



*CAO Intertek Polchemlab BV 2023 – 2024*

*Bevat RVU regeling met als einddatum 31-12-2025*

INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK I - ALGEMEEN

Artikel 1. Looptijd.....	4
Artikel 1a. Bekendmaking CAO .....	4
Artikel 2. Definities.....	4
Artikel 3. Ter beschikking gestelde arbeidskrachten.....	5

HOOFDSTUK II - DIENSTVERBAND

Artikel 4. Aangaan arbeidsovereenkomst .....	6
Artikel 5. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd .....	6
Artikel 6. Uitsluiting artikelen 7:628 BW .....	6
Artikel 7. Opzegging van de arbeidsovereenkomst.....	6
Artikel 8. Beëindiging van rechtswege in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd .....	6
Artikel 9. Beëindiging wegens dringende redenen werkgever.....	7
Artikel 10. Beëindiging wegens dringende redenen medewerker .....	7
Artikel 11. Verplichting medewerker .....	7
Artikel 12. Plaatsing van de medewerker.....	8
Artikel 13. Vacaturevervulling.....	8
Artikel 14. Geheimhouding .....	8
Artikel 15. Uitvinding en octrooi .....	9
Artikel 16. Nevenactiviteiten.....	9
Artikel 17. Concurrentiebeding .....	10
Artikel 18. Schorsing voor onderzoek en/of beraad.....	10
Artikel 19. Disciplinaire maatregelen .....	10

HOOFDSTUK III - BELONING

Artikel 20. Salarisschalen .....	12
Artikel 21. Wijziging van het salaris .....	12
Artikel 22. Beoordeling .....	13
Artikel 23. Salarisaanpassing.....	14
Artikel 24. Vakantiebijslag.....	14
Artikel 25. Thuiswerken .....	15
Artikel 26. Reiskosten / woon – werk vergoeding .....	15
Artikel 27. Gereserveerd .....	15
Artikel 28. Toeslag voor ploegendienst.....	16
Artikel 29. Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag .....	16
Artikel 30. Tijdelijke vervulling van een functie waarvoor een hogere salarisschaal geldt .....	17
Artikel 31. Toeslag voor wachtdienst .....	17
Artikel 32. Toeslag voor werken op bijzondere uren .....	17
Artikel 33. Toeslag voor overwerk .....	17
Artikel 34. Toeslag voor ontbieden naar het bedrijf .....	19
Artikel 35. Tegemoetkoming in individuele gevallen .....	19
Artikel 36. Uitbetaling .....	19
Artikel 37. Vermindering maandinkomen .....	19

HOOFDSTUK IV - ARBEIDSDUUR

Artikel 38. Arbeidsduur .....	20
Artikel 39. Gereserveerd .....	20
Artikel 40. Overwerk .....	20
Artikel 41. Vakantie.....	21
Artikel 42. Arbeidsduurverkortings.....	22
Artikel 42a. Aanwezigheidsbonus .....	23
Artikel 43. Aanwending contractueel vrijaf.....	23
Artikel 44. Buitengewoon verlof .....	24

HOOFDSTUK V - SOCIALE ZEKERHEID

Artikel 45. Arbeidsongeschiktheid .....	27
Artikel 46. Verplaatsing om bedrijfsredenen .....	28
Artikel 47. Ziektekostenverzekering.....	28
Artikel 48. Pensioen .....	28
Artikel 48a. Tijdelijke Ouderenregeling.....	30

HOOFDSTUK VI - DEELTIJD

Artikel 49. Algemene bepaling .....	30
Artikel 50. Naar evenredigheid toe te passen arbeidsvoorwaarden.....	30
Artikel 51. Toeslagen en compensatie in vrije tijd .....	31
Artikel 52. Buitengewoon verlof .....	31
Artikel 53. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten.....	31
Artikel 54. Partieel leerplichtigen.....	31
Artikel 55. Geboorteverlof voor partners (WIEG).....	32

HOOFDSTUK VII - DIVERSEN

Artikel 56. Opdracht extern organisatiebureau .....	32
Artikel 57. Fusie en reorganisatie.....	32
Artikel 58. Vakbondsoverleg .....	32
Artikel 59. Gereserveerd .....	32
Artikel 60. Vredesplicht.....	32
Artikel 61. Afwijking in individuele gevallen .....	33
Artikel 62. Gereserveerd .....	33
Artikel 63. Gereserveerd .....	33

BIJLAGE 1 Salarisschalen .....	34
BIJLAGE 2 Vakantiebijslag.....	35
BIJLAGE 3 Bijbetalingsregeling .....	36
BIJLAGE 4 Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid.....	41
BIJLAGE 5 Roosters en normen arbeids- en rusttijden.....	44
BIJLAGE 6 Pensioen .....	51
BIJLAGE 7 Bedrijfs AOW / RVU.....	55
PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN.....	58

## **Collectieve Arbeidsovereenkomst Intertek Polychemlab BV**

1 februari 2023 tot en met 31 januari 2024

### **HOOFDSTUK I - ALGEMEEN**

#### **Artikel 1. Looptijd**

1a. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor het tijdvak van 1 februari 2023 tot en met 31 januari 2024 en eindigen zonder dat hiervoor enige opzegging is vereist.

1b. Voor artikel 42 (Arbeidsduurverkorting) geldt een afwijkende looptijd, welke aldaar is aangegeven.

2. Deze overeenkomst is van toepassing op de medewerker en kan worden aangehaald als CAO Intertek Polychemlab BV.

#### **Artikel 1a. Bekendmaking CAO**

De CAO wordt aan de medewerkers bekend gemaakt door middel van een digitale publicatie via de I-schijf, <I:\Public\HR\Communicatie & Informatie\CAO en AV-items\CAO\Vigerende cao 2023 - 2024> Intertek Polychemlab BV. Aan medewerkers die daaraan behoefte hebben, wordt op hun verzoek een printversie ter beschikking gesteld door de afdeling Human Resources.

#### **Artikel 2. Definities**

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a) de werkgever: Intertek Polychemlab BV, gevestigd te Geleen;
- b) de vakorganisaties: de vakorganisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend;
- c) de CAO: de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
- d) de medewerker: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met Intertek Polychemlab BV; N.B. Teneinde de leesbaarheid te bevorderen wordt in deze CAO steeds alleen de mannelijke vorm gehanteerd; voor 'de medewerker' respectievelijk 'hij' of 'hem' of 'zijn' moet tevens gelezen worden 'de medewerkster' respectievelijk 'zij' of 'haar' of 'haar'.
- e) het maandinkomen: de som van de volgende inkomensbestanddelen:
  - het salaris, dat wil zeggen het (schaal)salaris als bedoeld in artikel 20;
  - de toeslag voor ploegendienst (art. 28);
  - de toeslag voor blijvende plaatsing in wachtdienst (art. 31);
  - de toeslagen ingevolge de bijbetalingsregeling (bijlage 3);
  - de garantietoeslag ingevolge de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid (bijlage 4) rekening houdend met de vermindering als bedoeld in art. 45, lid 10 (arbeidsongeschiktheid);
- f) de dag: de aaneengesloten periode van 24 uren, aanvangende om 00.00 uur;
- g) de gemiddelde feestdagvergoeding: een twaalfde deel van de volgens het dienstrooster gemiddeld op jaarbasis toe te kennen toeslag als bedoeld in artikel 29 (toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag);

- h) feestdagen: Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen alsmede de dag waarop de verjaardag van de Koning van Nederland landelijk wordt gevierd;
- i) intern overleg: de binnen Intertek Polychemlab functionerende Ondernemingsraad Intertek Polychemlab BV alsmede de Eenheidsvertrouwensmedewerkers;
- j) continudienst: de dienst waarbij met een 5-ploegenrooster gedurende het gehele jaar in een volcontinu proces wordt gewerkt, dan wel de dienst die uitdrukkelijk daarmee is gelijkgesteld;
- k) partner: degene die met de medewerker is gehuwd dan wel een geregistreerd partnerschap is aangegaan;
- l) geregistreerd partnerschap: partnerschap als bedoeld in Boek 1, titel 5A van het Burgerlijk Wetboek.

### **Artikel 3. Ter beschikking gestelde arbeidskrachten**

De werkgever draagt zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad Intertek Polychemlab BV aan ter beschikking gestelde arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de medewerkers plegen te worden verricht. Een en ander geldt voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het bestaande medewerkersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, kunnen worden uitgevoerd.

## HOOFDSTUK II - DIENSTVERBAND

### *Paragraaf 1 - Arbeidsovereenkomst*

#### **Artikel 4. Aangaan arbeidsovereenkomst**

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij in bijzondere gevallen anders is overeengekomen. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd.
2. Bij indiensttreding ontvangt de medewerker een exemplaar van de CAO.

#### **Artikel 5. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

1. Een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd, mag ten hoogste drie jaar belopen, waarbij voor de berekening van deze periode aansluitende arbeidsovereenkomsten aangegaan voor bepaalde tijd, worden samengevoegd. Conform de WAB.
2. In voorkomende gevallen - met name voor projecten - mag een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd evenwel voor ten hoogste 5 jaar worden aangegaan. Als regel zal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet meerdere projecten omvatten.
3. Indien een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd, stilzwijgend wordt voortgezet, wordt deze geacht verder te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

#### **Artikel 6. Gereserveerd**

#### **Artikel 7. Opzegging van de arbeidsovereenkomst**

1. Voor werkgever en medewerker geldt een opzegtermijn van:
  - a) één maand, indien de medewerker is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C35;
  - b) drie maanden, voor de overige medewerkers.
2. De opzegging van de arbeidsovereenkomst kan geschieden tegen elke kalenderdag.
3. Het bepaalde in lid 1 en lid 2 is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd indien en voor zover deze overeenkomst eindigt door het verstrijken van de tijd en op de beëindiging van rechtswege in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, als bedoeld in artikel 8.

#### **Artikel 8. Beëindiging van rechtswege in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd**

De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege, zonder dat voorafgaande opzegging is vereist, met ingang van de dag waarop de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

#### **Artikel 9. Beëindiging wegens dringende redenen werkgever**

Onverminderd het bepaalde in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek zullen voor de werkgever dringende redenen in de zin van dat artikel onder andere aanwezig geacht kunnen worden wanneer de medewerker:

- 1) zich schuldig maakt aan een ernstige overtreding van enig op zijn arbeid betrekking hebbend wettelijk voorschrift;
- 2) ontplofbare of andere gevaarlijke stoffen van het bedrijf meeneemt of daarvan een kennelijk verkeerd gebruik maakt;
- 3) opzettelijk de redelijke bevelen of instructies, door of namens de werkgever gegeven, niet nakomt;
- 4) herhaaldelijk of gedurende drie achtereenvolgende dagen verzuimt, zonder voorafgaande toestemming van degene onder wiens onmiddellijk toezicht hij werkzaam is, of van de daartoe aangewezen bedrijfsinstantie en zonder naderhand als geldig aangenomen reden welke voorafgaand werd medegedeeld of waarvan voorafgaande mededeling niet mogelijk was;
- 5) een andere medewerker, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt, op ernstige wijze bedreigt, verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met wet of goede zeden;
- 6) opzettelijk of ondanks waarschuwing roekeloos de eigendommen van de werkgever of van een andere medewerker beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
- 7) opzettelijk of ondanks waarschuwing roekeloos de veiligheid in het bedrijf of de veiligheid in de omgeving van het bedrijf dan wel de leefbaarheid van het milieu in de omgeving van het bedrijf schaadt of aan ernstig gevaar blootstelt;
- 8) de geheimhoudingsplicht als bedoeld in artikel 14 schendt.

#### **Artikel 10. Beëindiging wegens dringende redenen medewerker**

Onverminderd het bepaalde in artikel 7:679 van het Burgerlijk Wetboek zullen voor de medewerker dringende redenen in de zin van dat artikel onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

1. wanneer er wegens gehele of gedeeltelijke stilstand van het bedrijf of wegens gebrek aan afzet meer dan drie dagen in een week geen werk is;
2. wanneer een hoger geplaatste medewerker de medewerker, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt, op ernstige wijze bedreigt, verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met wet of goede zeden.

*Paragraaf 2 - Verplichtingen en bevoegdheden van werkgever en medewerker*

#### **Artikel 11. Verplichting medewerker**

De medewerker is verplicht tijdens zijn dienstvervulling zijn gehele werkkraft in dienst te stellen van en zijn kennis naar vermogen aan te wenden tot verbetering van de goede gang van zaken bij Intertek Polychemlab BV (werkgever), alsmede is de medewerker verplicht zich te houden aan de richtlijnen behorende bij de site Chemelot.

## **Artikel 12. Plaatsing van de medewerker**

1. De werkgever is bevoegd, met inachtneming van de ter zake geldende regelingen, al die maatregelen te treffen welke hij in verband met de organisatie en de goede gang van zaken noodzakelijk acht.
2. Het bepaalde in lid 1 houdt onder meer in, dat de werkgever bevoegd is, binnen de grenzen der redelijkheid, de medewerker arbeid te laten verrichten op de tijd en op de plaats welke de werkgever wenselijk acht.
3. De werkgever is eveneens binnen de grenzen der redelijkheid bevoegd andere werkzaamheden - niet behorend tot het takenpakket van de medewerker - blijvend of tijdelijk aan de medewerker op te dragen. De op te dragen andere werkzaamheden moeten, in aanmerking nemend opleiding, beoordeling en persoonlijke omstandigheden van de betrokkene en rekening houdend met de bedrijfsomstandigheden, als redelijkerwijze passend voor hem kunnen worden beschouwd.
4. Indien de werkgever op grond van het bepaalde in dit artikel de standplaats van de medewerker wil wijzigen en/of de medewerker andere werkzaamheden wil opdragen, zal hij dit in het algemeen ten minste twee weken voor de ingangsdatum met de medewerker bespreken onder opgave van redenen en van de vermoedelijke tijdsduur.
5. De werkgever kan met de medewerker die buiten Intertek Polychemlab BV wordt geplaatst, overeenkomen welke bepalingen van deze CAO noodzakelijkerwijs aanpassing behoeven.

