

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Celanese Production Netherlands B.V.

1 september 2021 t/m 30 september 2022

INDEX

ARTIKEL	Paginanummer
Artikel 1	Definities 4
Artikel 2	Verplichtingen van de werkgever 4
Artikel 3	Werkgelegenheidsparagraaf 5
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..... 11
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..... 16
Artikel 12	Rusturen 18
Artikel 13	Vergoeding van consignatie en extra oproepen 18
Artikel 14	Zon- en feestdagen, vakantie, extra vrije tijd oudere werknemers 19
Artikel 15	Vakantietoeslag 23
Artikel 16	Verzuim..... 24
Artikel 17	VERVALLEN..... 26
Artikel 18	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid 26
Artikel 19	Pensioen 27
Artikel 20	Studiefaciliteiten, ontwikkeling van werknemers 28
Artikel 21	Niet ingevuld 30
Artikel 22	ORBA-methode van functiewaardering 30
Artikel 23	Geschillen 31
Artikel 24	Cao à la carte/verlofsparen..... 31
Artikel 25	Mogelijkheid tot tussentijdse wijziging 31
Artikel 26	Duur van de overeenkomst..... 32
Bijlage 1 33
Bijlage 2 34
Bijlage 3 36
Bijlage 4 38
Bijlage 5 39
Bijlage 6 43
Bijlage 7 44

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

en

FNV, Utrecht
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.

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 noodzakelijk zijn.
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.
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 en Werkgelegenheid. 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 bedrijfsledengroepen 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 communicatiemiddelen.
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 bedrijfsledengroepen 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 ploegendienstwerknemers 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 arbeidsduurverkorting, 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 onverwijld 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 werknemer 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 arbeidsduurverkortings. Een uitzondering kan worden gemaakt indien een bepaalde deeltijdfunctie zich niet leent voor verdere verkortings van de arbeidsduur; eveneens kan een uitzondering worden gemaakt voor werknemers die vooruitlopend op de arbeidsduurverkortings 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 arbeidsduurverkortings 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-functiejaren in de klasse waarin zijn functie is ingedeeld.
3. **Indeling in een hogere functieklasse**

In geval van indeling van een werknemer van 23 jaar of ouder in een hogere functieklasse 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**

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

Werknemers 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 functieklassse**

Voor een werknemer, die als gevolg van herwaardering van de functie of door indeling in een andere functie, in een andere salarisklasse 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 functieklassse 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:

Arbeidsongeschiktheidsklasse	Mate van arbeidsongeschiktheid
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.

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 29%.

10.2 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 werknemer 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 werknemer, bestaat geen recht op verschoven uren. Verschoven uren mag nooit geschreven worden indien er arbeid verricht wordt in dagdienst in plaats van ploegendienst (de ploegentoeslag blijft behouden).

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. 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 Reisurevergoeding

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. Reizen binnen de tijdstippen waarop gewoonlijk de werkzaamheden aanvangen, dan wel eindigen, worden nimmer als reizen vergoed.

11.5 Reiskosten woon-werkverkeer

Werknemers (ook de werknemers die boven de cao vallen) ontvangen € 0,12 per km voor woon-werkverkeer, tot een maximum van 35 km enkele reis over maximaal 206 dagen per jaar. Werknemers ontvangen een vaste vergoeding per maand. Als een werknemer een volledige kalendermaand niet aanwezig is, ontvangt hij geen vergoeding woon-werkverkeer.

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 Bonus uitkering dan wel per maand op het salaris. Werknemers dienen hierin een keuze te maken als zij aan de regeling willen meedoen. Deze regeling zal ook toegepast worden op boven cao-personeel.

