de bestaande functie is gedaan. De vaststelling van het salaris vindt plaats op de wijze zoals omschreven in artikel 8.
4. De werknemer die als uitkomst van een beroepsprocedure in het gelijk is gesteld, heeft aanspraak op het salaris dat bij de nieuwe klasse behoort, met ingang van de maand waarin de nieuwe functie feitelijk wordt bekleed, dan wel waarin het verzoek tot herindeling van de bestaande functie is gedaan.

De beroepsprocedure behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering is opgenomen als bijlage 8.

Artikel 23 **Geschillen**

Indien tussen de werkgever en één of meer vakverenigingen een geschil rijst omtrent de uitleg van deze overeenkomst, zullen partijen trachten dit geschil binnen twee maanden in goed overleg tot een oplossing te brengen.

Eerst wanneer gebleken is dat in dit overleg het geschil niet tot een oplossing kan worden gebracht, kunnen de werkgever en/of de vakverenigingen zowel tezamen als ieder afzonderlijk dit geschil aan de rechter voorleggen.

Artikel 24 Cao a la carte/verlofsparen

1. In het kader van de cao à la carte wordt een eerste stap gemaakt door, in lijn met de regeling voor niet-cao-personeel, de uitruil van 5 ATV-dagen tegen 2,5% van het jaarsalaris mogelijk te maken (0,5% per dag). De keus geldt alleen 0 of 5 dagen uitruil. In bijlage 10 van de cao zijn alle huidige voorzieningen en keuzemogelijkheden gepubliceerd.
2. **Vakbondscontributie**
Medewerkers kunnen, op vrijwillige basis, hun vakbondscontributie op de fiscaal meest vriendelijke wijze laten inhouden. Deze regeling geldt zolang dit fiscaal is toegestaan.

Artikel 25 Mogelijkheid tot tussentijdse wijziging

Ingeval van buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland is zowel de werkgever als elk der vakverenigingen gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst tussentijdse herzieningen van de salarissen aan de orde te stellen.

Artikel 26 Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 juni 2017 tot en met 31 juli 2018.

Partij ter ene zijde:

Celanese Production Netherlands B.V., Geleen

Partijen ter andere zijde:

FNV, Utrecht

De Unie, Culemborg

Vakbond ABW, Heerlen

Bijlage 1

Deze bijlage behoort bij en vormt een geheel met de cao Celanese .

Regels voor het vaststellen van de salarissen.

De salarisschalen, uitgedrukt in bedragen per maand, waarbij de klasse-indelingen zijn gebaseerd op de resultaten van de ORBA-methode van functiewaardering luiden met ingang van 1 juni 2017 inclusief een verhoging van 2%:

CAO schalen Celanese per 1 juni 2017								
Schaal	A	B	C	D	E	F	G	H
Trede 0	2.208	2.265	2.319	2.379	2.475	2.597	2.792	2.985
Trede 1	2.242	2.302	2.361	2.428	2.531	2.663	2.865	3.075
Trede 2	2.276	2.340	2.402	2.481	2.590	2.730	2.940	3.162
Trede 3	2.312	2.378	2.448	2.534	2.650	2.798	3.012	3.248
Trede 4	2.352	2.418	2.496	2.587	2.711	2.860	3.085	3.336
Trede 5	2.398	2.464	2.545	2.642	2.769	2.927	3.159	3.426
Trede 6		2.508	2.596	2.695	2.829	2.993	3.233	3.514
Trede 7			2.649	2.740	2.893	3.082	3.306	3.600
Trede 8				2.798	2.953	3.144	3.387	3.688
Trede 9						3.204	3.451	3.812
Trede 10							3.519	3.888
Trede 16	1.217	1.244	1.277	1.310	1.360	1.428	1.535	1.640
Trede 17	1.325	1.359	1.405	1.428	1.486	1.558	1.676	1.791
Trede 18	1.546	1.586	1.623	1.668	1.731	1.818	1.953	2.092
Trede 19	1.767	1.811	1.855	1.903	1.981	2.079	2.232	2.389
Trede 20	1.879	1.925	1.969	2.025	2.103	2.209	2.372	2.538
Trede 21	1.990	2.039	2.087	2.142	2.227	2.340	2.513	2.687
Trede 22	2.100	2.153	2.204	2.262	2.352	2.471	2.651	2.837

Bijlage 2

Deze bijlage behoort bij en vormt een geheel met de cao van Celanese

Deeltijdparagraaf

1. Algemene Bepalingen

Werknemers die part-time willen werken kunnen de wens daartoe aan de werkgever te kennen geven. Door de werkgever zal serieus worden nagegaan of aan de wens gevolg gegeven kan worden, hetzij in de eigen functie danwel in een andere functie. De beslissing omtrent de vraag of het full-time dienstverband gewijzigd kan worden in een part-time dienstverband is afhankelijk van de vraag of

- de functie die de werknemer uitoefent in deeltijd arbeid (al dan niet in combinatie met andere werknemers) vervuld kan worden, dan wel
- of er een functie beschikbaar is die part-time vervuld kan worden.