## **Artikel 13. Vacaturevervulling**

1. Voor de vervulling van een nieuwe ontstane of vrijgekomen bestaande functie gelden de volgende richtlijnen:
  - a) de keuze zal vallen op de voor de betrokken functie meest geschikte persoon;
  - b) aan daarvoor geschikte medewerkers zal de voorkeur worden gegeven boven kandidaten van elders;
2. De mogelijkheid om uit het medewerkersbestand in open gevallen functies te voorzien, wordt, zo veel mogelijk passend in het raam van loopbaanbegeleiding, bevorderd door plaats verwisseling en doelmatige opleiding. Het opleiden van de medewerkers vormt daarmee een essentieel onderdeel van het beleid, waarbij de verantwoordelijkheid voor opleiding zowel bij de werkgever als bij de medewerker ligt. Opleiding is met name van belang, om in het licht van de snelle technologische ontwikkeling het kwalificatie niveau voor de huidige, alsmede eventuele toekomstige functie te behouden respectievelijk te verbeteren.

## **Artikel 14. Geheimhouding**

1. De medewerker is tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst alsook daarna, verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hem direct of indirect ingevolge zijn dienstverband bekend is en waarvan openbaarmaking of mededeling aan derden schade zou kunnen berokkenen aan Intertek Polychemlab BV.

De medewerker zal tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst al hetgeen hem direct of indirect ingevolge zijn dienstverband bekend is, voor geen ander doel aanwenden dan waarvoor hij met bedoelde informatie bekend is geraakt.

2. De medewerker is verplicht vóór het eindigen van de arbeidsovereenkomst alle bedrijfseigendommen en alle niet zijn persoon betreffende bescheiden, welke betrekking hebben op Intertek Polychemlab BV, van welke aard ook, bij de werkgever in te leveren.



3. Wanneer de medewerker een van de in de leden 1 en 2 genoemde verplichtingen niet nakomt, is hij gehouden tot vergoeding van alle schade, welke daaruit voor de in lid 1 bedoelde ondernemingen voortvloeit.

#### **Artikel 15. Uitvinding en octrooi**

1. De medewerker is verplicht elke door hem tijdens de duur van zijn arbeidsovereenkomst gedane uitvinding op het gebied van de werkzaamheid van Intertek Polychemlab BV, onverwijld aan de werkgever mede te delen.

2. Voor zover de werkgever niet reeds van rechtswege aanspraak op octrooi heeft, is de medewerker, indien de werkgever zulks wenst, verplicht de rechten uit zijn uitvinding voortvloeiend aan de werkgever over te dragen. Op de werkgever rust de verplichting om binnen een redelijke termijn aan de medewerker mede te delen of hij van dit recht op overdracht gebruik wenst te maken. Alle eventuele kosten verbonden aan de overdracht komen ten laste van de werkgever.

#### **Toelichting**

*Onder 'de rechten uit een uitvinding voortvloeiend' wordt niet uitsluitend verstaan het recht op het aanvragen van octrooi, maar ook bijv. het recht om de uitvinding geheim te houden.*

3. De werkgever is bevoegd ten aanzien van de in de leden 1 en 2 omschreven verplichtingen nadere regelen vast te stellen.

4. Indien de aard van de functie meebrengt, dat de medewerker zijn bijzondere kennis aanwendt tot het doen van uitvindingen, wordt bij het bepalen van het salaris op voorhand rekening gehouden met de aan de medewerker toekomende vergoeding voor gemis aan octrooi.

5. Aan de medewerker in een functie waarvan de aard niet meebrengt dat de medewerker zijn bijzondere kennis aanwendt tot het doen van uitvindingen, wordt een, het gemis aan octrooi in aanmerking genomen, billijk bedrag toegekend, indien de werkgever van het recht op overdracht van de uit zijn uitvinding voortvloeiende rechten gebruik maakt.

6. Intertek Polychemlab BV spreekt uitdrukkelijk uit om gedane uitvindingen die betrekking hebben op werkzaamheden voor DSM werkmaatschappijen en voor SABIC, aan deze partijen over te dragen.

**Artikel 16. Nevenactiviteiten** 1. Het is de medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C36 tot en met C41, alsmede de medewerker met een functie als bedoeld in artikel 20, lid 1, 2<sup>e</sup> volzin, verboden een 'nering of bedrijf' uit te oefenen, bijbetrekkingen te vervullen of tegen betaling anderszins werkzaamheden voor derden te verrichten zonder schriftelijke toestemming van de werkgever.

2. Indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt, is het de medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C35, verboden een 'nering of bedrijf' uit te oefenen, bijbetrekkingen te vervullen of tegen betaling anderszins werkzaamheden voor derden te verrichten.

3. De in lid 1 bedoelde toestemming is niet vereist voor en het in lid 2 bedoelde bezwaar zal niet worden gemaakt tegen het ontwikkelen van de in lid 1 bedoelde activiteiten, niet tegen betaling, ten behoeve van vakorganisaties of van verenigingen van godsdienstige, sociale of culturele aard.

4. De in lid 1 bedoelde toestemming zal alleen geweigerd worden en het in lid 2 bedoelde bezwaar zal alleen gemaakt worden op gronden, aan het bedrijfsbelang ontleend; de verleende toestemming kan op zodanige gronden te allen tijde worden ingetrokken.

### **Artikel 17. Concurrentiebeding**

De werkgever is gerechtigd aan aanstelling of handhaving in een functie de voorwaarde te verbinden dat de medewerker zich schriftelijk verbindt na beëindiging van de arbeidsovereenkomst – behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever – niet in dienst te treden van of werkzaamheden te verrichten ten behoeve van andere ondernemingen of instellingen. Deze toestemming wordt in ieder geval verleend indien de onderneming of instelling naar het oordeel van de werkgever niet concurrerend werkzaam is ten opzichte van Intertek Polychemlab BV.

*Paragraaf 3 – Schorsing voor onderzoek en/of beraad; disciplinaire maatregelen*

### **Artikel 18. Schorsing voor onderzoek en/of beraad**

1. De medewerker kan worden geschorst, teneinde onderzoek en/of beraad mogelijk te maken, indien het vermoeden dan wel de zekerheid bestaat dat hij zich aan zodanige laakbare daden of gedragingen heeft schuldig gemaakt, dat met toepassing van artikel 19 lid 1 sub a en b redelijkerwijze tot ontzetting uit de functie, eventueel gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, of tot ontslag zou kunnen worden overgegaan.
2. Bij aanzegging van de schorsing wordt de reden daarvan aan betrokkene meegedeeld. De schorsing wordt schriftelijk aan de medewerker bevestigd, eveneens onder vermelding van de reden.
3. De schorsing, waarvan de duur zo veel mogelijk dient te worden beperkt, kan geschieden onder gehele of gedeeltelijke inhouding van het op maximaal zeven dagen betrekking hebbende deel van het maandinkomen.
4. Na beëindiging van het onderzoek en/of het beraad wordt het resultaat van het onderzoek en de beslissing schriftelijk aan de medewerker meegedeeld.
5. De inhouding van het maandinkomen als bedoeld in lid 3, wordt ongedaan gemaakt, indien en voor zover de werkgever niet besluit de toegepaste schorsing aan te merken als een disciplinaire schorsing.
6. Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid ongegrond, dan wordt betrokkene schriftelijk gerehabiliteerd en wordt de inhouding alsnog ongedaan gemaakt.

### **Artikel 19. Disciplinaire maatregelen**

1. In geval van laakbare daden of gedragingen van de medewerker kan de werkgever overgaan tot het nemen van disciplinaire maatregelen. Naar de ernst van de daden of gedragingen wordt een onderscheid gemaakt in een drietal categorieën:
  - a) daden of gedragingen die zo ernstig zijn, dat deze op zich zelf een dringende reden tot ontslag op staande voet in de zin van artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek (eventueel onder toepassing van artikel 9) vormen;
  - b) daden of gedragingen die weliswaar geen dringende reden voor ontslag op staande voet vormen, maar die toch zo ernstig zijn, dat de werkgever redelijkerwijze tot opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen overgaan;
  - c) daden of gedragingen die weliswaar niet zo ernstig zijn, dat redelijkerwijze tot opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen worden overgegaan, maar toch wel van dien aard zijn, dat zij uit oogpunt van de goede orde bij Intertek Polychemlab, alsmede het gehele bedrijventerrein Chemelot en/of uit een oogpunt van een veilige bedrijfsvoering door de werkgever niet kunnen worden geduld. Bedoelde daden of gedragingen kunnen in bepaalde omstandigheden ook buiten de uitoefening van de functie en/of buiten het bedrijf hebben plaatsgehad.

2. Afhankelijk van de ernst van de daden of gedragingen en van de omstandigheden waaronder die hebben plaatsgevonden, kunnen de volgende maatregelen worden genomen:

- a) ingeval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1.a:
  - ontzetting uit de functie gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, echter onverminderd de mogelijkheid om onverwijld over te gaan tot ontslag op staande voet;
- b) ingeval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1.b:
  - ontzetting uit de functie niet gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, dan wel
  - tijdelijke ontzetting uit de functie gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, dan wel
  - schorsing voor 5 tot 7 volgens het voor betrokken medewerker geldende dienstrooster te werken diensten, gepaard gaande met inhouding van het op die dagen betrekking hebbende deel van het maandinkomen, een en ander onverminderd de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.
- c) ingeval van daden of gedragingen als bedoeld onder paragraaf 1.c van dit artikel:
  - tijdelijke ontzetting uit de functie niet gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, dan wel
  - schorsing voor ten hoogste 5 volgens het voor betrokken medewerker geldende dienstrooster te werken diensten, gepaard gaande met gehele of gedeeltelijke inhouding van het op die dagen betrekking hebbende deel van het maandinkomen.

3. Alvorens tot een van sub 2 genoemde maatregelen wordt overgegaan, wordt de betrokken medewerker, en op diens verzoek ook een vertrouwenspersoon van betrokken medewerker gehoord.

4. De reden van de te nemen of de genomen maatregel wordt aan betrokkene in een voor beroep vatbare beslissing bevestigd. Een eventueel tegen de beslissing ingesteld beroep heeft ten aanzien van de uitvoering van de maatregel geen opschortende werking.

5. Ingeval ontzetting uit de functie gepaard gaat met plaatsing in een functie waarvoor een lagere salarisschaal geldt, kan geen aanspraak worden gemaakt op toekenning van de toeslagen als bedoeld in artikel 46.

## HOOFDSTUK III – BELONING

### Paragraaf 1 - De salarissystematiek

#### Artikel 20. Salarisschalen

1. De regeling van de salarissen geldt voor de functies die zijn ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C41. Voor niet in die schalen ingedeelde functies stelt de werkgever het salaris van geval tot geval vast.

2. De medewerker op wie de regeling van de salarissen in de CAO van toepassing is, wordt ingedeeld in een van de salarisschalen, welke zijn opgenomen in bijlage 1.

3. Voor de indeling in de salarisschalen is primair bepalend het niveau van de normaliter verrichte functie. Voor de vaststelling van dit niveau wordt gebruik gemaakt van een systematiek van functiewaardering. Medebepalend voor de indeling zijn opleidingsniveau, de ervaring en de eventuele geschiktheid voor het vervullen van hogere functies.

4. De salarisschalen bestaan uit:

- een minimum schaalsalaris;
- een maximum schaalsalaris;
- een perspectiefsalaris.

#### Artikel 21. Wijziging van het salaris

1. Indien en zover de medewerker het voor hem vastgestelde perspectiefsalaris nog niet heeft bereikt, kan afhankelijk van de beoordeling, conform artikel 22 en de zogenaamde "Relatieve Salaris Positie", het salaris per 1 januari van ieder jaar worden aangepast conform de onderstaande matrix:

Beoordeling	Onvoldoende	Te ontwikkelen	Goed	Zeer goed	Uitmuntend
Relatieve Salaris Positie					
Minimum- schaalmid- den	0%	2%	3%	4%	5%
Schaalmidden- eindsalaris resp. normsalaris	0% of -/- *)	1%	2%	3%	4%
Normsalaris- perspectiefsalaris	-/- *)	-/- *)	-/- *)	2%	2%

\* verrekening vindt plaats conform lid 3

De procentuele verhogingen worden berekend over het normsalaris.

De laatste salarisverhoging is zo nodig lager dan het in de tabel genoemde percentage, indien anders het perspectiefsalaris zou worden overschreden.

2. Het te bereiken eindsalaris is afhankelijk van de beoordeling van het functioneren:

- Voor de medewerker die met 'onvoldoende' is beoordeeld, is het perspectiefsalaris gelijk aan het individueel salaris.
- Voor de medewerker die met 'te ontwikkelen' is beoordeeld, is het perspectiefsalaris gelijk aan 95% van het normsalaris.
- Voor de medewerker die met 'goed' (conform de norm) is beoordeeld, is het perspectiefsalaris gelijk aan het normsalaris.
- Voor de medewerker die met 'zeer goed' is beoordeeld, is het perspectiefsalaris gelijk aan het bedrag dat 5% uitgaat boven het normsalaris.
- Voor de medewerker die met 'uitmuntend' is beoordeeld, is het perspectiefsalaris gelijk aan het bedrag dat 10% uitgaat boven het normsalaris.

3. Indien het individueel salaris hoger is dan het bij de beoordeling behorend perspectief-salaris, vindt verrekening van het verschil plaats met de eerstvolgende algemene aanpassing(en) van de salarissen als bedoeld in artikel 23, totdat het individueel salaris gelijk is aan het bij de beoordeling behorend perspectiefsalaris.

Deze salarismaatregel wordt eerst getroffen, nadat de dalende trend in het functioneren in het kader van een formeel beoordelingsgesprek met de medewerker is besproken en de medewerker gedurende tenminste een half jaar de gelegenheid heeft gehad zijn functioneren te verbeteren.