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: op een uit hoofde van arbeidsduurverkortings toegekende roostervrije dag:	0,92%
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. Werknemers van 55 jaar en ouder die tenminste 5 jaar consignatiedienst hebben verricht, kunnen hiermee stoppen met behoud van een welvaarts vaste consignatietoelage.
6. Werknemers 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 continuo-rooster, 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 behoeft 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 feestdagtoelage.
Indien er op een feestdag volgens rooster gewerkt moet worden, kan vrijaf worden gegeven voor zover de minimale bezetting gewaarborgd blijft. Werknemers 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 <u>8-urige werkdag</u>
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 genen 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 Overgangsregeling extra vrije tijd oudere werknemers

1. De werknemer die:
- op 1 augustus 2018 61 jaar of ouder is en in dienst van de werkgever
 - **niet** deelneemt in de generatieregeling van 14.4,
- kan op zijn verzoek per kalender-kwartaal extra bovenwettelijke vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.
2. De beschikbare vrije uren bedragen voor de werknemer als bedoeld in het eerste lid, voor wie de normale wekelijkse arbeidsduur geldt en die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van:
- | | |
|--------------------------|------------------------------|
| - 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, maar 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.

14.4 Generatiepactregeling

1. De werknemer die:
 - 61 jaar of ouder is
 kan vrijwillig deelnemen in de generatiepactregeling.

De generatiepactregeling maakt het mogelijk om minder uren te werken tegen een niet evenredig daarmee aangepast salaris en met volledige pensioenopbouw.

Voor de uitwerking hiervan verwijzen we naar bijlage 9.

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 2021 bij een volledig dienstverband per het gehele kalenderjaar ten minste € 2611,00, bedragen voor werknemers die de leeftijd van 23 jaar bereikt hebben dan wel in het betreffende jaar 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.

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.

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 dagdienstwerknemers niet tijdens weekend en voor ploegdienstwerknemers 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.* Bijzonder verlof
In overeenstemming met het bepaalde in hoofdstuk 4 van de Wet arbeid en zorg kan de werknemer in de volgende gevallen verlof opnemen, mits de werknemer zo tijdig mogelijk en desgevraagd onder overlegging van bewijsstukken het op te nemen verlof aan de werkgever meldt.
 - a. kort verzuimverlof met behoud van loon gedurende de dag(en) van de bevalling van de partner.
 - b. geboorteverlof met behoud van loon gedurende eenmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen vier weken na de bevalling van de partner.
 - c. nadat het geboorteverlof is opgenomen aanvullend geboorteverlof gedurende vijfmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen zes maanden na de bevalling. Dit verlof is zonder behoud van loon, maar via de werkgever kan bij het UWV een uitkering worden aangevraagd ter hoogte van 70 procent van het (maximum) dagloon. Deze uitkering moet worden aangevraagd in de periode die gelegen is tussen vier weken voor de eerste

dag waarop het aanvullend geboorteverlof wordt opgenomen en vier weken na de laatste dag, waarop dat verlof is opgenomen.
HR zal de aanvraag bij het UWV doen. Betaling vindt rechtstreeks plaats van UWV naar de medewerker.

- 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 aangehuwde kinderen, broers of zusters, grootouders, zwagers of schoonzusters-, kleinkinderen en halfbroers of halfzusters:
één dag;
- h.** voor het bijwonen van de begrafenis van één der aangehuwde kinderen-, broers of zusters, 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 verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren:
één dag;
- k.*** bij huwelijk van de werknemer alsmede geregistreerd partnerschap:
twee dagen;
- l.** 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;
- m.** 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, 3e, 3f, 3j, 3k.

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 VERVALLEN

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 werknemer 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 werknemers 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 arbeidsgeschikt is geworden;
 - b. arbeidsgeschikt 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 werknemer niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten moet hij de reden van zijn afwezigheid op de eerste dag van zijn arbeidsgeschiktheid voor 9.00 uur 's morgens aan de werkgever melden.
 7. Celanese zal een collectieve WGA-hiaatverzekering aanbieden met een werknemerspremie van 0,25% van het bruto jaarsalaris. Werknemers kunnen op basis van vrijwilligheid hieraan deelnemen.