De werkgever zal de werknemer zijn beslissing schriftelijk met redenen omkleed meedelen. Bij een afwijzende beslissing kan de werknemer zich conform de bepalingen van de klachtenregeling tot de klachteninstantie van de onderneming wenden.

2. Beloning

2.1 Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten - zogenaamde part-time werknemers - ontvangen een maandinkomen dat is vastgesteld op grond van het aantal door deze werknemers gewerkte uren per dag, dan wel dagen per week, in verhouding tot het aantal uren per dag en/of dagen per week dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak vervullen als regel gewerkt wordt.

2.2 Indien part-time werknemers langer dan de met hen overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeengekomen dagen per week werken, zullen deze extra uren - voor zover zij niet vallen buiten de normale werktijden van vergelijkbare werknemers die een volledige dagtaak vervullen - beloond worden op basis van een uurwaarde van 0,62% van het maandinkomen. In de uurwaarde van 0,62% is onder meer rekening gehouden met vakantiebijslag over de extra gewerkte uren.

2.3 Over de in artikel 2 lid 2.2 genoemde extra uren worden vakantierechten opgebouwd. Ook worden hierover adv-rechten opgebouwd.

2.4 Deze in artikel 2 lid 2.2. genoemde extra gewerkte uren zullen bij de opbouw van pensioenaanspraken worden betrokken.

2.5 Van overwerk is voor de part-time werknemers eerst sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt, vervullen. Eveneens is van overwerk sprake in geval van arbeid op uren die buiten de normale werktijden van de werknemers uit een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak verrichten, vallen. Artikel 11 cao is in dit geval van toepassing.

3. Vakantie

Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst niet een volledige dagtaak verrichten, ontvangen een proportioneel deel van het in artikel 16 aangeduide aantal uren vakantie dat bij hun leeftijd/diensttijd behoort, dat overeenkomt met hun parttimepercentage.

4. Arbeidsduurverkorting

Werknemers in een deeltijdbaan doen mee met arbeidsduurverkorting. Een uitzondering kan worden gemaakt indien een bepaalde deeltijdfunctie zich niet leent voor verdere verkorting van de arbeidsduur; eveneens kan een uitzondering worden gemaakt voor werknemers die vooruitlopend op de arbeidsduurverkorting in dienst treden in een deeltijdfunctie, bijvoorbeeld in een groeibaan. In dat geval vindt salarisaanpassing plaats op basis van een 38-urige werkweek.

Overigens is de Raamovereenkomst (artikel 7b) van toepassing.

5. Deeltijdwerken.

Deeltijd en werknemers van 55 jaar en ouder.

Indien een werknemer, die tenminste de 55-jarige leeftijd heeft bereikt, in deeltijd wil gaan werken kan hij gebruikmaken van de mogelijkheid om met deeltijdpensioen te gaan.

Bijlage 3

Deze bijlage behoort bij en vormt een geheel met de cao Celanese .

Regeling voor studiesubsidie en studiefaciliteiten

1. Algemeen

Studiesubsidie en andere studiefaciliteiten kunnen in beginsel alleen worden verleend voor studie welke aantoonbaar direct of indirect verband houdt met de huidige of toekomstige werkzaamheden van de betrokkene binnen het concern. In dit verband worden cursussen voor algemene ontwikkeling, welke met een diploma of getuigschrift worden afgesloten en door een erkende onderwijsinstelling worden gegeven als subsidiabel beschouwd. Algemene vormingscursussen of levensscholen voor jeugdigen, waarvoor ingevolge een wettelijk voorschrift door de werkgever vrijaf moet worden gegeven met behoud van loon, worden in deze regeling niet begrepen.

De subsidie en eventuele faciliteiten moeten vooraf schriftelijk worden aangevraagd. Zij worden niet tijdens de proeftijd toegekend. Na ingang van een dienstverband voor onbepaalde tijd kan over de proeftijd alsnog studie-subsidie worden toegekend. Reeds gesubsidieerde studie, welke tijdens militaire dienst wordt voortgezet, blijft subsidiabel op voorwaarde dat het dienstverband na militaire dienst door de werknemer niet wordt beëindigd. Ook studie welke tijdens militaire dienst is aangevangen, kan - zij het achteraf - worden gesubsidieerd. Subsidie voor studie tijdens militaire dienst wordt alleen toegekend indien en voor zover daarin door de betrokken militaire instanties niet kan worden voorzien. In andere gevallen is toekenning van studiesubsidie met terugwerkende kracht niet mogelijk.