**Overgangsbepaling:**

*De medewerker die in de tot 1 januari 2007 gehanteerde beoordelingssystematiek als gevolg van een vóór die datum doorgevoerde verlaging van het beoordelingspredicaat een hoger individueel salaris ontvangt dan behorend bij het laatstelijk in 2006 geldend beoordelingspredicaat, behoudt dit salaris als het beoordelingspredicaat in de toekomst conform het geldende predicaat van 2006 wordt vastgesteld. Bij vaststelling in de toekomst van een lager predicaat dan het eerder genoemde is het bepaalde in lid 3 onverkort van toepassing.*

4. Bij indiensttreding in de loop van enig jaar wordt per 1 januari daaropvolgend een deelverhoging naar evenredigheid toegekend.
5. Bij indeling in een hogere salarisschaal wordt het salaris verhoogd met een bedrag ter grootte van 5% van het normsalaris van de oude salarisschaal, met dien verstande dat het salaris in de nieuwe salarisschaal ten minste gelijk is aan het minimum schaalsalaris.
6. Bij indeling in een lagere salarisschaal wordt het salaris verlaagd met een bedrag ter grootte van 5% van het normsalaris van de oude salarisschaal, met dien verstande dat het salaris in de nieuwe salarisschaal niet hoger zal zijn dan het perspectiefsalaris bij overeenkomstige beoordeling in de lagere salarisschaal.
7. Indeling in een andere salarisschaal en de hieruit voortvloeiende wijziging van het salaris gaat als regel in op de eerste dag van het kalenderkwartaal.

## Artikel 22. Beoordeling

Ter beoordeling van de wijze van dienstvervulling wordt gebruik gemaakt van het vigerende beoordelingssysteem "Recht op de man af". Vanaf 2004 zijn binnen Polychemlab de kritische competenties in ieders rol in het kader van Integraal Performance Management uitgangspunt gemaakt bij het uitvoeren ranking proces in het kader van de jaarlijkse beoordeling. De belangrijkste elementen van de beoordelingssystematiek en de daarbij behorende procedure-afspraken zijn opgenomen in een brochure die voor elke medewerker digitaal beschikbaar is.

Indien een medewerker nog ruimte heeft in zijn salarisschaal op basis van het gegeven predicaat naar aanleiding van de beoordeling van het voorgaande kalenderjaar, dan wordt het beoordelingspercentage toegepast op het laatste normsalaris van het jaar waarop de beoordeling betrekking heeft (voorgaand kalenderjaar) alvorens een eventuele promotie (= 5% van normsalaris vertrekende salarisschaal) en vervolgens de eventuele collectieve cao-verhoging wordt toegepast.

## Artikel 23. Salarisaanpassing

De salarissen als bedoeld in artikel 20 worden met ingang van 1 februari 2023 structureel verhoogd met 8%.

### *Paragraaf 2 - Vakantiebijslag*

## Artikel 24. Vakantiebijslag

1. De medewerker heeft per kalenderjaar aanspraak op vakantiebijslag. Deze uitkering bedraagt 1 maal het maandinkomen (zie artikel 2 lid e CAO), met een minimum zoals vermeld in bijlage 2.A. en wordt opgebouwd over de periode 1 januari t/m 31 december van enig jaar.

Ter zake van het in dit lid genoemde minimum is bepalend de leeftijd die de medewerker heeft bereikt in de maand voorafgaande aan die waarin de vakantiebijslag wordt betaald.

2. Voor de toepassing van deze regeling wordt onder maandinkomen verstaan: het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 letter e, verhoogd met:

- a) Voor de medewerker werkzaam in continudienst de gemiddelde feestdagvergoeding als bedoeld in artikel 2, letter g.
- b) De uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of de WIA.

3. Voor de hoogte van de uitkering is bepalend het inkomen van de maand, waarin de vakantiebijslag wordt betaald, zijnde de maand mei.

Indien over die maand geen aanspraak op loon- en/of loondoorbetaling bij ziekte bestond, wordt de uitkering bepaald naar de situatie op de laatste dag waarover de medewerker aanspraak had op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte.

4a. De medewerker heeft naar evenredigheid aanspraak op de vakantiebijslag indien hij in de loop van het kalenderjaar in en/of uit dienst treedt en/of gedurende 1 of meer maanden geen aanspraak heeft op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte.

4b. Voor de toepassing van deze regeling wordt de medewerker die uiterlijk op de 15e dag van enige kalendermaand in dienst is getreden, geacht op de eerste dag van die maand in dienst te zijn getreden; in het andere geval wordt de arbeidsovereenkomst geacht op de eerste dag van de volgende maand te zijn aangegaan.

4c. Voor de toepassing van deze regeling wordt de medewerker wiens arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van de 16e of een latere dag van enige kalendermaand, geacht die gehele maand in dienst te zijn geweest; in het andere geval wordt de arbeidsovereenkomst geacht met ingang van de eerste dag van de desbetreffende maand te zijn geëindigd.

5a. De medewerker die tijdelijk in continudienst is geplaatst, ontvangt voor elke volledig verrichte roostercyclus een aanvulling op de vakantiebijslag. De aanvullende uitkering bedraagt per roostercyclus: 1/10,4 gedeelte van de som van de toeslag voor werken in continudienst en de gemiddelde feestdagvergoeding, te berekenen over 1 maal het salaris over de maand december van het desbetreffende kalenderjaar.

5b. Aan de medewerker die aanspraak heeft op de vakantiebijslag, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt de aanvullende uitkering gedaan indien en voor zover zij uitgaat boven het verschil tussen het voor de medewerker geldende minimum als vermeld in bijlage 2.A. en 1 maal het voor hem geldende maandinkomen. Wanneer niet gedurende het gehele jaar aanspraak op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte heeft bestaan wordt de uitkering berekend over het verschil tussen de evenredige delen van voornoemde bedragen.

5c. Voor de toepassing van deze regeling wordt als een volledig verrichte roostercyclus mede beschouwd de ten minste voor de helft verrichte roostercyclus mits deze laatste onmiddellijk aansluit aan een volledig verrichte roostercyclus.

6. De in bijlage 2.A. genoemde bedragen worden, indien en zodra de salarissen een algemene verhoging ondergaan, verhoogd met hetzelfde percentage als dat van de bedoelde algemene verhoging van de salarissen.

7. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst op of na 1 juni van enig kalenderjaar wordt te veel genoten vakantiebijslag verrekend bij de eindafrekening van het salaris.

#### **Artikel 25. Thuiswerken**

Het thuiswerkbeleid en de thuiswerkovereenkomst zijn vastgesteld. Per thuiswerkdag zal de NIBUD vergoeding van € 2,15 netto per gewerkte thuiswerkdag worden betaald.

#### **Artikel 26. Reiskosten / woon-werk vergoeding**

De werknemer krijgt per gewerkte dag of een reiskosten / woon-werk vergoeding of een thuiswerkvergoeding zoals genoemd in artikel 25. Voor de reiskosten / woon-werk vergoeding heeft de werknemer recht op 0,21 cent per kilometer met een maximale enkele reisafstand van 60 km per dag.

#### **Artikel 27. Gereserveerd**

*Paragraaf 3 - Toeslagen, tegemoetkomingen en compensatie in vrije tijd*

**Artikel 28. Toeslag voor ploegdienst**

1. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, blijvend geplaatst in ploegdienst, ontvangt per kalendermaand een toeslag in procenten van het salaris. Deze toeslag bedraagt voor het volgens de algemeen geldende dienstroosters verrichten van:

- a) continudienst: 31%;
- b) 3-ploegdienst (ochtend-, middag-, nachtdienst): 19%;
- c) 2-ploegdienst (ochtend- middagdienst): 13%;
- d) Verlengde 2-ploegdienst (ochtend-, middagdienst, 7 dagen per week): 25%.

Voor groepen medewerkers geplaatst in een dienst waarvan het dienstrooster afwijkt van de algemeen geldende roosters, wordt door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad met behulp van de overeengekomen berekeningsmethode voor roostertoeslagen een passende toeslag vastgesteld.

2. Indien een medewerker in de loop van een kalendermaand blijvend in een (andere) ploegdienst wordt geplaatst, dan wel uit ploegdienst wordt geplaatst, ontvangt hij over de betreffende kalendermaand de toeslag(en) naar evenredigheid.

3. Het wisselen van dienst binnen het voor de medewerker geldende dienstrooster wordt niet afzonderlijk gehonoreerd.

**Artikel 29. Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag**

1. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, die volgens dienstrooster op een feestdag werkt, ontvangt per gewerkt uur een toeslag in procenten van het salaris. De toeslag bedraagt:

- a) voor de medewerker blijvend geplaatst in continudienst:
  - 1,75% voor de uren op 1e paas-, 1e pinkster- en 1e kerstdag en
  - 1,50% voor de uren op de overige feestdagen;
- b) voor de medewerker blijvend geplaatst in 2-, verlengde 2- of 3-ploegdienst:
  - 1,15% voor de uren op 1e paas-, 1e pinkster- en 1e kerstdag en
  - 0,90% voor de uren op de overige feestdagen.

Deze toeslag wordt tevens toegekend aan de medewerker die volgens dienstrooster niet op een feestdag hoeft te werken maar als reservist invalt op die feestdag. Dit heeft verder geen gevolgen voor de berekening van de gemiddelde feestdagvergoeding als bedoeld in artikel 2 letter g.

2a. Indien een medewerker blijvend geplaatst in continudienst volgens dienstrooster op een feestdag zes uur of langer heeft gewerkt, wordt hem op zijn verzoek in de periode van 13 weken daaropvolgend, zo mogelijk te zijner keuze een dienst compenserend vrij gegeven, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever niet toelaten. Is op de bedoelde feestdag ten gevolge van dienstwijziging minder dan 6 uur arbeid verricht, dan wordt toch een dienst compenserend vrij gegeven.

2b. Indien de medewerker een dienst compenserend vrij neemt, wordt de toeslag voor ieder uur compenserend vrij verminderd met 0,60% van het salaris.

3. De feestdagvergoeding vervalt indien een werknemer afwezig (verlof) is op een dienst welke hij conform dienstrooster zou moeten invullen.



### **Artikel 30. Tijdelijke vervulling van een functie waarvoor een hogere salarisschaal geldt**

De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C 32 tot en met C35, die tijdelijk een functie vervult waarvoor een hogere salarisschaal geldt dan voor zijn eigen functie en eerstbedoelde functie volledig vervult, ontvangt per waargenomen dienst een toeslag van 0,20% van het salaris.

### **Artikel 31. Toeslag voor wachtdienst**

1. De medewerker kan worden verplicht zich buiten zijn gewone diensten bij wijze van wachtdienst gedurende een bepaalde periode op een aan de werkgever bekende plaats beschikbaar te houden om zo nodig werk te verrichten.

2. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, ontvangt voor de in het vorige lid bedoelde wachtdienst een toeslag.  
Deze toeslag bedraagt voor een wachtweek of voor een wachtwoekeinde respectievelijk 10% en 5% van het salaris. De toeslag van 10% wordt verhoogd met 1,5% van het salaris voor elke feestdag in de periode maandag tot en met vrijdag waarop wachtdienst wordt verricht.

3. Voor de medewerkers, die blijvend in wachtdienst zijn geplaatst en deze wachtdienst volgens een vooraf vastgesteld rooster verrichten, wordt de toeslag, met uitzondering van de extra toeslag van 1,5% voor de feestdagen in de periode maandag tot en met vrijdag, per kalendermaand vastgesteld in procenten van het salaris.

4. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, die tijdens wachtdienst wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, ontvangt voor elke keer dat hij daadwerkelijk naar het bedrijf moet komen, een toeslag van 0,60% van het salaris.

### **Artikel 32. Toeslag voor werken op bijzondere uren**

1. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, blijvend geplaatst in vlaggendienst, ontvangt per gewerkt uur voor de hierna aangeduide uren gedurende welke hij in opdracht van de werkgever werkt in afwijking van het voor hem geldende dienstrooster, zonder dat er sprake is van overwerk als bedoeld in artikel 40, een toeslag in procenten van het salaris, te weten:

- 0,60% voor de uren op zon- en feestdagen;
- 0,30% voor de uren op zaterdagen;
- 0,15% voor de uren vóór 7.00 uur en na 19.00 uur in de periode van maandag tot en met vrijdag met uitzondering van de uren op feestdagen.

2. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, blijvend geplaatst in 2-ploegendienst (ochtend-, middagdienst) en verlengde 2-ploegendienst (ochtend-middagdienst, 7 dagen per week) die in plaats van een volgens het voor hem geldende dienstrooster vastgestelde dienst een nachtdienst verricht, ontvangt over de gewerkte uren van deze nachtdienst de toeslag als bedoeld in lid 1.

### **Artikel 33. Toeslag voor overwerk**

1a. De medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C39 ontvangt per uur overwerk naar zijn keuze

- een toeslag, of
- een toeslag in combinatie met een uur compenserend vrij.

In afwijking hiervan ontvangt de medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C39 per uur overwerk uitsluitend een toeslag in combinatie met een uur compenserend vrij, wanneer door of krachtens wettelijke bepalingen het nemen van compenserend vrij dwingend is voorgeschreven.

1b. De overige medewerkers ontvangen per uur overwerk een uur compenserend vrij.

1c. Uren compenserend vrij worden slechts verleend indien de bedrijfsomstandigheden dit - zulks naar het oordeel van de werkgever - toelaten en kunnen zo mogelijk ter keuze van de medewerker worden opgenomen in de periode van 13 weken volgende op de week waarin het overwerk werd verricht.

2a. De toeslag als bedoeld in lid 1, wordt vastgesteld in procenten van het salaris en bedraagt zonder compenserend vrij, per uur:

- 1,50% op de 1ste Paas-, 1ste Pinkster- en 1ste Kerstdag;
- 1,20% op de overige feestdagen en zondagen;
- 0,90% op overige dagen.

Voor overwerk, door een medewerker blijvend geplaatst in continudienst verricht op rustdagen volgens zijn dienstrooster, worden de percentages met 0,10 verhoogd.

Indien compenserend vrij wordt opgenomen, wordt de toeslag voor ieder uur compenserend vrij verminderd met 0,60% van het salaris.

2b. Indien de medewerker na het verrichten van onafgebroken overwerk van zes uur of langer wegens bedrijfs- of vervoerstechnische redenen zijn eerstvolgende normale dienst niet of niet volledig kan verrichten, ontvangt hij voor dit overwerk compenserend vrij.

3. Ten aanzien van de betaling wordt de duur van het overwerk afgerond op uren waarbij minder dan 0,5 uur wordt verwaarloosd en 0,5 uur of meer naar boven wordt afgerond. Wanneer de medewerker op één dag meer dan één keer overwerk heeft verricht, wordt dat overwerk samengevoegd alvorens afronding plaatsvindt.