Artikel 19 Pensioen

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 deel te nemen aan de geldende pensioenregelingen en verzekerd voor ouderdoms-, partner-, arbeidsgeschiktheids- en wezenuitkering. Voor de inhoud van deze regeling(en) wordt verwezen naar de meest recente pensioenreglementen.
3. Er is een pensioenbudget afgesproken van 26% van de salarissom ter financiering van de huidige basisregeling (inclusief een eventuele indexatie van tot 01-01-2016 opgebouwde aanspraken van actieve deelnemers). Mocht het budget niet voldoende zijn, dan wordt dit maximaal met 0,3% van de salarissom verhoogd om alsnog de basisregeling te kunnen financieren.

Artikel 20 Studiefaciliteiten, ontwikkeling van werknemers

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 werknemers

1. Inleiding

Celanese heeft er groot belang bij haar werknemers te ondersteunen en te stimuleren in hun ontwikkeling. Omgekeerd betekent dit ook, dat onze werknemers 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 werknemers 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 werknemer 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 werknemers, nodig voor de vervulling van hun functie en voor verbreding van hun inzetbaarheid.
- b. Werknemers in staat stellen op langere termijn een (andere) functie te vervullen.
- c. Extra scholingsinspanning ten behoeve van die werknemers die – met het oog op te verwachten ontwikkelingen - onvoldoende opleiding hebben ontvangen en ten behoeve van die werknemers 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 werknemers 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 werknemers, zoals (tijdelijke) intern overplaatsingen, training on the job, scholing enz. Bij de werknemers 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 werknemers 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 werknemer. 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 werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan gemaakt. Hierin worden alle afspraken betreffende de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer 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 werknemers 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 werknemer 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 studiesubsie 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 werknemer 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 werknemer zijn ingedeeld (bijv. ploegendienst) in de beschouwing betrokken.

- c) Een studie die geen verband houdt met de functie die de werknemer 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 werknemer wordt nagegaan of de werknemer in redelijkheid voor deze studie geschikt is en of deze past in zijn ontwikkelingsplan. Bij gebleken geschiktheid wordt de werknemer 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 werknemer 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 werknemer dient dan nagegaan te worden op welke wijze de werknemer alsnog de vereiste kennis kan verwerven. Bij het vinden van een passende oplossing zullen de inspanningen die de werknemer 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 werknemer uitdrukkelijk overeengekomen is dat hij na voltooiing van zijn opleiding een functie zal gaan vervullen waarvoor die opleiding vereist is, dan heeft deze werknemer 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 à 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 keuze geldt alleen 0 of 5 dagen uitruil. In bijlage 10 van de cao zijn alle huidige voorzieningen en keuzemogelijkheden gepubliceerd.
2. **Vakbondscontributie**
Werknemers kunnen, op vrijwillige basis, hun vakbondscontributie op de fiscaal meest vriendelijke wijze laten inhouden. Deze regeling geldt zolang dit fiscaal is toegestaan.
3. **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.

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 september 2021 tot en met 30 september 2022.

Partij ter ene zijde:

Celanese Production Netherlands B.V., Geleen

Partijen ter andere zijde:

FNV, Utrecht

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 september 2021 inclusief een verhoging van 2,7%:

CAO schalen Celanese per 1 september 2021									
Schaal	A	B	C	D	E	F	G	H	
Trede 0	2.454	2.517	2.578	2.643	2.750	2.886	3.103	3.317	
Trede 1	2.492	2.558	2.624	2.699	2.813	2.960	3.185	3.417	
Trede 2	2.528	2.600	2.669	2.757	2.879	3.034	3.267	3.514	
Trede 3	2.569	2.641	2.721	2.816	2.945	3.109	3.347	3.609	
Trede 4	2.615	2.688	2.774	2.876	3.013	3.179	3.428	3.707	
Trede 5	2.665	2.738	2.828	2.936	3.078	3.253	3.511	3.808	
Trede 6		2.786	2.885	2.995	3.144	3.326	3.593	3.906	
Trede 7			2.943	3.045	3.215	3.424	3.674	4.000	
Trede 8				3.109	3.282	3.494	3.765	4.099	
Trede 9						3.561	3.836	4.236	
Trede 10							3.912	4.322	
Trede 16	1.354	1.381	1.418	1.455	1.512	1.587	1.706	1.823	
Trede 17	1.473	1.511	1.561	1.587	1.652	1.732	1.863	1.990	
Trede 18	1.718	1.763	1.803	1.854	1.924	2.021	2.170	2.325	
Trede 19	1.965	2.012	2.061	2.115	2.201	2.310	2.480	2.656	
Trede 20	2.088	2.139	2.189	2.251	2.337	2.455	2.635	2.820	
Trede 21	2.212	2.266	2.320	2.380	2.475	2.600	2.792	2.987	
Trede 22	2.334	2.394	2.449	2.514	2.615	2.745	2.946	3.153	