De subsidie en andere faciliteiten worden als regel éénmaal voor dezelfde studie verleend. Een uitzondering kan worden gemaakt indien sprake is van bijzondere omstandigheden die de studerende niet zijn aan te rekenen. De subsidie en de faciliteiten kunnen, ook tussentijds, worden beëindigd indien de betrokkene de studie niet serieus aanpakt of onvoldoende vorderingen maakt.

2. Subsidie

a. Indien een studie in opdracht van de werkgever plaatsvindt, zoals bijscholing voor de vervulde functie of omscholing voor een te vervullen functie, dan wel ingeval van opleidingen in het kader van een leerlingenstelsel of ingeval van opleiding voor een diploma, van het behalen waarvan het voortbestaan van het dienstverband afhankelijk is gesteld, kan volledige vergoeding van lesgelden en studieboeken worden gegeven.

b. Indien een studie voldoet aan de omschrijving welke hiervoor onder het hoofd "Algemeen" is gegeven en daarvoor de subsidie vooraf bij de werkgever is aangevraagd, zal deze het volgende omvatten:

75% van de verschuldigde lesgelden, van de prijs van de studieboeken en van het examengeld. Kosten van schrijfbehoeften, gereedschap, naslagwerken en belletrrie komen niet voor vergoeding in aanmerking. Over deze subsidie is door de werknemer geen belasting verschuldigd.

c. Indien de studie onder b. bedoeld binnen de daarvoor gestelde tijd met goed gevolg met een examen is afgesloten zal nog:
25% van de betaalde lesgelden, van de prijs der studieboeken en van het examengeld als subsidie worden uitbetaald.
Over deze subsidie is door de werknemer belasting verschuldigd.

3. **Kostenvergoedingen**

- a. Noodzakelijke extra vervoerskosten die zijn gemaakt voor het volgen van de lessen en het afleggen van de examens kunnen worden gedeclareerd op basis van kosten van openbaar vervoer in de laagste klasse.
- b. Noodzakelijke extra verblijfkosten ten behoeve van een examen, waaronder begrepen kosten van lunch en/of diner, kunnen worden vergoed na voorafgaande toestemming van de afdeling personeelszaken.

4. **Andere studiefaciliteiten**

Indien de betreffende studie voor subsidie zoals bedoeld in punt 2 in aanmerking komt, kunnen, indien noodzakelijk, nog de volgende faciliteiten worden verleend:

a. **Verkorte werktijden**

Voor het volgen van een cursus buiten werktijd kan de werktijd zoveel worden verkort als noodzakelijk is om de cursist in de gelegenheid te stellen tijdig op de cursus aanwezig te zijn.

b. **Vrije dagen voor het volgen van cursussen**

Indien een door de werkgever verplichte studie, afgezien van de tijd nodig voor het huiswerk, meer dan 2 volledige avonden per week (van minstens 2 uur per avond) in beslag neemt en een mogelijkheid bestaat tot het volgen van deze cursus in parttime of semi-parttime verband, genieten deze laatste vormen de voorkeur. Dit parttime of semi-parttime onderwijs kan worden gevolgd met behoud van salaris.

c. **Vrije dagen of uren voor examens**

Voor deelname aan een examen na gesubsidieerde studie wordt de noodzakelijke tijd vrijaf gegeven met behoud van salaris. Voor deelname aan een examen na niet gesubsidieerde studie kan, afhankelijk van toestemming van de afdeling personeelszaken, dezelfde regeling gelden.

d. **Studie-uren tijdens opleiding**

Indien een avondcursus, afgezien van de tijd nodig voor huiswerk, meer dan 2 avonden per week wordt gevolgd, kan, in overleg met de afdeling personeelszaken, gebruik worden gemaakt van eventueel aanwezige geschikte studieruimte op het bedrijf.

Het eventueel tijdens de werktijd gebruik maken van deze studieruimte is voor studie die niet in opdracht van de werkgever geschiedt, gebonden aan een maximum van een halve dienst per 14 dagen.

e. **Studieverlof**

Bij het volgen van een schriftelijke of avondopleiding kan door de afdeling personeelszaken aan een studerende, indien de omstandigheden dit rechtvaardigen, bijzonder verlof worden toegekend ter voorbereiding op een tentamen of examen. Als richtlijn geldt daarbij één dag studieverlof per studiejaar.

Bijlage 4

Deze bijlage behoort bij en vormt een geheel met de cao Celanese
CELANESE en de Wet op de Re-integratie Arbeidsgehandicapten (Wet REA).