4. Voor de medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst en is ingedeeld in een van de salarisschalen tot en met C38 geldt het volgende:

Indien door een medewerker per kalenderjaar meer dan 3 extra diensten of verschoven diensten om bedrijfsredenen buiten het voor hem geldende dienstrooster worden verricht, ontvangt hij een bedrag van € 115,- per dienst, die het aantal van 3 overschrijdt.

Onder extra dienst wordt verstaan: de gehele dienst, verricht op een rustdag, volgens dienstrooster, alsmede de dienst die binnen een termijn van 28 dagen om bedrijfsredenen is verschoven naar een rustdag volgens het voor hem geldende rooster.

Naast het werken op rustdagen wordt een verschoven dienst eveneens meegenomen voor de toepassing van dit artikel. De definitie van een verschoven dienst buiten het voor hem geldende dienstrooster is: een dienst die wegens bedrijfsredenen afwijkt van het geldende dienstrooster van betrokkene in aanvangstijden of dag.

Voor medewerkers geplaatst in een ander rooster dan continudienst en ingedeeld in een van de salarisschalen tot en met C38, geldt het volgende:

Indien door een medewerker per kalenderjaar meer dan 5 diensten om bedrijfsredenen als verschoven diensten worden verricht, buiten het voor hem geldende rooster, wordt aan hem een bonus betaald van € 115,-.

#### **Artikel 34. Toeslag voor ontbieden naar het bedrijf**

1. De medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C39, die geen wachtdienst heeft, ontvangt een toeslag van 0,60% van het salaris indien hij
  - a) na het bedrijf te hebben verlaten, wordt opgeroepen daarnaar terug te keren;
  - b) op een andere dienst wordt ontboden, nadat hij op het bedrijf gekomen de dienst volgens zijn dienstrooster niet of niet geheel kan verrichten.
2. Het gestelde in lid 1 is niet van toepassing op speciale diensten waarvoor afzonderlijke vergoedingsregelingen gelden.

#### **Artikel 35. Tegemoetkoming in individuele gevallen**

Indien voor de medewerker, gelet op het in de artikelen 27 tot en met 34 bepaalde, geen aanspraak op toeslagen, tegemoetkomingen of compensaties in vrije tijd kan ontstaan, kan de werkgever in individuele gevallen een billijke tegemoetkoming toekennen al dan niet in samenhang met compensatie in andere vorm.

#### *Paragraaf 4 - Algemene bepalingen*

#### **Artikel 36. Uitbetaling**

Op de 26<sup>ste</sup> van de kalendermaand ontvangt de medewerker het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 letter e over de desbetreffende maand. Mocht de 26<sup>ste</sup> in een weekend of op een feestdag vallen, dan zal de eerst voorafgaande reguliere werkdag als betaaldag worden gehanteerd.

Aan het einde van de daarop volgende kalendermaand ontvangt de medewerker een betaling van hetgeen hem over de voorafgaande maand toekomt aan overige (incidentele) loonelementen. Alle betalingen geschieden volgens een gespecificeerde afrekening. Bij deze afrekening worden vorderingen die de werkgever op de medewerker heeft, in mindering gebracht.

#### **Artikel 37. Vermindering maandinkomen**

1. Het maandinkomen wordt verminderd voor elke dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke de medewerker de binnen zijn dienstrooster opgedragen werkzaamheden niet verricht. De vermindering van het maandinkomen blijft achterwege voor de tijd gedurende welke de werkzaamheden niet worden verricht wegens:
  - contractueel vrijaf (artikel 43);
  - buitengewoon verlof (artikel 44);
  - compenserend vrij (artikelen 29 en 33);
  - vrijaf op een feestdag (artikel 2, letter h) en
  - nader door de werkgever vast te stellen redenen, die onder meer verband houden met deelname aan opleidingen in het belang van het bedrijf, intern en/of extern overleg en uit hoofde daarvan deelname aan overleg bij instanties behorend tot Intertek Polychemlab of aanverwante instanties alsmede verzuim wegens overmacht.
2. De vermindering van het maandinkomen geschiedt naar evenredigheid van het aantal verzuimde diensten of gedeelten van diensten ten opzichte van het aantal mogelijk volgens dienstrooster te werken diensten.

## HOOFDSTUK IV - ARBEIDSDUUR

### Artikel 38. Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt voor de medewerker blijvend geplaatst in dagdienst, 2- en 3-ploegendienst, behoudens in het belang van het bedrijf noodzakelijke uitzonderingen, gemiddeld 40 uur per kalenderweek. Tot de normale arbeidsduur behoren gemiddeld 5 opleidingsdagen op jaarbasis.
2. De normale arbeidsduur bedraagt voor de medewerker blijvend geplaatst in continudienst gemiddeld 33,6 uur per kalenderweek. Tot de normale arbeidsduur behoren gemiddeld 5 opleidingsdagen op jaarbasis.
3. De normale arbeidsduur bedraagt voor de medewerker blijvend geplaatst in de verlengde tweeploegendienst gemiddeld 37,3 uren per kalenderweek. Tot de normale arbeidsduur behoren gemiddeld 5 opleidingsdagen op jaarbasis.
4. Behoudens door de medewerker geplaatst in ploegendienst en door de medewerker voor wie zulks in verband met de organisatie en de productie van het bedrijf niet mogelijk is, wordt als regel geen werk verricht op zaterdagen, zondagen en feestdagen.
4. De algemeen geldende roosters alsmede de normen inzake arbeids- en rusttijden zijn opgenomen in bijlage 5.

### Artikel 39. Gereserveerd

### Artikel 40. Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan het werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht boven de normale arbeidsduur per kalenderdag welke volgens dienstrooster geldt.  
Niet als overwerk wordt beschouwd het op enige kalenderdag verrichte werk van een dienst volgens het geldende dienstrooster, waarvan het aanvangsuur is verlegd.
2. Overwerk zal zowel in het algemeen als voor iedere medewerker afzonderlijk door een actief beleid worden beperkt tot gevallen, waarin de werkgever het om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk acht.
3. De medewerker beneden de leeftijd van 21 jaar kan niet tot overwerk op zon- en feestdagen worden verplicht tenzij dit noodzakelijk is in verband met zijn functie in continudienst.
4. De medewerker van 55 jaar en ouder kan als regel niet tot het verrichten van overwerk worden verplicht.
5. De werkgever zal zo nodig voor bepaalde groepen van medewerkers nader bepalen wat onder overwerk wordt verstaan.

Werkgever en vakorganisaties zullen een voorstel uitwerken om de leeftijd genoemd in Artikel 40 lid 4 aan te passen naar een hogere leeftijd dan de huidige 55 jaar, zodanig zodat er weer een betere aansluiting ontstaat aan de huidige actuele situatie c.q. pensioenleeftijd (68 jaar), net zoals voorheen. Werkgever en vakorganisaties willen hiervoor een studiegroep aanstellen, met vertegenwoordiging van medewerkers vanuit diverse afdelingen om tot een aanpassing van de leeftijd te komen.

Gedurende de looptijd van de voornoemde studie zal de bepaling (het niet kunnen verplichten tot overwerk vanaf 55 jaren) niet van toepassing zijn op medewerkers die werkzaam zijn in de wachtdienst- en in de Shifts, zolang er nog geen nieuwe afspraken hierover zijn gemaakt tussen werkgever en de vakorganisaties (o.b.v. deze protocollaire afspraak), dit in verband met borging en continuering van de dienstverlening gezien de huidige leeftijd van ons personeelsbestand.

#### **Artikel 41. Vakantie**

1a. De medewerker heeft recht op vakantie, waarvan de omvang per kalenderjaar wordt bepaald door de leeftijd die de medewerker voor 1 juli van het desbetreffende kalenderjaar heeft bereikt. Zij bedraagt:

bij een leeftijd van 18 tot en met 24 jaar	:	22 dagen
bij een leeftijd van 25 tot en met 29 jaar	:	23 dagen
bij een leeftijd van 30 tot en met 34 jaar	:	24 dagen
bij een leeftijd van 35 tot en met 39 jaar	:	25 dagen
bij een leeftijd van 40 tot en met 44 jaar	:	26 dagen
bij een leeftijd van 45 tot en met 49 jaar	:	27 dagen
bij een leeftijd van 50 tot en met 54 jaar	:	28 dagen
bij een leeftijd van 55 tot en met 58 jaar	:	29 dagen
bij een leeftijd van 59 en 60 jaar	:	30 dagen
bij een leeftijd van 61 jaar	:	31 dagen
bij een leeftijd van 62 en 63 jaar	:	32 dagen
bij een leeftijd van 64 jaar of ouder	:	33 dagen

1b. In afwijking van het bepaalde in lid 1 letter a. bedraagt de vakantie per kalenderjaar voor jeugdigen: 21 dagen. Onder jeugdigen worden verstaan de medewerkers die op 1 januari van het kalenderjaar de leeftijd van achttien jaar nog niet hebben bereikt.

1c. Voor de medewerkers, niet geplaatst in continudienst, wordt de omvang van het recht op vakantie conform de bepalingen in lid 1 letter a. van dit artikel verhoogd met één dag per kalenderjaar.

2a. In het kalenderjaar van zijn indiensttreding heeft de medewerker recht op het deel van de jaarlijkse vakantie, evenredig aan het tot de aanvang van het volgende kalenderjaar resterende aantal maanden.

2b. In het kalenderjaar waarin zijn arbeidsovereenkomst eindigt om andere redenen dan wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 8 van de CAO, heeft de medewerker recht op het deel van de jaarlijkse vakantie, evenredig aan het aantal maanden dat de arbeidsovereenkomst in dat jaar heeft geduurd.

2c. In het kalenderjaar waarin zijn arbeidsovereenkomst eindigt wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 8 van de CAO, heeft de medewerker recht op de jaarlijkse vakantie.

2d. Voor de toepassing van dit artikel wordt de maand van indiensttreding niet meegerekend, tenzij de medewerker op de eerste werkdag van die maand, dan wel op de, volgens zijn dienstrooster, eerst mogelijke werkdag van die maand, in dienst is getreden. De maand waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, wordt voor een volle kalendermaand gerekend.

2e. In afwijking van het in dit artikel bepaalde en onverminderd het bepaalde in lid 4, letter a, heeft de medewerker wiens arbeidsovereenkomst eindigt binnen een maand nadat zij is aangevangen recht op het deel van de jaarlijkse vakantie, evenredig aan het aantal kalenderdagen dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd.

3a. Voor elke volle kalendermaand gedurende welke de medewerker wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen loon geniet, wordt de omvang van de jaarlijkse vakantie met een twaalfde verminderd.

3b. De in letter a bedoelde vermindering blijft over een tijdvak van maximaal twaalf maanden achterwege bij verzuim wegens arbeidsongeschiktheid, tenzij de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is veroorzaakt, alsmede bij verzuim wegens zwangerschap of bevalling.

3c. Indien de medewerker de arbeidsovereenkomst beëindigt tijdens of na arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling dan wel onvrijwillige werkloosheid, voordat hij de arbeid heeft hervat, vindt de vermindering als bedoeld onder letter a onverkort plaats.

4a. Voor het berekenen van het aantal dagen vakantie waarop de medewerker voor enig kalenderjaar recht heeft, wordt een halve dag of meer tot een gehele dag afgerond en wordt minder dan een halve dag verwaarloosd.

4b. Indien de toepassing van lid 3 het nodig maakt het recht op vakantie voor een aantal achtereenvolgende kalenderjaren nader te bepalen vindt de onder letter a van dit lid bedoelde afronding eerst plaats nadat de rechten voor elk van die kalenderjaren zijn samengeteld.

#### **Artikel 42. Arbeidsduurverkorting**

1. De medewerker blijvend geplaatst in een andere dienst dan continudienst of verlengde 2-ploegdienst, heeft recht op arbeidsduurverkorting.

2a. De arbeidsduurverkorting bedraagt per kalenderjaar 15 diensten.  
Van de 15 diensten worden 10 diensten in het lopende kalenderjaar aan de medewerker toegekend en de overige, maximaal 5 diensten, worden achteraf (in het daarop volgend kalenderjaar) toegekend vanwege een eventuele correctie als gevolg van ziekteverzuim in het lopende kalenderjaar zoals genoemd in lid 2b.

2b. Het aantal diensten arbeidsduurverkorting wordt verminderd met één dag voor elke keer dat de medewerker zich ziek meldt tot ten hoogste 5 diensten op jaarbasis.

2c. De medewerker die in een kalenderjaar na 1 januari in dienst treedt en/of voor 31 december uit dienst treedt, heeft in dat jaar recht op een aantal diensten arbeidsduurverkorting als bedoeld in letter a, dat wordt bepaald naar evenredigheid van het aantal volle kalendermaanden, dat hij in dat jaar in dienst is.

2d. Ingeval van ouderschapsverlof wordt ten aanzien van arbeidsduurverkorting artikel 50 analoog toegepast.

De regeling is voor wat de aanwending van arbeidsduurverkorting betreft, allereerst aangegaan voor het tijdvak eindigend op 31 december 2010.

Het bepaalde in of krachtens deze regeling wordt na het verstrijken van de voornoemde data automatisch verlengd voor de periode van telkenmale een jaar tenzij deze door een van de partijen wordt opgezegd. De opzegging kan alleen plaatsvinden per 1 januari van enig kalenderjaar. De opzegging dient schriftelijk aan alle partijen te worden meegedeeld op uiterlijk 1 oktober daaraan voorafgaand.