Bijlage 2

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

Deeltijdparagraaf

1. Algemene Bepalingen

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

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

2.4 Deeltijders die overwerken d.w.z. meer uren maken dan contractueel is overeengekomen, ontvangen een overwerktoeslag. 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 deeltijdpercentage.

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 deeltijd 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.

Afspraken over Beroepsprocedure, onderdeel van de ORBA-methode voor functieonderzoek

Bij de toepassing van de ORBA-methode voor functieonderzoek en – waardering bestaat voor medewerkers de mogelijkheid bezwaar te maken tegen het onderzoeksresultaat zoals dit schriftelijk door de werkgever kenbaar is gemaakt.

De overlegfase

Voorafgaande aan de bezwaar- en beroepsprocedure is er de overlegfase, waarin de medewerker met zijn leidinggevende in overleg treedt omdat:

- De medewerker zich niet (meer) kan vinden in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud en/of
- De medewerker zich niet kan vinden in de vastgestelde functiegroepindeling.

Indien de overlegfase niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de medewerker via HR bezwaar aantekenen volgens de procedure bezwaar en beroep.

De bezwaarfase

De medewerker kan de bezwaarfase in gaan als hij zich niet kan vinden in het resultaat uit de overlegfase. Hij dient dit binnen 1 maand na in kennisstelling van het resultaat van de overlegfase schriftelijk kenbaar te maken aan HR. Op initiatief van HR wordt de behandeling van het bezwaar door AWWN uitgevoerd, binnen 2 maanden nadat de werknemer zijn bezwaar kenbaar heeft gemaakt. AWWN rapporteert de werkgever schriftelijk over de uitkomsten van dit onderzoek. De werkgever neemt vervolgens de beslissing over de implementatie van het resultaat. De medewerker wordt hiervan schriftelijk in kennis gesteld.

De externe beroepsfase

Indien de medewerker zich niet kan verenigen met het resultaat uit de bezwaarfase staat het de medewerker vrij om, bij bezwaar tegen de vastgestelde functiegroepindeling, extern in beroep te gaan. De medewerker start de behandeling van het extern beroep (binnen < de overeengekomen termijn> van in kennisstelling van het resultaat van de bezwaarfase) door het aan te melden bij zijn vakvereniging. Tevens stelt hij de werkgever hiervan in kennis. Indien de medewerker niet is aangesloten bij een vakvereniging, meldt hij het beroep bij zijn werkgever. Behandeling van het externe beroep vindt plaats binnen 2 maanden nadat medewerker het externe beroep heeft ingediend. Voor de behandeling vormen de ORBA-systeemdeskundigen (van de betrokken vakvereniging en AWWN) een ad hoc Commissie Extern Beroep. De Commissie Extern Beroep hoort de medewerker en de leidinggevende in een zitting. De leden van deze commissie komen tot een unanieme en bindende uitspraak over de indeling van de functie en rapporteren het oordeel aan resp. de werkgever en de bestuurder. De werkgever en/of de bestuurder van de vakvereniging dragen zorg voor het schriftelijk in kennis stellen van de medewerker van het resultaat uit dit onderzoek.