De Directie van Celanese zal ten aanzien van gehandicapten een beleid voeren dat erop gericht is zoveel mogelijk te bewerkstelligen dat gehandicapten in het arbeidsproces opgenomen zullen worden dan wel betrokken zullen blijven.

In dit verband wil Celanese er op wijzen dat zij onder gehandicapten niet alleen verstaat werknemers met een WAO-uitkering of werknemers voor wie ingevolge artikel 57 een voorziening is getroffen maar ook werknemers die zonder tussenkomst van de UWV aan het arbeidsproces (blijven) deelnemen omdat binnen het bedrijf geëigende maatregelen zijn getroffen - alsook degenen die zonder uitkering of voorziening ingevolge artikel 57 via bemiddeling van de GMD een arbeidsplaats hebben verworven - alsmede degenen die, hetzij in het maatschappelijke of sociale leven, hetzij bij hun arbeid, belemmeringen ondervinden van hun handicap en naar het oordeel van de UWV of de GMD als gehandicapt moeten worden aangemerkt.

De Wet REA, die sedert 23 april 1998 van kracht is, is in het leven geroepen met het doel om gehandicapte werknemers meer kansen op een arbeidsplaats te geven; door het wegnemen van belemmeringen en het treffen van de nodige voorzieningen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. De Directie van Celanese zal de doelstelling van de Wet REA, voor zover dat redelijkerwijs in haar vermogen ligt, bevorderen.

Celanese heeft mede naar aanleiding van de Wet REA de positie van de werknemer die volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is c.q. wordt in afzonderlijke regelingen vastgelegd, de zogeheten Invaliditeitsregelingen welke in overleg met de vakverenigingen tot stand zijn gekomen, ten einde de positie van de werknemers zo goed mogelijk te waarborgen. Voor de regeling voor werknemers op wier arbeidsovereenkomst de cao van toepassing is, zie bijlage 5.

Celanese zal ernaar blijven streven om arbeidsongeschikte werknemers zoveel mogelijk te herplaatsen binnen de onderneming in een passende functie. Het is evenwel niet altijd mogelijk om een passende functie binnen Celanese te vinden. Betrokkene zal dan naar een passende baan elders moeten worden bemiddeld en daarbij zullen de organen die met de uitvoering van de Wet REA zijn belast zoals CWI en GMD worden ingeschakeld.

De bedrijfsgezondheidszorg wordt onder meer ingeschakeld bij het doen van aanbevelingen met betrekking tot de gezondheid van de werknemers, de inrichting van de arbeidsplaatsen en de samenstelling, toewijzing en inhoud van de taken van de werknemers. Het beleid van Celanese is dat voor elke werknemer een gelijkwaardige bedrijfsmedische begeleiding beschikbaar is.

Het behoort tot de verantwoordelijkheid van de directie de doelstelling van de Wet REA - het bevorderen van de gelijke kansen voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers en de nodige voorzieningen te treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers - voor zover dat redelijkerwijs in hun vermogen ligt, aangepast aan de situatie in de onderneming, uit te voeren. Van de lokale situatie hangt af welke mogelijkheden worden gebruikt om het doel van de Wet REA te concretiseren.

Bijvoorbeeld:

Lokaal zal met name nagegaan moeten worden of:

- arbeidsplaatsen geschikt zijn om door gehandicapten vervuld te worden en daarvoor gereserveerd te worden;
- preventieve maatregelen kunnen worden genomen gericht op het voorkomen van het uitvallen van werknemers wegens arbeidsongeschiktheid;
- verzuimbegeleiding kan plaatsvinden;
- voorzieningen getroffen kunnen worden tot behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid;
- aanpassing van de arbeidstaak kan plaatsvinden door het geven van gelegenheid tot het verrichten - al dan niet tijdelijk - van andere passende werkzaamheden bij de eigen of andere werkgever;
- de bedrijfsgezondheidszorg ingeschakeld dient te worden;
- arbeidsplaatsen, werk- en produktiemethoden apparatuur etc. aangepast kunnen worden, waarbij gebruik gemaakt kan worden van de wettelijke mogelijkheden - in de Wet REA besloten - om een tegemoetkoming te krijgen in de kosten van aanpassing;
- arbeidsomstandigheden verder verbeterd kunnen worden.
Daar waar de Arbeidsomstandighedenwet dit aangeeft worden lokaal beleidsnota's opgesteld waarin de werkgever als bedoeld in de Arbwet aangeeft met welke middelen en op welke wijze een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en bevordering van het welzijn van de werknemers kan worden bereikt.

De Directie Celanese zal éénmaal per jaar een nader inzicht verstrekken in de diverse door de onderneming genomen maatregelen met betrekking tot de Wet REA in het gesprek als bedoeld in artikel 3.