Vervolgens heeft werkgever per 1 januari 2012 de regeling voor aanwending van de arbeidsduurverkorting opgezegd. In de jaren daarop volgend hebben partijen gekeken of de arbeidsduurverkorting van 15 diensten per kalenderjaar onderdeel konden gaan vormen van een eventueel in te voeren Benefit-shop/Persoonlijk Keuze Budget, welke tot op heden tot geen resultaat heeft geleid

#### **Artikel 42a. Aanwezigheidsbonus**

1. De medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst, heeft geen aanspraak op arbeidsduurverkortening als bedoeld in artikel 42, doch op een aanwezigheidsbonus. De omvang hiervan is gelijk aan de waarde van 5 diensten, zoals hierna geformuleerd.
2. De aanwezigheidsbonus bedraagt  $1/5 \times 1,9\% \times 13$  maandsalarissen, verhoogd met de continudiensttoeslag. Het bepaalde in artikel 42 lid 2 sub c is van overeenkomstige toepassing.  
De aanwezigheidsbonus zal met het salaris van februari worden uitgekeerd.
3. De aanwezigheidsbonus wordt verminderd met de waarde van één dienst voor elke keer dat de medewerker zich ziek meldt tot ten hoogste 5 diensten op jaarbasis.
- 4a. De medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst, kan tot maximaal 5 diensten het overeenkomstige deel van de aanwezigheidsbonus omzetten in vrije diensten.
- 4b. Deze keuze dient vóór 15 februari aan de afdeling Human Resources bekend te worden gemaakt en de vrije diensten worden op dat moment vooraf ingeroosterd.

#### **Artikel 43. Aanwending contractueel vrijaf**

1. Onder contractueel vrijaf wordt verstaan vakantie en arbeidsduurverkortening.
  - 2a. Vakantie wordt opgenomen in tijd, tenzij dit bij uitzondering vanwege bedrijfsomstandigheden niet geheel mogelijk is, in welk geval de overblijvende dagen worden overgeschreven naar het daaropvolgende kalenderjaar en dan als eerste worden opgenomen.
  - 2b. Met betrekking tot de arbeidsduurverkortening, heeft de werkgever gerelateerd aan de bedrijfsomstandigheden de keuze of hij de desbetreffende dagen wil doen opnemen in tijd.
- 2c. Desgewenst kunnen omtrent contractueel vrijaf individuele meerjarenafspraken worden gemaakt.
3. De bedrijfsleiding kan met de Ondernemingsraad een of meerdere periode(n) collectief contractueel vrijaf vaststellen. Dit collectief contractueel vrijaf kan inhouden een bedrijfsvakantie van een week en daarnaast nog ten hoogste twee algemene dagen contractueel vrijaf, dan wel - ingeval geen bedrijfsvakantie wordt vastgesteld - ten hoogste vier algemene dagen contractueel vrijaf. Het vaststellen van dit collectief contractueel vrijaf dient te geschieden voor 1 januari van het betrokken kalenderjaar.  
Daarnaast kan de bedrijfsleiding na overleg met de desbetreffende eenheidsvertrouwensmedewerker(s) per afdeling collectief contractueel vrijaf vaststellen.
  - 4a. Voor zover contractueel vrijaf niet wordt vastgesteld overeenkomstig het in lid 3 bepaalde, stelt de werkgever, zo veel mogelijk op basis van planning in het begin van het kalenderjaar en conform desbetreffende procedures, de vakantie als bedoeld in artikel 41 vast overeenkomstig de wensen van de medewerker, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten, en de periode(n) van het overige contractueel vrijaf na overleg met de medewerker en zo veel mogelijk rekening houdend met diens voorkeur.
  - 4b. De medewerker wordt, desverlangd en wanneer de bedrijfsomstandigheden zich daartegen niet verzetten, in de gelegenheid gesteld zijn contractueel vrijaf zodanig op te nemen dat hij gedurende een kalenderjaar eenmaal drie opeenvolgende weken geen arbeid hoeft te verrichten.
  - 4c. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, na overleg met de medewerker, het vastgestelde tijdvak van contractueel vrijaf wijzigen.  
Indien de medewerker ten gevolge van de wijziging van het tijdvak schade ondervindt, is de werkgever tot schadevergoeding verplicht. De medewerker moet de aard en de omvang van die schade deugdelijk aantonen.

De werkgever is niet tot schadevergoeding verplicht wanneer de medewerker zijn claim indient later dan zes maanden na het tijdstip waarop de wijziging van het tijdvak van contractueel vrijaf werd meegedeeld.

4d. Contractueel vrijaf kan worden opgenomen in gehele dagen of, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, halve dagen of volle uren.

5. Wanneer de medewerker ten genoegen van de werkgever aantoont dat hij tijdens het contractueel vrijaf ziek is geweest dan wel aanspraak heeft op buitengewoon verlof, gelden de betrokken dagen niet als contractueel vrijaf.

6a. Bij een positief saldo op de rekening courant van 100 dagen of meer zal overleg plaatsvinden met de medewerker om afspraken te maken over de hantering van de rekening courant. Het rekening courant saldo zal gemaximeerd / afgetopt worden op 800 uren (naar rato voor parttimers). Het overleg tussen manager en medewerker zal gestart worden vanaf 400 uren (naar rato voor parttimers). De peildatum voor het bepalen van het aftoppen is vastgesteld op 31 december van ieder kalenderjaar.

6b. Op de rekening courant is een negatief saldo toegestaan van maximaal de omvang van de arbeidsduurverkorting, van één kalenderjaar.

6c. Dagen op de rekening courant zullen niet verjaren.

6d. Eenmaal per 12 maanden kunnen medewerkers aangeven of zij, vanuit hun positief saldo op de rekening courant uren/dagen willen verkopen om een fiets aan te schaffen via het fietsplan. Aan het aantal te verkopen uren/dagen ten behoeve van deelname aan het fietsplan is geen maximum gesteld.

6e. Naast de genoemde mogelijkheden onder punt 6d, is het mogelijk om jaarlijks maximaal 10 dagen te kopen of te verkopen mits aan de voorwaarde(n) is voldaan. Voorwaarde hiervoor is dat het kopen van verlof alleen nog mogelijk is indien een werknemer cumulatief maximaal een restsaldo van verlofuren heeft van 80 uren (fulltime – parttime naar rato). Het kopen van verlofuren is maximaal 80 uren (fulltime – parttime naar rato) per kalenderjaar en dienen ook in dat kalenderjaar (waarin ze aangekocht zijn) te worden opgenomen. Indien het niet mogelijk is om de gekochte uren in het kalenderjaar van aankoop op te nemen, zal het restant van niet opgenomen aangekochte uren aan het eind van het kalenderjaar worden uitbetaald tegen het tarief / de waarde waarvoor de verlofuren zijn aangekocht. 7. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst te veel genoten contractueel vrijaf, respectievelijk nog niet opgenomen contractueel vrijaf, en/of een positief respectievelijk negatief saldo op de rekening courant, worden verrekend bij de eindafrekening van het salaris.

8. De uitkering respectievelijk inhouding is per dag contractueel vrijaf gelijk aan 4,8% van het maandinkomen als bedoeld in artikel 2, letter e.

#### **Artikel 44. Buitengewoon verlof**

1. De medewerker heeft recht op buitengewoon verlof bij:

*a Huwelijk/Partnerregistratie*

- bij zijn burgerlijk of kerkelijk huwelijk dan wel zijn burgerlijke partnerregistratie:
  - totaal 5 dagen
- bij het burgerlijk of kerkelijk huwelijk dan wel de burgerlijke partnerregistratie van zijn kind, zijn broer of zuster dan wel zijn schoonbroer of schoonzuster:
  - de dag van het huwelijk resp. de partnerregistratie

*b Bevalling/Adoptie*



- bij bevalling van zijn partner, dan wel bij adoptie:
  - 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 100 % procent van het (maximum) dagloon (zie artikel 55). 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.
- c *Dienstjubileum*
  - bij zijn 25-jarig dienstjubileum:
    - 2 dagen, waarvan één dag de dag van de viering/huldiging
  - bij zijn 40-jarig dienstjubileum:
    - 5 dagen, waarvan één dag de dag van de viering/huldiging
- d *Partnerschapjubileum*
  - bij gelegenheid van zijn 25- en 40-jarig partnerschapjubileum:
    - 1 dag
  - bij gelegenheid van het 25-, 40-, 50- en 60-jarig partnerschapjubileum van zijn ouders, schoonouders en grootouders:
    - 1 dag
- e *Overlijden en begrafenis*
  - bij het overlijden en begrafenis van
  - zijn partner:
    - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 4 dagen
  - zijn inwonend(e) kind, stiefkind, pleegkind, de partner van zijn kind:
    - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 4 dagen
  - zijn uitwonend(e) kind, stiefkind, pleegkind, de partner van zijn kind:
    - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 2 dagen
  - zijn ouders, stiefouders, pleegouders en de ouders van zijn partner:
    - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 2 dagen
  - de broer en zuster van de medewerker en hun respectieve partners, de broer en zuster van de partner van de medewerker en hun respectieve partners, zijn (behuwde) grootouders en (behuwd) kleinkind, een en ander voor zover het desbetreffende familielid bij de medewerker inwoonde:
    - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum 2 dagen
  - de broer en zuster van de medewerker en hun respectieve partners, de broer en zuster van de partner van de medewerker en hun respectieve partners, zijn (behuwde) grootouders en (behuwd) kleinkind, een en ander voor zover het desbetreffende familielid niet bij de medewerker inwoonde:
    - gedurende de tijd dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 1 dag
  - zijn inwonende oom, tante, neef en nicht:

- gedurende de tijd dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 1 dag

*f Overige omstandigheden*

- voor het uitoefenen van zijn wettelijk stemrecht:
  - de daarvoor noodzakelijk te verzuimen tijd
- voor het afleggen van daartoe door de Ondernemingsraad aangewezen examens ter afsluiting van in het belang van het bedrijf gevolgde studies:
  - gedurende het aantal dagen door de werkgever te bepalen
- bij verhuizing - naar het oordeel van het bedrijf - als gevolg van indiensttreding:
  - 1 dag
- bij verhuizing in het belang van het bedrijf:
  - ten hoogste 2 dagen aan gezinshoofden
- bij uitreiking Koninklijke onderscheiding:
  - 1 dag
- bij het getuigen voor de rechtbank:
  - de daarvoor noodzakelijk te verzuimen tijd
- bij deelname vakbondsactiviteiten:
  - de daarvoor noodzakelijk te verzuimen tijd met inachtneming van de voorwaarden als afzonderlijk overeengekomen met vakorganisaties
- op grond van andere dan hiervoor genoemde zeer bijzondere omstandigheden:
  - een door de werkgever naar omstandigheden te bepalen korte tijd

2. Onder een dag als bedoeld in deze regeling wordt verstaan de volledige, voor de medewerker volgens zijn dienstrooster geldende arbeidsduur op de desbetreffende dag.

## HOOFDSTUK V - SOCIALE ZEKERHEID

### Artikel 45. Arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever en de medewerker streven ernaar de arbeidsgeschiktheid van de medewerker zo veel mogelijk te behouden, te herstellen of te bevorderen.  
Beperkt geschikte medewerkers worden zo veel mogelijk geplaatst in functies waarvoor zij medisch nog geschikt geacht kunnen worden.

2. De arbeidsongeschikte medewerker dient conform de gedragsregels en de (wettelijke) voorschriften mee te werken aan het bevorderen van een zo spoedig mogelijk herstel en aan de maatregelen gericht op zijn re-integratie.

3. De medewerker die verzuimt wegens arbeidsongeschiktheid, ontvangt op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte ingevolge artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek een zodanige aanvulling dat het bruto maandinkomen bij arbeidsongeschiktheid:

- gedurende (maximaal) 52 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, gelijk wordt aan het bruto-maandinkomen bij werken,
- gedurende (maximaal) het daarop volgende tijdvak van 26 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, 90% bedraagt van het bruto-maandinkomen bij werken,
- gedurende (maximaal) het daarop volgende tijdvak van 26 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, 80% bedraagt van het bruto-maandinkomen bij werken.

4. Indien de medewerker gedeeltelijk of volledig zijn eigen dan wel andere passende werkzaamheden hervat, en binnen vier weken opnieuw volledig arbeidsongeschikt wordt, vindt loondoorbetaling en aanvulling plaats tot het niveau als geldend in het tijdvak als bedoeld in lid 3 waarin de medewerker gerekend vanaf de eerste ziektedag verblijft. Voor de bepaling van het einde van de 52 respectievelijk 26 weken van het desbetreffende tijdvak wordt de onderbreking meegeteld.

5. De medewerker, die om medische redenen tijdelijk minder betaald werk verricht, wordt beloond overeenkomstig het niveau en het rooster van de nieuw te vervullen functie.  
Gedurende de periode van loondoorbetaling bij ziekte wordt - naast indien en voor zover van toepassing de loondoorbetaling en aanvulling overeenkomstig het bepaalde in lid 3 - het inkomen in de nieuwe functie over de dagen/dagdelen waarop feitelijk wordt gewerkt, (zo nodig) aangevuld tot het netto inkomen bij werken. De som van de diverse inkomenselementen zal niet meer bedragen dan 100% van het netto inkomen bij volledig verrichten van zijn eigen werkzaamheden.

6. De medewerker die, om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst, wordt beloond overeenkomstig het niveau en het rooster van de nieuw te vervullen functie. Indien de medewerker hierdoor maandinkomen derft, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid opgenomen in bijlage 4 van toepassing

7. Voor de medewerker die, al dan niet na plaatsing aan minder betaald werk, om medische redenen, zijn werkzaamheden niet volledig verricht, wordt het voor hem geldende maandinkomen volgens nader vast te stellen regels aangepast. Indien de medewerker hierdoor maandinkomen derft, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid opgenomen in bijlage 4 van toepassing.

8. Indien de medewerker als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid (mogelijk) rechten tegenover derden kan doen gelden, is hij verplicht hiervan mededeling te doen aan de werkgever. De loondoorbetaling bij ziekte en de aanvulling als bedoeld in dit artikel worden uitgekeerd, indien de medewerker deze rechten – voor zover ze betrekking hebben op inkomenselementen die onderdeel vormen van de loondoorbetaling bij ziekte – aan de werkgever overdraagt.

9. De werkgever heeft het recht de loondoorbetaling bij ziekte en/of de aanvulling als bedoeld in dit artikel op te schorten, te verlagen of te beëindigen, indien de medewerker zich niet houdt aan de gedragsregels of (wettelijke) voorschriften.

10. Indien een medewerker een of meer van de navolgende uitkeringen ontvangt:

- a) een uitkering ingevolge de WAO of de WIA, die is toegekend tijdens de duur van een arbeidsovereenkomst met de werkgever, en/of
- b) een blijvende toeslag ingevolge de bijbetalingsregeling, en/of
- c) een inkomensaanvulling ingevolge de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid, en een inkomen geniet dat meer bedraagt dan 100% van het inkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, wordt het meerdere tot het maximum van deze uitkering op het inkomen in mindering gebracht.