Indien de medewerker niet is aangesloten bij een vakvereniging wordt de externe beroepsbehandeling uitgevoerd door een niet direct bij het functieonderzoek betrokken ORBA-systeemdeskundige van AWWN.

Bijlage 5

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

Protocollaire afspraken

Minimum uurloon in de cao:

Er zijn geen medewerkers in dienst die minder verdienen dan €14,00 per uur.

Gelijke beloning mannen en vrouwen:

Onderzoek binnen Celanese toont aan dat er geen onderscheid wordt gemaakt in de beloning tussen man en vrouw.

Vakbondscontributie:

Deze zal fiscaal vriendelijk kunnen worden betaald via de WKR.

Werkgeversbijdrageregeling

In plaats van de landelijke AWWN werkgeversbijdrageregeling geldt dat betrokken vakorganisaties € 975,65 per kalenderjaar ontvangen. Overige afspraken uit de landelijke AWWN regeling blijven onverkort van kracht.

Het bedrag dat aan FNV en ABW zal worden verstrekt in het kader van de WG bijdrage regeling zal per jaar met het percentage loonsverhoging worden verhoogd.

Thuiswerken i.v.m. corona:

Celanese heeft geen thuiswerkbeleid en stimuleert dat medewerkers zoveel mogelijk op locatie aanwezig zijn. De organisatie bepaalt of medewerkers thuiswerken. De reiskostenvergoeding zal doorlopen zolang dit fiscaal wordt toegestaan. Indien deze fiscale mogelijkheid komt te vervallen, zal voor iedere thuiswerkdag de Nibud vergoeding per gewerkte thuiswerkdag worden betaald.

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 werknemer per jaar ter beschikking worden gesteld ten behoeve van het organiseren van een teamactiviteit. Het afdelingshoofd bepaalt in overleg met de werknemers 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.

Functiewaardering

Functies 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.

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 dagdienstwerknemers 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%

Duurzame inzetbaarheid/ generatiepact

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. De generatiepact regeling is ingevoerd en er wordt gebruik van gemaakt.

Begin 2021 zullen vakorganisaties bespreekpunten aandragen in het kader van de “zware beroepen” discussie die speelt op landelijk niveau, en in hoeverre dat ook actueel is binnen Celanese. In gezamenlijk overleg zal dan worden bepaald welke eventuele aanvullende afspraken er gemaakt kunnen worden over dit onderwerp, die de volgende CAO dan kunnen worden ingevoerd.

Afgesproken is de eerdere afspraken rond de PMO voort te zetten (werknemers kunnen op vrijwillige basis en op kosten van de werkgever 1x per 2 jaar een periodiek medisch onderzoek ondergaan).

Sociaal akkoord/participatiewet

Celanese zal zich actief opstellen (inspanningsverplichting) om uit het doelgroepenregister een werknemer 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

Werknemers die dit wensen kunnen beschikken over een hard copy van de cao.

Reiskostenvergoeding:

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.

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

Sociaal plan

Het huidige sociaal plan zal voortgezet worden voor een periode van 3 jaar, te weten van 1 december 2018 tot 1 december 2021. Voor de periode van 1 december 2021 tot 1 december 2024 zal het huidige sociaal plan voortgezet worden, echter de oude kantonrechtersformule zal worden vervangen door de (nieuwe) kantonrechtersformule.

Bijlage 6

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

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. WIA-hiaatverzekering
9. Pensioen/ouderdoms-, invaliditeits-, nabestaandenpensioen
10. Verzekeringen
11. Vakbondscontributie

Bijlage 7

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

Regeling generatiepact

Kernpunten Generatiepact

Het Generatiepact staat open voor werknemers van 61 jaar en ouder met een arbeidscontract voor onbepaalde tijd.

Het Generatiepact is een regeling waarin de werknemers 80% werken van hun oorspronkelijke arbeidsduur, 89,4% (volcontinue) c.q. 88,5% (overig) van hun oorspronkelijk bruto salaris ontvangen en 100% pensioen blijven opbouwen.