Ondernemingsraden

Grote betrokkenheid en motivatie binnen de onderneming zijn van groot belang voor het welslagen van de Wet REA. Aan de Ondernemingsraad is in het kader van de Wet REA (zie artikel 28, derde lid WOR) de taak opgelegd de inschakeling van gehandicapte werknemers te bevorderen.

Eenmaal per jaar zal in het Sociaal Jaarverslag worden gerapporteerd omtrent het ten aanzien van gehandicapten gevoerde beleid.

Vakverenigingen

De taak van de vakverenigingen is vastgelegd in artikel 2 lid 1 van de Wet REA. In het periodiek overleg tussen bedrijfsdirectie en vakverenigingen zal het beleid ten aanzien van gehandicapte werknemers aan de orde worden gesteld.

Bijlage 5

Deze bijlage behoort bij en vormt een geheel met de cao Celanese
Beroepsprocedure behorende bij de orba-methode van functie-waardering.

1. Bezwaren tegen de inhoud van het ingevulde vragenformulier

- 1.1. De werknemer die het niet eens is met het voor zijn functie ingevulde vragenformulier, moet binnen 3 maanden nadat hij hiervan kennis heeft genomen zijn bezwaren tegen de inhoud van het ingevulde vragenformulier, na zijn chef hiervan in kennis gesteld te hebben, meedelen aan het Hoofd van de afdeling Personeelszaken of aan de personeelsreferent van de onderneming waarbij hij werkzaam is.
- 1.2. Aan de werknemer wordt schriftelijk bevestigd dat zijn bezwaren zijn ontvangen. Vervolgens wordt een beslissing over de bezwaren genomen, waarna het Hoofd van de afdeling Personeelszaken of de personeelsreferent het besluit aan de werknemer meedeelt.
- 1.3. Indien de werknemer het niet eens is met deze beslissing, kan hij zich via het Hoofd van de afdeling Personeelszaken of de personeelsreferent wenden tot de Functiebeschrijvingscommissie.
In iedere onderneming is een Functiebeschrijvingscommissie ingesteld.
De Ondernemingsraad heeft de bevoegdheid de helft van het aantal leden van deze Commissie te benoemen. De overigen worden door de Directie van de onderneming benoemd.
- 1.4. De Functiebeschrijvingscommissie onderzoekt de bezwaren, zij hoort de chef die verantwoordelijk is voor het invullen van het vragenformulier. Indien de Commissie dat wenst, kan zij zich bij haar beraadslagingen laten bijstaan door classificatiedeskundigen van het AWWN en/of van de vakverenigingen.
De Commissie doet zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk drie maanden na het tijdstip waarop het bezwaar aan het Hoofd van de afdeling Personeelszaken of de personeelsreferent is meegedeeld, uitspraak. De uitspraak van de Functie beschrijvingscommissie ten aanzien van de invulling van het vragenformulier is bindend en wordt schriftelijk aan de werknemer meegedeeld.

2. Bezwaren tegen de functieklasse-indeling

2.1. Verzoek tot opnieuw vaststellen klasse-indeling

De werknemer die het niet eens is met de klasse-indeling van de door hem beklede functie, kan met medeweten van zijn chef binnen 3 maanden nadat de klasse-indeling is vastgesteld aan het Hoofd van de afdeling Personeelszaken of aan de Personeelsreferent van de onderneming waarbij hij werkzaam is een met redenen omkleed verzoek doen de klasse-indeling opnieuw vast te stellen. Dit verzoek dient schriftelijk te worden ingediend, met dagtekening.

2.2. Doorzending verzoek aan sectie Functiewaardering

Het Hoofd van de afdeling Personeelszaken of de personeelsreferent draagt er zorg voor dat dit verzoek met bijvoeging van het volledig ingevulde vragenformulier dat door de chef en functieervuller(s) is getekend, wordt doorgezonden aan het AWWN, sectie Functiewaardering. Deze afdeling bevestigt de werknemer schriftelijk dat zijn verzoek in behandeling is genomen.

2.3. Vaststellen klasse-indeling door sectie Functiewaardering

De sectie Functiewaardering zal aan de hand van een onderzoek en op basis van het vragenformulier de klasse-indeling vaststellen. De opnieuw vastgestelde klasse-indeling wordt binnen 3 maanden na indiening van het verzoek schriftelijk aan de werknemer meegedeeld.

2.4. Klasse-indeling referentiefunctie

Een bezwaar tegen de klasse-indeling van een functie waarbij de klasse-indeling van een referentiefunctie ter discussie wordt gesteld, doordat een zeer grote overeenkomst tussen de functie en de referentiefunctie bestaat, zal leiden tot het in behandeling nemen van de klacht door de Algemene Werkgevers-Vereniging en Algemene Personeelszaken Nederland.