11. De loondoorbetalingsplicht wordt verlengd, indien sprake is van een van de in artikel 7:629 lid 11 van het Burgerlijk Wetboek genoemde redenen.

#### **Artikel 46. Verplaatsing om bedrijfsredenen**

1. De medewerker, die om bedrijfsredenen tijdelijk minder betaald werk verricht, behoudt gedurende deze tijdelijke werkzaamheden het voor hem geldende maandinkomen.

2. De medewerker die, om bedrijfsredenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor maandinkomen derft, ontvangt - rekening houdend met het bepaalde in artikel 20 - een toeslag ingevolge de bijbetalingsregeling opgenomen in bijlage 3, mits hij voldoet aan de overige in de bedoelde regeling gestelde voorwaarden.

#### **Artikel 47. Ziektekostenverzekering**

1. De medewerker kan deelnemen aan een van de door de werkgever afgesloten collectieve ziektekostenverzekeringen.

#### **Artikel 48. Pensioen**

##### **1 Pensioenovereenkomst**

In het bedrijf van de werkgever geldt een pensioenregeling. Voor de uitvoering van de pensioenregeling is werkgever met ingang van 1 januari 2022 een overeenkomst tot vrijwillige aansluiting aangegaan bij Stichting Pensioenfonds PGB (hierna: Pensioenfonds PGB). De overeenkomst met Pensioenfonds PGB is aangegaan voor de duur van vijf jaar (tot 1 januari 2027).

1.1 De pensioenovereenkomst is hetgeen in dit artikel met betrekking tot pensioen is bepaald.

1.2 De pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en Pensioenfonds PGB zijn verder uitgewerkt in het pensioenreglement. Alleen

aan het pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.

- 1.3 Deelname aan de pensioenregeling is verplicht met inachtneming van de toetredingsvoorwaarden in het pensioenreglement.
- 1.4 Indien en voor zover Pensioenfonds PGB het pensioenreglement (Basis Pensioenregeling Uitkeringsovereenkomst) wijzigt, wordt de pensioenovereenkomst automatisch hieraan aangepast.
- 1.5 De bepalingen in dit artikel zijn ook van toepassing op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de zin van het pensioenreglement.
- 1.6 De hoofdkenmerken van de pensioenregeling zijn opgenomen in bijlage 6 van deze cao.

#### **Artikel 48a. Tijdelijke Ouderenregeling**

1. De Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR) heeft ten doel:

- a. de mogelijkheid creëren om de balans belasting – belastbaarheid in de jaren voorafgaand aan (pre)pensionering in evenwicht te houden door het bieden van ruimere herstelmogelijkheden;
- b. ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van oudere medewerkers te voorkomen respectievelijk terug te dringen door verkorting van de arbeidsduur;
- c. een overgangsfase te creëren tussen de fase van volledige activiteit naar de fase van inactiviteit.

2. Gebruikmaking van de TOR gebeurt als regel gedurende een periode van maximaal acht jaar voorafgaande aan (pre)pensionering. De medewerker wordt eveneens in de gelegenheid gesteld om de TOR uren (maximaal 832 uren) flexibel in te zetten. De medewerker kan zijn dienstverband continueren na afloop van de TOR, echter voor het maximum aantal uren per kalenderweek dat de medewerker werkzaam was in de laatste fase van gebruikmaking van de TOR. Invulling hiervan kan geschieden door gebruik te maken van de Regeling voor het werken in deeltijd (Hoofdstuk VI van deze CAO). Eveneens bestaat de mogelijkheid door de aanwending van de eigen rechten contractueel vrijaf een volledig (100%) dienstverband te continueren. Hiertoe dient de werknemer een verzoek bij de directie in te dienen.

Artikel 8 van de CAO blijft onverkort van toepassing. Een medewerker kan evenwel niet eerder van de TOR gebruik maken dan met ingang van de dag waarop de leeftijd van 58 jaar wordt bereikt.

3. Een verzoek van een medewerker om deel te nemen aan de TOR en het door de medewerker voorgestelde arbeidspatroon (dat verder voldoet aan het in lid 4 bepaalde) zullen worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

Het bepaalde in artikel 49, lid 3 is van overeenkomstige toepassing.

De Ondernemingsraad zal periodiek een systeemtoets op de regeling uitvoeren, waarbij met name de afspraken over wijzigingen in het takenpakket van de medewerker die gebruik maakt van de TOR gemonitord zal worden.

4a. Indien de medewerker vanuit zijn contractueel vrijaf zijn arbeidsduur tot maximaal 10% van de overeengekomen (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur in een vast patroon verkort, wordt door de werkgever een gelijk aantal uren (betaald) 'TOR-verlof' toegekend. Periodieke opname van arbeidsduurverkortings/vrijaf door de medewerker is een vereiste voor toekenning van het TOR-verlof door de werkgever.

4b. Het patroon waarin de arbeidsduurverkorting kan worden vormgegeven, is afhankelijk van de mogelijkheden die de organisatie kan bieden en de wensen van de medewerker. Gezien het doel van de TOR worden echter de volgende twee randvoorwaarden gesteld:

- Er dient sprake te zijn van periodiciteit, met een maximum periode van twee weken. Het TOR-verlof kan niet worden opgespaard voor een aaneengesloten langere periode van verlof.
- Er dienen afspraken te worden gemaakt over welk deel van het takenpakket van de medewerker gaat vervallen c.q. op welke wijze dit wordt overgenomen door anderen.

4c. De medewerker werkzaam in continudienst die de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt, kan desgewenst aan het begin van het kalenderjaar aangeven dat hij voor zover van toepassing (een deel van) de aanwezigheidsbonus ten behoeve van de TOR wil aanwenden.

**Gedurende de looptijd van deze cao zullen Werkgever en vakorganisaties gezamenlijk een voorstel uitwerken om de leeftijd van de ingang van de TOR regeling aan te passen zodanig dat het verschil tussen de start van de TOR leeftijd en de pensioengerechtigde leeftijd beter op elkaar aansluit, net zoals dat voorheen was toen de pensioengerechtigde leeftijd lager lag.**

## HOOFDSTUK VI - DEELTIJD

### Artikel 49. Algemene bepaling

1. Onder deeltijdmedewerker wordt verstaan de medewerker met wie op vrijwillige basis en volgens een regelmatig patroon een arbeidsduur ingevolge de arbeidsovereenkomst is overeengekomen van minder dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 38.
2. Een verzoek van de medewerker om zijn arbeidsduur aan te passen zal worden gehonoreerd,
  - voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing,
    - in geval van vermindering van de arbeidsduur, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten,
    - in geval van vermeerdering van de arbeidsduur, tenzij dit op grond van bedrijfsbelang redelijkerwijs niet kan worden gevegd;
  - wat het arbeidspatroon betreft, tenzij dit op grond van bedrijfsbelang redelijkerwijs niet kan worden gevegd.
3. De werkgever deelt de beslissing schriftelijk aan de medewerker mede, bij afwijzing van het verzoek dan wel bij vaststelling van een arbeidspatroon afwijkend van de wens van de medewerker, onder opgave van de redenen daartoe. Bij niet-inwilliging zal het besluit, geanonimiseerd, worden gemeld aan de secretaris van de Ondernemingsraad met vermelding van de beweegredenen die tot die beslissing hebben geleid.
4. Voor zover ten aanzien van de deeltijdmedewerker regels gelden die een aanvulling vormen op c.q. een afwijking inhouden van het bepaalde in de andere hoofdstukken van de CAO zijn deze opgenomen in de artikelen 50 tot en met 54.

### Artikel 50. Naar evenredigheid toe te passen arbeidsvoorwaarden

De navolgende arbeidsvoorwaarden worden voor de deeltijdmedewerker naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur ten opzichte van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 38 toegepast:

- Beloning als bedoeld hoofdstuk III, in artikelen 20 tot en met 27 en in artikel 30.
- Vakantie als bedoeld in artikel 41.
- Arbeidsduurverkorting als bedoeld in artikel 42.
- Aanwezigheidsbonus als bedoeld in artikel 42a.

### **Artikel 51. Toeslagen en compensatie in vrije tijd**

1. De artikelen 28, 33 en 40 zijn niet van toepassing. De toeslagen als geregeld in de artikelen 29, 31, 32 en 34, alsmede de toeslagen als bedoeld in de leden 2 en 3 van dit artikel worden berekend over het salaris, dat zou worden ontvangen indien in een volledig dienstverband zou worden gewerkt.

2. Indien de deeltijdmedewerker in enige ploegdienst wordt geplaatst zal door partijen een op maandbasis berekende toeslag worden vastgesteld waarbij de uitkomst van het in artikel 28 lid 1 bedoelde berekeningsmodel als uitgangspunt wordt gehanteerd. De toeslag wordt geacht te zijn een toeslag als bedoeld in artikel 28.

3. De deeltijdmedewerker kan in gevallen waarin de werkgever dat om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk acht - binnen de grenzen der redelijkheid - verplicht worden tot het verrichten van werkzaamheden buiten het overeengekomen arbeidspatroon. De deeltijdmedewerker ontvangt voor elk uur dat uitgaat boven de overeengekomen arbeidsduur, één uur compenserend vrij.

Dit compenserend vrij zal met prioriteit ten opzichte van andere vormen van contractueel vrijaf worden opgenomen.

Op gewerkte uren buiten het zogenaamde dagdienstvenster is de bijzondere uren toeslag conform artikel 32 van toepassing. Voor overwerk - ergo de gewerkte uren boven 40 per week - geldt de overwerkvergoeding ingevolge CAO artikel 33.

### **Artikel 52. Buitengewoon verlof**

1. Aan de deeltijdmedewerker kan buitengewoon verlof uitsluitend worden toegekend voor de volgens het overeengekomen arbeidspatroon te werken dagen.

2. In afwijking van het daaromtrent bepaalde in artikel 44 heeft de deeltijdmedewerker die per week gedurende minder dagen werkt dan bij een volledig dienstverband, bij zijn huwelijk, bij de bevalling van zijn echtgenote, resp. bij zijn 25-/40-jarig dienstjubileum recht op een evenredig deel buitengewoon verlof.

### **Artikel 53. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten**

De arbeidsovereenkomst met de medewerker die met een uitkering krachtens de WAO en/of WAJONG of WIA blijvend minder werkt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 38, wordt dienovereenkomstig aangepast.

### **Artikel 54. Partieel leerplichtigen**

1. Ten aanzien van de medewerker die partieel leerplichtig is, vindt, zolang de partiële leerplicht voortduurt, het bepaalde in de artikelen 49 tot en met 52 zo veel mogelijk overeenkomstige toepassing.

2. De medewerker die partieel leerplichtig is, kan op de dagen waarop hij een school, vormingsinstituut of cursus zou hebben moeten bezoeken indien de onderwijsinstelling niet wegens vakantie zou zijn gesloten, door de werkgever niet worden verplicht arbeid te verrichten.

### **Artikel 55. Geboorteverlof voor partners (Wet WIEG)**

Werkgever vult de UWV uitkering van 70% aan met 30% bij geboorteverlof voor partners. De pensioenopbouw loopt voor 100% doo

## HOOFDSTUK VII - DIVERSEN

### Artikel 56. Opdracht extern organisatiebureau

Tenzij zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zich daartegen verzetten, zal de werkgever de Ondernemingsraad Intertek Polychemlab BV en indien de werkgelegenheid in het geding is ook de vakorganisaties informeren over haar voornemen tot het verlenen van een definitieve opdracht aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen m.b.t. de organisatie bij Intertek Polychemlab BV; over de beweegredenen daartoe en zo mogelijk over de inrichting en de doelstelling van het onderzoek. Over de uitkomsten van het onderzoek wordt overleg gepleegd met de Ondernemingsraad Intertek Polychemlab BV onder handhaving en erkenning van de verantwoordelijkheid van de werkgever. Tenzij zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zich daartegen verzetten, zal de werkgever ook de vakorganisaties daarover informeren.

De procedure met betrekking tot de uitvoering en informatie aan de medewerkers vormt een punt van overleg in de Ondernemingsraad Intertek Polychemlab BV.

### Artikel 57. Fusie en reorganisatie

1. Onverminderd de verplichtingen ter zake van een fusie die voortvloeien uit de SER-fusie gedragsregels, zal de werkgever eveneens wanneer wordt overwogen een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting daarvan ingrijpend te reorganiseren zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de vakorganisaties, de betrokken Ondernemingsraad en de medewerkers inlichten over de overwogen maatregelen.

Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en daaruit eventueel voor de medewerkers of een aantal medewerkers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakorganisaties en de betrokken Ondernemingsraad, teneinde hen in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen om hierdoor de beslissing van de werkgever te kunnen beïnvloeden.

2. Indien van de overwogen maatregelen gevolgen voor de medewerkers zijn te verwachten, zal de werkgever met de vakorganisaties overleggen over het opstellen van een sociaal plan.

3. De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de werkgever, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

### Artikel 58. Vakbondsoverleg

Intertek en de vakbonden zullen periodiek (tenminste 3x per jaar) met elkaar overleg voeren over het bedrijfseconomisch en het sociale beleid van de onderneming. Onderwerpen die in dit verband o.a. aan de orde zijn: de meerjaren strategie, het business plan, het investeringsbeleid, het sociale beleid, het werkgelegenheidsbeleid, het opleidingsbeleid en het financiële beleid.

### Artikel 59. Gereserveerd

### Artikel 60. Vredesplicht

1. De vakorganisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zo veel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust trachten tegen te gaan.

Zij zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking toepassen en stakingen van derden niet steunen.



2. Het eerste lid geldt niet wanneer overwogen of besloten wordt tot het aangaan van een fusie, het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel of het ingrijpend reorganiseren van de personeelsbezetting, wanneer de belangen van de medewerkers daarbij zijn betrokken en de vakorganisaties daartegen uit het oogpunt van werknemersbelang zeer ernstige bezwaren hebben. De vakorganisaties zullen evenwel een staking niet toepassen dan na overleg met de werkgever.

3. De werkgever zal alleen uitsluiting toepassen als tegenmaatregel bij staking en hiertoe niet overgaan dan na overleg met de vakorganisaties.