Bij deelname blijft de omvang van het dienstverband gehandhaafd. De werknemer krijgt voor het aantal uren dat hij/zij minder gaat werken Generatiepact verlof (GP verlof), dat jaarlijks, uiterlijk per 1 november voor het komende jaar zal worden ingepland.

Formele kaders

Onderstaand volgt een uiteenzetting van de formele kaders en voorwaarden van de regeling Generatiepact

Algemene fiscale- en pensioentechnische voorwaarden

Het Generatiepact voldoet aan de volgende voorwaarden en/of (fiscale) regels:

1. De voorwaarden van de regeling zijn uitvoerbaar binnen het bestaande pensioen- en uitvoeringsreglement van Celanese Production Netherlands BV.
2. De werknemer die gebruik maakt van het Generatiepact moet wekelijks minimaal 50% feitelijk blijven werken van de (gemiddelde) arbeidsomvang in het kalenderjaar direct voorafgaand aan tien jaar voor de in het pensioenreglement vastgestelde pensioenrichtleeftijd, tenzij er sprake is van afwezigheid als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid of regulier jaarlijks vakantieverlof.
3. Bij deelname aan het Generatiepact is het niet mogelijk gelijktijdig gebruik te maken van opname levensloop, verlofstuwmeren, of soortgelijke verlof indien hierbij de 'feitelijke 50% werken-eis' van de fiscus in het gedrang komt.
4. Het is fiscaal niet toegestaan om eerder dan 10 jaar voorafgaand aan de pensioenrichtleeftijd conform het pensioenreglement deel te nemen aan een Generatiepactmodel.

Artikel 1 - Begripsomschrijvingen

Werkgever:	De rechtspersoon zoals gedefinieerd in artikel 1.a cao Celanese Production Netherlands BV
Werknemer:	De persoon van 61 jaar of ouder die minimaal één jaar in dienst is bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en die op basis van zijn functie valt onder de cao van Celanese Production Netherlands BV.
Deze regeling:	De regeling Generatiepact voor Celanese Production Netherlands BV
Oorspronkelijk salaris:	Het vaste bruto maandsalaris, inclusief eventuele vaste salaristoelagen (zoals bijvoorbeeld een persoonlijke toeslag, ploegentoeslag), van de werknemer direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan deze regeling.
Feitelijk salaris:	Het percentage van het Oorspronkelijk Bruto Salaris dat de werknemer gaat verdienen na ingang van deelname aan deze regeling, namelijk 89,4% voor medewerkers in de volcontinue dienst en 88,5% voor de overige medewerkers.
Oorspronkelijke arbeidsduur:	De omvang van het vaste dienstverband direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan deze regeling.

Artikel 2 - Wie kan hiervan gebruik maken

1. De regeling staat open voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die 61 jaar of ouder is gedurende de looptijd van de regeling.
2. De ingangsdatum voor deelname aan de regeling is voor het eerst mogelijk op 1 augustus 2018 en daarna met ingang van de 1e dag van de kalendermaand, dat de werknemer, die aan de voorwaarden voldoet, wil deelnemen.
3. Een verzoek tot deelname aan de regeling moet schriftelijk minimaal 6 maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum bij HR en de leidinggevende worden aangevraagd. De werkgever kan instemmen met een kortere aanvraagtermijn.
4. De werknemer en werkgever stellen een aanvullende verklaring op (Aanvulling arbeidsovereenkomst inzake deelname Generatiepact Celanese Production Netherlands BV), waarin de afspraken met betrekking tot zijn deelname aan deze regeling vastgelegd zijn.
5. Een verzoek om gebruik te mogen maken van deze regeling wordt gehonoreerd tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich hier tegen verzet.