2.5. Verzoek tot hernieuwde klasse-indeling

Indien de werknemer het niet eens is met de opnieuw vastgestelde klasse, kan hij binnen 3 maanden nadat deze uitkomst aan hem is meegedeeld, een verzoek tot hernieuwde klasse-indeling indienen bij het Hoofd van de afdeling Personeelszaken of de personeelsreferent van de onderneming waarbij hij werkzaam is. Dit verzoek dient schriftelijk te worden ingediend, met dagtekening.

2.6. Doorzending verzoek naar sectie Functiewaardering

Het verzoek wordt doorgezonden aan het AWWN, sectie Functiewaardering. Deze afdeling brengt vervolgens schriftelijk de deskundigen van de vakverenigingen alsmede de betrokken districtbestuurders van het verzoek op de hoogte onder vermelding van de naam van de verzoeker. Aan de werknemer wordt schriftelijk meegedeeld dat zijn verzoek in behandeling is genomen.

2.7. Behandeling verzoek

De deskundigen van de vakverenigingen delen vervolgens mede of zij aan de behandeling van het verzoek kunnen meewerken. Indien zij aan de behandeling van het verzoek meewerken, vindt overleg plaats tussen de deskundigen van AWWN en vakverenigingen. De deskundigen van de vakverenigingen worden op de hoogte gesteld van de klasse-indeling en ontvangen het betreffende vragenformulier. De deskundigen stellen gezamenlijk een functie-onderzoek in. Indien de deskundigen van de vakverenigingen en AWWN dit wenselijk achten, wordt ten behoeve van dit overleg een functie-omschrijving opgesteld.

2.8. Uitspraak deskundigen

Komen de deskundigen tot overeenstemming, dan zal de uitspraak van de deskundigen binnen 3 maanden na indiening van het verzoek tot hernieuwde klasse-indeling aan de werknemer worden meegedeeld.

Deze uitspraak is bindend.

Komen de deskundigen niet tot overeenstemming, dan zal AWWN en de vakverenigingen zich beraden op welke wijze het verzoek moet worden afgedaan.

Bijlage 6

Deze bijlage behoort bij en vormt een geheel met de cao Celanese
Protocollaire afspraken

AWVN-bijdrageregeling

Deze wordt niet voortgezet conform de landelijke AAVN werkgeversbijdrage regeling. In plaats hiervan ontvangen betrokken vakorganisaties € 700,00 per kalenderjaar. Overige afspraken uit de landelijke AAVN regeling blijven onverkort van kracht.

Protocol Poortwachter

- Indien na afloop van het ziektejaar de WAO-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen.
- De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer. In onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO-uitkering uit te stellen.
- Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij ondermeer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.
- De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent ondermeer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WAO-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van een of meer reïntegratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratie-diensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacy reglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

Premiespaarregeling

Afgesproken is dat de tijdelijke regeling, zoals in 2003 afgesproken en uitgevoerd is, voortgezet zal worden tot er in overleg met de vakverenigingen een andere bestemming is gevonden.

Teambuilding

Er zal per 1 januari van ieder jaar € 80,00 per medewerker per jaar ter beschikking worden gesteld ten behoeve van het organiseren van een teamactiviteit. Het afdelingshoofd bepaalt in overleg met de medewerkers waaraan het geld besteed gaat worden. Het is niet mogelijk het ter beschikking gestelde bedrag over meerdere jaren te sparen of te gebruiken voor individuele uitkeringen.

Funcitiewaardering

Funcities die langer dan 5 jaar geleden gewaardeerd zijn, zullen worden herwaardeerd. De vakverenigingen krijgen een functieraster waarin aangegeven is welke functie in welke klasse zit.

Overwerk parttimers

Part timers die overwerken d.w.z. meer uren maken dan contractueel is overeengekomen, ontvangen een overwerktoeslag (is vastgelegd in bestaande regeling).

Inhouden gedifferentieerde WGA premie

Deze zal niet op het salaris van de werknemer worden ingehouden. Het betreft een structurele afspraak.

Inplannen bovenwettelijke vakantiedagen

Werkgever mag, in overleg met de OR, maximaal 4 bovenwettelijke vakantiedagen inplannen. De verplichte opname van deze vakantiedagen dient uiterlijk 2 maanden voorafgaand aan het tijdstip van opname, bekend te zijn.

Afspraken m.b.t. omgaan met werknemers die – bij het inplannen van de collectief vastgestelde 4 dagen – geen vakantiedagen meer over hebben, worden in overleg met de OR gemaakt.

Klokurenmatrix/gewijzigde 2 ploegendienst

De werktijden in 2 ploegendienst zullen worden aangepast in overleg met de OR. Deze cao-periode zal de ploegentoeslag voor 2 ploegendienst ongewijzigd blijven. Werkgever zal nogmaals onderzoeken wat een passend ploegendienst percentage is en dit met vakorganisaties bespreken.