4. Bij staking of arbeidsonrust zullen de vakorganisaties voor zover mogelijk ertoe bijdragen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor de handhaving van de veiligheid alsmede het behoud van materiaal en installaties, voortgang zullen vinden.

5. De vakorganisaties verplichten zich tijdens de duur van de regeling inzake extra vrije tijd en van de regelingen inzake continudienst tevens geen staking te zullen toepassen en geen actie te zullen voeren of bevorderen, die beogen wijziging daarin aan te brengen gedurende de looptijd van deze regelingen.

#### **Artikel 61. Afwijking in individuele gevallen**

De werkgever kan met de medewerker die behoort tot een nader aangegeven categorie van de medewerkers in een solitaire functie, overeenkomen welke bepalingen van deze collectieve arbeids-overeenkomst aanpassing behoeven dan wel buiten toepassing blijven.

#### **Artikel 62. Gereserveerd**

#### **Artikel 63. Gereserveerd**

Aldus overeengekomen en in viervoud getekend,

Geleen, 2 maart 2023

Intertek Polychemlab BV

FNV

Rob Mitchell

Paul Smink

Nicole Kruyntjens

De Unie  
John Kapteijn  
Reinier Castelein

Vakbond ABW, vertegenwoordigd door:  
Ralph Thomas

**Bijlagen:**

**BIJLAGE 1 Salarisschalen**

Salarisschalen (in Euro per maand) per 1 februari 2023										
<i>Salarisschalen</i>	<b>C32</b>	<b>C33</b>	<b>C34</b>	<b>C35</b>	<b>C36</b>	<b>C37</b>	<b>C38</b>	<b>C39</b>	<b>C40</b>	<b>C41</b>
<i>Minimum</i>										
<i>Schaalsalaris</i>	<b>2235</b>	<b>2332</b>	<b>2501</b>	<b>2762</b>	<b>3097</b>	<b>3475</b>	<b>3910</b>	<b>4432</b>	<b>5020</b>	<b>5692</b>
<i>Norm ( goed )</i>	<b>2574</b>	<b>2681</b>	<b>2908</b>	<b>3248</b>	<b>3684</b>	<b>4212</b>	<b>4827</b>	<b>5576</b>	<b>6434</b>	<b>7438</b>
<i>Te ontwikkelen</i>	<b>2441</b>	<b>2548</b>	<b>2763</b>	<b>3086</b>	<b>3499</b>	<b>4004</b>	<b>4588</b>	<b>5296</b>	<b>6113</b>	<b>7063</b>
<i>Zeer goed</i>	<b>2700</b>	<b>2817</b>	<b>3053</b>	<b>3442</b>	<b>3870</b>	<b>4424</b>	<b>5071</b>	<b>5855</b>	<b>6755</b>	<b>7805</b>
<i>Uitmuntend</i>	<b>2830</b>	<b>2946</b>	<b>3201</b>	<b>3572</b>	<b>4054</b>	<b>4634</b>	<b>5308</b>	<b>6129</b>	<b>7078</b>	<b>8181</b>

**BIJLAGE 2 Vakantiebijslag**

**Minimum bedrag van de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 24 per 1 januari 2023**

Voor medewerkers van	Uitbetaald in mei	
	In euro's	
	22 dagen	Dagbedrag
15 jaar	1192,76	54,22
16 jaar	1341,88	60,99
17 jaar	1565,20	71,15
18 jaar	1788,87	81,31
19 jaar	2087,03	94,87
20 jaar	2385,23	108,42
21 jaar	2683,43	121,97
Voor overige medewerkers	2981,62	135,53

**Minimum bedrag van de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 24 per 1 februari 2023**

Voor medewerkers van	Uitbetaald in mei	
	In euro's	
	22 dagen	Dagbedrag
15 jaar	1288.18	58.55
16 jaar	1449.23	65.87
17 jaar	1690.41	76.84
18 jaar	1931.98	87.82
19 jaar	2254.00	102.45
20 jaar	2576.05	117.09
21 jaar	2898.11	131.73
Voor overige medewerkers	3220.15	146.37

### **BIJLAGE 3 Bijbetalingsregeling**

#### **Artikel 1. Algemeen**

1. De medewerker die om bedrijfsredenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor maandinkomen derft, ontvangt indien voldaan is aan de hierna te stellen voorwaarden, een blijvende en/of aflopende toeslag.

2. Onder minder betaald werk wordt verstaan:

- a) werk van een lagere salarisschaal;
- b) verlies of verlaging van:
  - De toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 28.
  - De toeslag voor wachtdienst als bedoeld in artikel 31, lid 3.

3a. Onder vroeger en nieuw inkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:

- Het salaris als bedoeld in artikel 20.
- De toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 28.
- De toeslag voor wachtdienst als bedoeld in artikel 31, lid 3.
- De gemiddelde feestdagvergoeding als bedoeld in artikel 2, letter g.
- De uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of WIA

Voor de aflopende toeslag wordt mede tot het vroeger en nieuw inkomen gerekend de blijvende en/of aflopende toeslag ingevolge deze regeling.

4b. Het vroeger inkomen wordt bepaald naar de situatie zoals deze op de datum van verplaatsing voor de medewerker zou hebben gegolden. Het nieuw inkomen wordt bepaald als er individuele wijzigingen zijn (zoals bijvoorbeeld promotie of beoordelingsstap). Het vroeger inkomen wordt verder jaarlijks geïndexeerd met de algemene salarisverhoging zoals die voor iedereen geldt. Kortom, individuele stappen worden in de toekomst gekort en algemene verhogingen worden toegekend).

4c. De toeslagen voor ploegendienst en voor wachtdienst worden slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende een aantal jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de medewerker voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten.

Het aantal jaren is voor de blijvende toeslag gesteld op vijf en voor de aflopende toeslag op drie, terwijl voor de aflopende toeslag nog als voorwaarde geldt dat de medewerker tenminste drie jaar in dienst is. De gemiddelde feestdagvergoeding wordt slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien met betrekking tot de toeslag voor ploegendienst is voldaan aan het vorengestelde.

4d. Het vroeger inkomen bedraagt maximaal het inkomen laatstelijk genoten vóór de datum van ingang van een uitkering als bedoeld in artikel 45 lid 10.

## Artikel 2. Blijvende toeslag

1. De medewerker ontvangt een blijvende toeslag mits op het tijdstip van verplaatsing aan minder betaald werk de som van leeftijd en dienstjaren bij de werkgever ten minste 60 bedraagt. Bij verlies of verlaging van de toeslag(en) als bedoeld in artikel 1, lid 3, letter b van deze bijlage ontvangt de medewerker eerst een blijvende toeslag, indien de inkomensachteruitgang als gevolg van dit verlies of deze verlaging ten minste 3 % bedraagt van het salaris als bedoeld in artikel 20.

2a. De toeslag bedraagt bij:

minder dan 26 dienstjaren	:	60%	van het verschil,
26 dienstjaren	:	65%	van het verschil,
27 dienstjaren	:	70%	van het verschil,
28 dienstjaren	:	75%	van het verschil,
29 dienstjaren	:	80%	van het verschil,
30 dienstjaren	:	85%	van het verschil,
31 dienstjaren	:	90%	van het verschil,
32 dienstjaren	:	95%	van het verschil,
33 of meer dienstjaren	:	100%	van het verschil,

tussen het vroeger en nieuw inkomen

Voor de medewerker die op het tijdstip van verplaatsing de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, bedraagt de toeslag 100 % van het verschil tussen het vroeger en het nieuw inkomen.

2b. Bij overwerk waarvoor geen compenserend vrij wordt opgenomen wordt per uur overwerk 1/174 gedeelte van de toeslag toegekend.

Voor degene die een uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of WIA ontvangt, wordt hierbij onder toeslag verstaan de toeslag welke zou zijn ontvangen indien de medewerker geen van deze wettelijke uitkeringen zou ontvangen.

3a. Bij een verdere verplaatsing is voor de hoogte van de toeslag bepalend de leeftijd, het aantal bij de werkgever doorgebrachte dienstjaren en het vroeger inkomen op het tijdstip waarop de medewerker voor het eerst voor een toeslag in aanmerking komt.

3b. Indien echter bij een verdere verplaatsing toepassing van de regeling uitsluitend voor deze verdere verplaatsing voor de medewerker gunstiger is, is voor de hoogte van de toeslag bepalend de leeftijd, het aantal dienstjaren en het vroeger inkomen op het tijdstip van de verdere verplaatsing.

3c. Indien op het tijdstip van verdere verplaatsing de medewerker ten minste 33 dienstjaren heeft vervuld dan wel de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, bedraagt de toeslag steeds 100 % van het verschil tussen het vroeger en het nieuw inkomen. Uitgegaan wordt alsdan van het vroeger inkomen op de datum van de verdere verplaatsing. Onder het vroeger inkomen wordt alsdan mede begrepen de blijvende toeslag.

4. Het vroeger inkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van

- a) de salarissen en/of
- b) de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 4 sub a, indien en voor zover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw inkomen, dienovereenkomstig aangepast.

5. De medewerker die op het tijdstip van verplaatsing 55 jaar of ouder is c.q. 33 of meer dienstjaren heeft vervuld, blijft de voor de verplaatsing geldende salarisschaal titulair/administratief gehandhaafd.

### **Artikel 3. Aflopende toeslag**

1. In aanvulling op art. 1, lid 1, van deze bijlage komt eveneens voor een aflopende toeslag in aanmerking:

- de medewerker die in verband met zijn opleiding aan minder betaald werk wordt geplaatst, tenzij deze opleiding reeds bij indiensttreding is overeengekomen;

2. De medewerker ontvangt een toeslag indien de inkomensachteruitgang als gevolg van de verplaatsing ten minste 0,5 % van het vroeger inkomen bedraagt.

3a. De toeslag bedraagt 100 % van het verschil tussen het vroeger en het nieuw inkomen.

Na de eerste volle kalendermaand wordt het vroeger inkomen maandelijks verminderd met 0,25 % van het vroeger inkomen.

Indien de verplaatsing is geschied in de periode gedurende welke de medewerker loondoorbetaling bij ziekte ontvangt, wordt de vermindering eerst toegepast met ingang van de eerste volle kalendermaand na afloop van deze periode.

3b. Bij overwerk waarvoor geen compenserend vrij wordt opgenomen, wordt per uur overwerk 1/174 gedeelte van de toeslag toegekend.

3c. Met ingang van de maand waarin de medewerker de 55-jarige leeftijd bereikt, vindt geen verdere vermindering van de toeslag plaats.

4. Het afgebouwde vroeger inkomen wordt, indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van

- a) de salarissen en/of
- b) de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 4 sub a, indien en voor zover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw inkomen, aangepast met het bedrag waarmee het nieuw inkomen wordt aangepast.

## **BIJLAGE 4 Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid**

### **Artikel 1. Algemeen**

1. De medewerker die om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor maandinkomen derft, wordt hiervoor gecompenseerd.
  
2. Onder een verplaatsing om medische redenen wordt verstaan een verplaatsing die als zodanig door de bedrijfsarts is geadviseerd.
  
3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:  
werk van een lagere salarisschaal;  
verlies of verlaging van:  
De toeslag voor ploegdienst als bedoeld in artikel 28;  
De toeslag voor wachtdienst als bedoeld in artikel 31, lid 3;  
blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in artikel 38.
  
- 4a. Onder vroeger inkomen wordt verstaan het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 letter e, verhoogd met voor de medewerker werkzaam in continudienst de gemiddelde feestdagvergoeding als bedoeld in artikel 2 letter g, zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat het bepaalde in artikel 2 lid 5 van deze bijlage van toepassing is vanaf de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
- 4b. Onder nieuw inkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:  
het salaris als bedoeld in artikel 20;  
de toeslag voor ploegdienst als bedoeld in artikel 28;  
de toeslag voor wachtdienst als bedoeld in artikel 31, lid 3;  
de uitkering ingevolge de WIA.  
Het nieuw inkomen wordt iedere keer opnieuw bepaald als zich een wijziging in het inkomen voordoet.
- 4c. Onder garantietoeslag wordt verstaan het bedrag dat nodig is om het verschil tussen het nieuw inkomen en het inkomensniveau waarop de medewerker op grond van artikel 2 van deze bijlage aanspraak heeft te overbruggen.
- 4d. Onder garantie-inkomen wordt verstaan de som van het nieuwe inkomen en de garantie-toeslag.
  
5. De toeslagen voor ploegdienst en voor wachtdienst worden slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende vijf jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de medewerker voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten. De gemiddelde feestdagvergoeding wordt slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien met betrekking tot de toeslag voor ploegdienst is voldaan aan het vorengestelde.
  
6. Het vroeger inkomen bedraagt maximaal het inkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

**Artikel 2. De inkomensgarantieregeling**

1. Voor de medewerker die *minder dan 35% arbeidsongeschikt* is, geldt een inkomensgarantie afhankelijk van het aantal volle dienstjaren op het moment dat de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte eindigt, conform navolgende tabel:

Dienstjaren	Garantie inkomen
0 t/m 4	70%
5 t/m 9	70%
10 t/m 14	70%
15 t/m 19	70%
20 t/m 24	75%
25 t/m 29	75%
30 t/m 32	75%
≥ 33	80%

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroeger inkomen.

2. Voor de medewerker die *35% of meer arbeidsongeschikt is, doch minder dan 80%*, geldt een inkomensgarantie als volgt:

2.1. Bij benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit bedraagt gedurende de periode waarin een *loongerelateerde uitkering* uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, het garantie-inkomen – zo nodig door toekenning van een garantietoeslag – 70% van het vroeger inkomen.

2.2. Indien sprake is van benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit in de periode na afloop van de loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA (en aanspraak op een *vervolguitkering* aan de orde is), zal bespreking hiervan plaatsvinden in de Hardshipcommissie.

2.3. Bij benutting van meer dan 50% maar minder dan 100% van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zo nodig door toekenning van een garantietoeslag – 75% van het vroeger inkomen.

2.4. Bij benutting van 100% of meer van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zo nodig door toekenning van een garantietoeslag – 80% van het vroeger inkomen.

3. Bij overwerk waarvoor geen compenserend vrij wordt opgenomen wordt per uur overwerk 1/174 gedeelte van de toeslag toegekend.