Artikel 3 - Duur van de deelname

1. De deelname aan de regeling vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de werknemer tot de datum waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eerder eindigt.
2. Deelname aan de regeling kan niet tussentijds worden opgeschort gedurende de resterende duur van het dienstverband, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

Artikel 4 – Inhoud van de regeling

1. Het gebruik maken van de regeling, houdt in dat de werknemer in de leeftijdscategorie 61 jaar of ouder 20% minder gaat werken van zijn Oorspronkelijke Arbeidsduur in de vorm van Generatiepact verlof, met dien verstande dat hij geen recht heeft op eventuele kwartaaldagen. De ADV, basisvakantie, leeftijdsvakantie en worden op basis van 80% werken vastgesteld. De ADV, basisvakantie en leeftijdsvakantie worden op basis van 80% werken vastgesteld, waarbij de werknemer minimaal 20 uur, respectievelijk 16 uur voor de 5-ploegendienst per week als ondergrens feitelijk blijft werken om ongewenste organisatorische knelpunten te voorkomen. De Oorspronkelijke Arbeidsduur wordt niet aangepast. Voor de deelnemer geldt dat het aantal opkomstdagen gelijk blijft.
2. Als de werknemer gebruik maakt van de regeling, krijgt hij 89,4 % (volcontinue) danwel 88,5% (overige medewerkers) van zijn oorspronkelijke bruto salaris doorbetaald. Het percentage blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
3. Het oorspronkelijk salaris groeit mee met eventuele overeengekomen structurele loonsverhogingen tussen cao-partijen.
4. Een werknemer die in deeltijd werkt kan ook deelnemen aan de regeling. Er geldt echter wel een ondergrens van tenminste 20 uur resp. 16 uur voor de 5-ploegendienst per week blijven werken.
5. De uren die korter wordt gewerkt worden, worden jaarlijks uiterlijk voor 1 november ingepland.
6. Deze regeling staat open voor alle werknemers die voldoen aan de voorwaarden conform artikel 2.

Artikel 5 - Andere aan het salaris gerelateerde arbeidsvoorwaarden

De vakantietoeslag, gratificatie dienstjubileum en alle andere aan het salaris gerelateerde arbeidsvoorwaarden worden berekend over het feitelijk salaris.

Artikel 6 – Pensioenopbouw

1. De pensioenopbouw loopt bij gebruikmaking van de regeling door op basis van het Oorspronkelijke Bruto Salaris.
2. De pensioenpremies worden zowel door werkgever als werknemer betaald in de normale verhoudingen, zoals vastgelegd in het pensioenreglement.
3. De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving en het pensioenreglement, blijven van kracht.

Artikel 7 – Werktijden en werkzaamheden

Het buitengewoon verlof wordt jaarlijks uiterlijk per 1 november voor het komend jaar ingepland. De feitelijke werktijden en te verrichten werkzaamheden worden vastgesteld na overleg tussen de betrokken werknemer en de leidinggevende. Kortere werken in roosterplanning zal gebeuren op basis van een eerlijke verdeling van diensten (ochtend-, middag- nachtdienst en begin, midden, einde cyclus). Er bestaat geen individueel recht op vaste vrije dag of dienst. Bij afwezigheid op een ingeplande vrije dag, komt deze te vervallen.

Artikel 8 – Vakantieverlof

Gedurende de periode waarin betrokkene gebruikt maakt van de regeling vindt over de uren van het buitengewoon verlof geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Artikel 9 – Arbeidsongeschiktheid

1. Voor de werknemer die gebruik maakt van de regeling wordt bij ziekte gedurende het eerste ziektejaar 100% van het feitelijke salaris uitbetaald.
2. De werknemer ontvangt vanaf de eerste dag van het tweede ziektejaar 90% van het Feitelijke Salaris uitbetaald.
3. De re-integratie bij ziekte richt zich op de omvang van de verminderde arbeidsduur uit hoofde van deelname aan deze regeling.

Artikel 10 – Aanmelding

1. Indien de werknemer gebruik wil maken van de regeling dient hij hiervoor minimaal 6 maanden voorafgaand een verzoek in bij HR en zijn leidinggevende. De werkgever kan instemmen met een kortere aanvraagtermijn.
2. De werknemer ontvangt een brief waarin de afspraken met betrekking tot zijn deelname aan het Generatiepact overeenkomstig deze regeling vastgelegd zijn. Daarvoor wordt gebruik gemaakt van de aanvulling arbeidsovereenkomst inzake deelname Generatiepact Celanese Production Netherlands BV welke als bijlage bij deze regeling is bijgevoegd.