De klokurenmatrix (zie bijlage zal als bijlage in de cao worden opgenomen voor de duur van deze cao. Deze zal incidenteel worden gebruikt en niet dienen om de bestaande ploegentoeslagen te vervangen. Werknemers die incidenteel een ander ploegenrooster draaien, behouden het recht op hun oorspronkelijke ploegentoeslag over deze periode.

Indien er een pool dagdienstmedewerkers wordt ingesteld die regelmatig in de ploegen gaan invallen m.b.v. de klokurenmatrix dan zal dit aan het einde van de looptijd van de cao worden geëvalueerd en besproken met vakorganisaties.

Bijlage klokurenmatrix

Toeslagpercentages over basisuurloon

van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	0:00	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%
22:00	23:00	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	89,8%	89,8%
21:00	22:00	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	89,8%	89,8%
20:00	21:00	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	89,8%	89,8%
19:00	20:00	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	89,8%	89,8%
18:00	19:00	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	89,8%	89,8%
17:00	18:00	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	89,8%	89,8%
16:00	17:00	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	89,8%	89,8%
15:00	16:00	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	89,8%	89,8%
14:00	15:00	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	89,8%	89,8%
13:00	14:00	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	89,8%	89,8%
12:00	13:00	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	89,8%	89,8%
11:00	12:00	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	89,8%	89,8%
10:00	11:00	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	89,8%	89,8%
9:00	10:00	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	89,8%	89,8%
8:00	9:00	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	89,8%	89,8%
7:00	8:00	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	89,8%	89,8%
6:00	7:00	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%
5:00	6:00	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%
4:00	5:00	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%
3:00	4:00	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%
2:00	3:00	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%
1:00	2:00	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%
0:00	1:00	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%	89,8%

Vitaliteit/leeftijdsvasenbewust personeelsbeleid/duurzame inzetbaarheid

Inspelend op de veranderingen in de maatschappij, waarbij langer doorwerken onomkeerbaar is, zijn partijen van mening dat het van belang is dat dit op een goede, gezonde manier gebeurt. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als de werknemer dat de werknemer op een goede manier "de eindstreep" haalt.

Daarom is de volgende studieafspraken overeengekomen:

Celanese zal tesamen met OR en bonden een plan van aanpak uitwerken hoe e.e.a. binnen de organisatie vorm gegeven kan worden. Hierbij zal Celanese aansluiten bij een pilot project van de VNCI m.b.t duurzame inzetbaarheid. In ieder geval zullen de volgende onderwerpen meegenomen worden: loopbaanscan, financiële foto, (inroosteren van) leeftijdsvasen en ouderendagen en aanpassing leeftijdsvasengerelateerde artikelen i.v.m. met de aanpassing van de AOW leeftijd. Afgesproken is de eerdere afspraken rond de PMO voort te zetten (medewerkers kunnen op vrijwillige basis en op kosten van de werkgever 1x per 2 jaar een periodiek medisch onderzoek ondergaan).

Actualiseren cao

Er is een studieafpraak gemaakt over het actualiseren van de cao in de komende cao-periode.

Sociaal akkoord/participatiewet

Celanese zal zich actief opstellen (inspanningsverplichting) om uit het doelgroepenregister een medewerker binnen de organisatie te plaatsen. Doel is een blijvende plaatsing voor tenminste 25 uur. In het kader hiervan, is tevens afgesproken een loonschaal aan de cao toe te voegen die uitsluitend bedoeld is voor degenen die in het kader van de participatiewet wordt aangenomen en aantoonbaar niet in staat is de volledige loonwaarde te verdienen. Deze loonschaal begint met het wettelijk minimumloon en eindigt in 4 stappen bij 120% van het wettelijk minimumloon (uitgangspunt is het WML zonder jeugdloon).

Mantelzorg

Celanese heeft een positieve grondhouding t.a.v. mantelzorg. In voorkomende gevallen wordt naar een individuele maatwerkoplossing gezocht.

Stages

Ten aanzien van stages zal Celanese het huidige beleid zoveel mogelijk voortzetten. Indien zich mogelijkheden voordoen, zal ook gekeken worden naar stagiaires van andere opleidingsrichtingen dan VAPRO (bijvoorbeeld

Werkkostenregeling

De werkkostenregeling is van kracht. Overleg zal worden gevoerd met de OR en met bonden over eventuele arbeidsvoorwaardelijke gevolgen.

Papieren-cao

Medewerkers die dit wensen kunnen beschikken over een hard copie van de cao.