Artikel 11 - Geen aanspraak op uitbreiding arbeidsomvang

De werknemer die gebruik maakt van de regeling kan geen aanspraak meer maken op een uitbreiding van de arbeidsomvang in welke vorm dan ook.

Artikel 12 – Nevenwerkzaamheden

Nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden verrichten tijdens de vrijgekomen werktijd (GP verlof) is in strijd met de intenties van deze regeling. Het is de werknemer niet toegestaan om vanaf de datum waarop van de regeling gebruik wordt gemaakt, tijdens de vrijgekomen werktijd nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden te verrichten.

Artikel 13 – Hardheidsclausule

In gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, zullen de werkgever en de werknemer tot een voor beide partijen passende oplossing komen. Indien het niet lukt om tot een passende oplossing te komen, zullen werkgever en vakbonden nader overleg voeren.

Artikel 14 – Hogere wet -en regelgeving

Dwingende bepalingen in hogere wet -en regelgeving gaan boven de bepalingen in deze regeling.

Artikel 15 – Werkingsduur

Deze regeling geldt vanaf 1 augustus 2018.

Artikel 16 – Slotbepalingen

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 augustus 2018.

**AANVULLING ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE DEELNAME GENERATIEPACT
CELANESE PRODUCTION NETHERLANDS B.V.**

De ondergetekenden:

1. Werkgever, gevestigd aan te , verder te noemen werkgever,
en

2. Werknemer wonende aan de te,
verder te noemen werknemer,
in aanmerking nemende dat:

Werknemer sinds op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde
tijd werkzaam is voor gemiddeld uur per week met een maandsalaris
van €..... Dit huidige maandsalaris (inclusief eventuele vaste salaristoelagen) is het
Oorspronkelijk Salaris.

Werkgever en werknemer hebben besloten om deel te nemen aan het Generatiepact. Dit houdt in
dat werknemer 80% gaat werken, 88,5%/89,4% van het Oorspronkelijke Salaris betaald krijgt en
er 100% pensioenpremie wordt betaald conform de reguliere pensioenpremieverdeling
opgenomen in het pensioenreglement. Werkgever en werknemer bespreken op welke manier het
takenpakket 20 procent gereduceerd wordt vanwege deelname aan het generatiepact.

Werkgever en werknemer verklaren hiermee dat zij op // te
het volgende in aanvulling op de bestaande arbeidsovereenkomst van //zijn overeengekomen:

Werknemer zal per /..... /werkzaam zijn voor gemiddeld uur per week.

Het salaris van de werknemer voor dat aantal overeengekomen uren zal € ,bruto bedragen per
maand, zijnde% van het Oorspronkelijke Salaris.

Alle overige arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van de eventuele kwartaaldagen en
opkomstdagen, blijven onverkort van kracht met dien verstande dat de ADV, basisvakantie en
leeftijdsvakantie berekend wordt over de feitelijke arbeidsduur (80%) en de grondslag voor de
vakantietoeslag het feitelijke salaris is.

Werkgever wijst werknemer erop dat deelname aan de generatiepactregeling gevolgen kan
hebben voor een eventuele uitkering.

Het Reglement Generatiepact dat aan deze Aanvulling is gehecht maakt onderdeel uit van deze
aanvulling op de arbeidsovereenkomst.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend,

Plaats:

Datum:

Voor akkoord werkgever

Voor akkoord werknemer

.....

.....

Aldus overeengekomen

Celanese Production Netherlands B.V. Geleen

T.F.A. Pijls

FNV

B. Alkemade

Vakbond ABW

Statutair vertegenwoordigd door:

J. Hurxkens, (Voorzitter)

I. Kandhai, (Secretaris/Penningmeester)

Namens deze:

W. Kapell