Fiscaal vriendelijk uitbetalen reiskostenvergoeding

Het verschil tussen het fiscaal maximaal toegestane bedrag aan reiskosten woon-werk en het werkelijk betaalde zal worden berekend en wordt fiscaal vriendelijk verrekend met de RAB/Bonus uitkering dan wel per maand op het salaris. Medewerkers dienen hierin een keuze te maken als zij aan de regeling willen meedoen. Deze regeling zal ook toegepast worden op boven cao-personeel. Als tegemoetkoming voor het beperken van de sprongvergoeding en verschoven uren, is het volgende afgesproken:

Er zal een werkgroep geformeerd worden. Deze zal bekijken hoeveel hieraan in de afgelopen 3 jaar gemiddeld (inclusief werkgeverslasten) is uitgegeven. Dit bedrag zal voor een verhoging/toekenning van de reiskostenvergoeding gebruikt worden met terugwerkende kracht tot 1 juni 2017. Er zal nog nader overleg plaatsvinden hoe dit verdeeld zal worden.

Inmiddels heeft overleg plaatsgevonden, en is het volgende afgesproken:

Per 1 juni 2017 ontvangen de cao-ers een reiskostenvergoeding van 12 cent per kilometer)

Per 1 januari 2018 ontvangen de boven cao-ers een reiskostenvergoeding van 12 cent per kilometer Bij de volgende cao-onderhandelingen zullen we bekijken of de gedane inschatting enigszins juist was.

Hieraan voorafgaand zal voor het cao-overleg de werkgroep een bijeenkomst organiseren om de daadwerkelijk besparing over juni 2017 tot en met mei 2018 te monitoren.

Indien de besparing wezenlijk afwijkt van de 50% die nu als uitgangspunt gekozen is, zal de regeling met terugwerkende kracht worden aangepast.

Studieafspraken

Celanese zal de komende cao-periode een voorstel formuleren voor het updaten/moderniseren van de cao.

Celanese zal de komende periode kijken naar mogelijkheden om enigerlei wijze "pay for performance" te verwerken in de cao.

Sociaal plan

Het huidige plan wordt voor 3,5 jaar voortgezet. Looptijd van 1 juni 2015 tot 1 december 2018.

Het sociaal plan zal ook gelden voor werknemers die vanuit Emulsies worden overgeplaatst naar de Celanese Sales Netherlands BV. Het sociaal plan zal worden aangemeld als eigen cao, en niet als onderdeel van de cao.

Pensioen

Er is een pensioenbudget afgesproken tussen de 26,0 en 26,3% ter financiering van de basisregeling + indexatie (de bestaande beschikbare premieregeling zal gehandhaafd blijven). Gezien het feit dat het huidige pensioencontract per 1 januari a.s. afloopt, zal de komende maanden gewerkt worden aan de uitvoering van gemaakte afspraken met pensioenfonds PGB, waar de basisregeling ondergebracht gaat worden. Zo gauw hierover meer concrete informatie beschikbaar komt, zullen we jullie hierover informeren.

Bijlage 7

Voorzieningen/keuzemogelijkheden huidige cao

1. Studiefaciliteiten, subsidie en verlof
2. Verlofdagen (inruil)
3. Verlofsparen
4. Zorgverlof
5. 5 dagen onbetaald verlof
6. Ouderschapsverlof
7. Verlof voor pensionering
8. Kinderopvang
9. WAO-gatverzekering
10. Pensioen/ouderdoms-, invaliditeits-, nabestaandenpensioen
11. Spaarloonregeling
12. Verzekeringen
13. Vakbondscontributie

Bijlage 8

Regeling woon-werkverkeer

Medewerkers die onder de cao vallen ontvangen € 0,09 per km voor woon-werkverkeer, tot een maximum van 35 km enkele reis over maximaal 206 dagen per jaar. Medewerkers zullen een vaste vergoeding per maand ontvangen. Indien een medewerker een volledige kalendermaand niet aanwezig is, zal geen vergoeding woon-werkverkeer gegeven worden.

Per 1 juni 2017 ontvangen de cao-ers een reiskostenvergoeding van 12 cent per kilometer (9 + 3 cent).

Per 1 januari 2018 ontvangen de boven cao-ers een reiskostenvergoeding van 12 cent per kilometer (3 cent hiervan komt van het vervallen van de sprongvergoeding/verschoven uren. Afhankelijk van de uitkomsten van het overleg in de werkgroep kunnen deze bedragen nog worden aangepast.

Aldus overeengekomen

Celanese Production Netherlands B.V. Geleen

T.F.A. Pijls

FNV Utrecht

A.M. Ouwehand

Vakbond ABW

Statutair vertegenwoordigd door:

J. Hurxkens, (Voorzitter)

I. Kandhai, (Secretaris/Penningmeester)

Namens deze:

W. Kapell

De Unie Culemborg

W. Kunstek