Voor degene die een uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of de WIA ontvangt, wordt hierbij onder toeslag verstaan de toeslag welke zou zijn ontvangen indien de medewerker geen van deze wettelijke uitkeringen zou ontvangen.

4. Indien sprake is van een garantie-inkomen mag de medewerker 50% van de toename van het maandinkomen behouden.

5. Het vroeger inkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van de salarissen en/of de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub b, indien en voor zover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw inkomen, dienovereenkomstig aangepast.

6. De restcapaciteit dient als volgt te worden bepaald. Het salaris dat verdiend wordt naast de uitkering dient te worden gerelateerd aan het uurloon en dat dient te worden afgezet tegen het uurloon voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid om zodoende de restcapaciteit goed te kunnen bepalen. Ter voorbeeld: Een werknemer heeft op basis van zijn WIA-beoordeling een arbeidsongeschiktheidspercentage van 52,16%. Dit betekent dat hij een restverdien capaciteit van 47,84% heeft. Dit percentage is gebaseerd op het salaris dat hij verdiende voorafgaand aan arbeidsongeschiktheid, beschouwt en afgezet tegen het salaris dat hij nog zou kunnen verdienen met zijn beperking. Dit is feitelijk de restcapaciteit.



### Artikel 3. De afkoop-/afbouwregeling

1. De inkomensachteruitgang wordt gecompenseerd door een bedrag dat enerzijds afhankelijk is van het inkomensverschil en anderzijds van een tijdvak gerelateerd aan het aantal volle dienstjaren op het moment dat de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte eindigt, conform navolgende tabel:

Dienstjaren	Afbouwperiode
0 t/m 4	-
5 t/m 9	12 mnd
10 t/m 14	24 mnd
15 t/m 19	36 mnd
20 t/m 24	48 mnd
25 t/m 29	60 mnd
30 t/m 32	72 mnd
≥ 33	tot 62 jaar

2. De grondslag voor de compensatie betreft het verschil tussen het vroeger inkomen en het nieuw inkomen na het verstrijken van het tijdvak van loondoorbetaling bij ziekte, met dien verstande dat indien het nieuw inkomen hoger is dan het garantie-inkomen, het nieuw inkomen in aanmerking wordt genomen en in het andere geval het garantie-inkomen. Het gedefinieerde verschil wordt bij 5 of meer dienstjaren lineair afgebouwd tot 0 in het aantal maanden als in voorgaande tabel.

3. De berekening van het bedrag van de compensatie vindt éénmalig plaats, in principe bij het einde van de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte, onder de voorwaarde dat een blijvende (her)plaatsing is gerealiseerd.

4. De compensatie wordt, verhoogd met een opslag van 50% mede ten behoeve van compensatie voor pensioenverlies, uitgekeerd als een bedrag ineens, met dien verstande dat de medewerker desgewenst een deel van dit bedrag kan laten inhouden voor inleg in de pensioen spaarmodule.

### Artikel 4 Overgangsregelingen

1. Voor de medewerkers die arbeidsongeschikt waren op 1 januari 2004 en aan wie in verband daarmee een WAO- en/of WAJONG-uitkering is toegekend, blijft de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005 van toepassing.

2. Voor de medewerker van wie het tijdvak van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 45 in de periode van 29 december 2005 tot 1 april 2006 is verstreken, geldt bij wijze van overgangsregeling dat, in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005, analoog wordt toegepast.

3. Voor de medewerker waarvan op 1 april 2006 de som van leeftijd en dienstjaren 60 of meer bedraagt, geldt bij wijze van overgangsregeling dat, indien en voor zover dit aan de orde zal komen, in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005, analoog wordt toegepast.

### Artikel 5 Inwerkingtreding

Deze Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid treedt in werking met ingang van 29 december 2005, de datum waarop de WIA [Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen] in werking is getreden.

## BIJLAGE 5 Roosters en normen arbeids- en rusttijden

Indien in de praktijk blijkt dat in het bepaalde in deze bijlage sprake is van knelpunten door gewijzigde regelgeving, zal Intertek Polychemlab B.V. in overleg met de vakorganisaties afspraken maken ter oplossing hiervan.

### 1. Vaste roosters

#### A. Algemeen geldende roosters

*Dagdienst:*

1. De dagen waarop ingevolge het dienstrooster arbeid wordt verricht zijn maandag tot en met vrijdag.

2. Ingevolge dit dienstrooster geldt:

- het zij een vaste dagelijkse arbeidsduur van 8 uur waarbij de werktijdengrenzen liggen tussen 8.00 uur en 17.45 uur en de pauzeduur (na 4 uur werken) 30 of 75 minuten (keuze afhankelijk van de werksituatie en de functie) bedraagt;
- hetzij - conform het Reglement variabele werktijden - een gemiddelde dagelijkse arbeidsduur van 8 uur met dien verstande dat de maximum arbeidsduur per dienst 9 uur bedraagt en de gemiddelde arbeidsduur in elke voortschrijdende periode van 13 weken 44 uur per week.

#### 2-ploegendienst

Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za
-	O	O	O	O	O	-
-	M	M	M	M	M	-

#### Verlengde 2-ploegendienst

Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za
-	O	O	M	M	-	-
O	O	M	M	-	-	O
O	M	M	-	-	O	O
M	M	-	-	O	O	M
M	-	-	O	O	M	M
-	-	O	O	M	M	-

#### 3-ploegendienst

Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za
-	O	O	O	O	O	-
-	N	N	N	N	N	-
-	M	M	M	M	M	-

**5-ploegendienst**

Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za
O	O	M	M	N	N	-
-	-	-	O	O	M	M
N	N	-	-	-	-	O
O	M	M	N	N	-	-
-	-	O	O	M	M	N
N	-	-	-	-	O	O
M	M	N	N	-	-	-
-	O	O	M	M	N	N
-	-	-	-	O	O	M
M	N	N	-	-	-	-

*dan wel*

Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za
N	-	-	-	M	M	M
M	-	-	O	O	O	-
-	N	N	N	N	-	-
-	M	M	M	-	-	O
O	O	O	-	-	N	N

De werktijden in genoemde roosters zijn:

O = ochtendienst, van 7.00 - 15.00 uur

M = middagdienst, van 15.00 - 23.00 uur

N = nachtdienst, van 23.00 - 7.00 uur

Bij toepassing van een vijfploegendienst wordt de keuze van het rooster bepaald door de eisen van een doelmatige bedrijfsorganisatie en door de wensen van de fabrieksbezetting.

Het zogenaamde 2-2-2-rooster geldt als norm.

**B. Bijzondere vaste roosters**

Bijzondere roosters worden vastgesteld in overleg met de bevoegde Ondernemingsraad.

Hierbij geldt ten aanzien van de arbeidstijden als uitgangspunt een rooster met 8-urige diensten en een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week.

In voorkomende gevallen kan gemotiveerd en binnen de normen van de standaard- of overlegregeling evenwel hiervan worden afgeweken.

De roosters moeten ten aanzien van de overige aspecten voldoen aan de volgende normen zoals opgenomen in de standaard - resp. overlegregeling of een combinatie van beiden.

De roosters moeten ten aanzien van de overige aspecten voldoen aan de volgende normen zoals opgenomen in de standaard - resp. overlegregeling of een combinatie van beiden.

	<b>Standaardregeling</b>	<b>Overlegregeling</b>
<b>Arbeidstijden</b> - per dienst - per week - per 4 weken* - per 13 weken*	max. 9 uur max. 45 uur - gem. 40 uur per week	max. 10 uur - gem. 50 uur per week gem. 45 uur per week
<b>Rusttijden</b> - wekelijkse rust	• min. 36 uur in elke periode van 7 x 24 uur of	idem als standaardregeling

	<b>Standaardregeling</b>	<b>Overlegregeling</b>
- dagelijkse rust	<ul style="list-style-type: none"> <li>min. 60 uur in elke periode van 9 x 24 uur, welke éénmaal in elke periode van 5 weken mag worden bekort tot 32 uur</li> <li>min. 11 uur in elke periode van 24 uur, welke éénmaal in elke periode van 7x24 uur mag worden bekort tot ten minste 8 uur</li> </ul>	idem als standaardregeling
- zondagsrust <ul style="list-style-type: none"> <li>arbeidsverbod</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>zondagsbepaling</li> </ul>	Geen arbeid op zondag, tenzij: <ul style="list-style-type: none"> <li>dit uit de aard van de arbeid voortvloeit resp.</li> <li>de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken</li> </ul> ten minste 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	idem als standaardregeling  ten minste 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken
<b>Nachtarbeid</b> - rusttijden	<ul style="list-style-type: none"> <li>min. 14 uur rust na een nachtdienst, welke arbeid eindigt ná 2.00 uur</li> <li>min. 48 uur rust na ten minste 3 en ten hoogste 5 nachtdiensten resp. 6 nachtdiensten, indien deze vóór of op 2.00 uur eindigen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>min. 14 uur rust na een nachtdienst, eindigend ná 2.00 uur, welke éénmaal in elke periode van 7 x 24 uur mag worden bekort tot ten minste 8 uur</li> <li>min. 48 uur rust na ten minste 3 en ten hoogste 7 nachtdiensten</li> </ul>
- arbeidstijd <ul style="list-style-type: none"> <li>per nachtdienst</li> <li>per 13 weken*</li> </ul> - aantal nachtdiensten <ul style="list-style-type: none"> <li>per 4 weken*</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>per 13 weken</li> </ul>	max. 8 uur - <ul style="list-style-type: none"> <li>max. 10 maal; max. 16 maal, indien de nachtarbeid eindigt vóór of op 2.00 uur</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>max. 25 maal</li> </ul>	max. 9 uur gem. 40 uur per week - max. 28 maal; max. 52 maal, indien de nachtarbeid eindigt vóór of op 2.00 uur

	<b>Standaardregeling</b>	<b>Overlegregeling</b>
<p><b>Pauze</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pauzetijdstip</li>   <li>- pauzeduur                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• arbeidstijd per dienst &gt; 5,5 uur</li> <li>• arbeidstijd per dienst &gt; 8 uur</li> <li>• arbeidstijd per dienst &gt; 10 uur</li> </ul> </li> </ul>	<p>pauze ligt in de periode 2 uur na de aanvang en 2 uur vóór het einde van de arbeid</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• min. 1/2 uur aaneengesloten</li> <li>• min. 3/4 uur, waarvan 30 min. aaneengesloten</li> <li>• min. 1 uur, waarvan 30 min. Aaneengesloten</li> </ul>	<p>afwijking van tijdstip mogelijk</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• min. 1/2 uur, op te splitsen in 2 x 1/4 uur</li> <li>• idem</li> <li>• idem</li> </ul>

\* in elke voortschrijdende periode van 4 resp. 13 weken

### **Mededeling roosters/registratie**

De werkgever deelt de vastgestelde roosters resp. wijzigingen daarin ten minste 28 dagen van te voren aan de betrokken medewerkers mede. Afwijking van deze termijn is middels afspraken met de bevoegde Ondernemingsraad mogelijk.

De roosters worden schriftelijk vastgelegd en op een zodanige wijze bewaard, dat iedere medewerker de mogelijkheid heeft hiervan desgewenst kennis te nemen.

De arbeids- en rusttijden worden geregistreerd met historische vastlegging en in de bijbehorende brondocumenten.

### **2. Overwerk**

Overwerk vindt zijn basis in artikel 40 van de CAO. Dit artikel stelt onder meer dat onder overwerk verstaan wordt het werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht boven de normale arbeidsduur per kalenderdag welke volgens dienstrooster geldt. Niet als overwerk wordt beschouwd het op enige kalenderdag verrichte werk van een dienst volgens het geldende dienstrooster, waarvan het aanvangsuur is verlegd.

Overwerk zal zowel in het algemeen als voor iedere medewerker afzonderlijk door een actief beleid worden beperkt tot gevallen, waarin de werkgever het om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk acht.

Wanneer overwerk aldus noodzakelijk is, gelden na overleg met de medewerker de hierna vermelde normen uit de standaardregeling. Wanneer men verder gebruik wil maken van de normen zoals neergelegd in de overlegregeling, kan dit alleen geschieden in overleg met de medewerker.

Met betrekking tot eventueel overwerk op zondag dient de nodige terughoudendheid te worden betracht.

	<b>Standaardregeling</b>	<b>Overlegregeling</b>
<p><b>Arbeidstijden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per dienst</li> <li>- per week</li> <li>- per 13 weken*</li> </ul>	<p>max. 11 uur max. 54 uur gem. 45 uur per week</p>	<p>max. 12 uur max. 60 uur gem. 48 uur per week</p>
<p><b>Rusttijden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wekelijkse rust</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• min. 36 uur in elke periode van 7 x 24 uur</li> <li>of</li> <li>• min. 60 uur in elke periode</li> </ul>	<p>idem als standaardregeling</p>

	<b>Standaardregeling</b>	<b>Overlegregeling</b>
	van 9 x 24 uur, welke éénmaal in elke periode van 5 weken mag worden bekort tot 32 uur	
- dagelijkse rust	<ul style="list-style-type: none"> <li>min. 11 uur in elke periode van 24 uur, welke éénmaal in elke periode van 7 x 24 uur mag worden bekort tot ten minste 8 uur</li> </ul>	idem als standaardregeling
- zondagsrust <ul style="list-style-type: none"> <li>arbeidsverbod</li> </ul>	Geen arbeid op zondag, tenzij: <ul style="list-style-type: none"> <li>dit uit de aard van de arbeid voortvloeit resp.</li> <li>de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken</li> </ul>	Idem als standaardregeling
<ul style="list-style-type: none"> <li>zondagsbepaling</li> </ul>	ten minste 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	ten minste 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken
<b>Nachtarbeid</b> - rusttijden*  - arbeidstijd <ul style="list-style-type: none"> <li>per nachtdienst</li> <li>per 13 weken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>min. 14 uur rust na een nachtdienst, welke arbeid eindigt ná 2.00 uur</li> <li>min. 48 uur rust na ten minste 3 en ten hoogste 5 nachtdiensten resp. 6 nachtdiensten, indien deze vóór of op 2.00 uur eindigen</li> <li>max. 9 uur</li> <li>gem. 40 uur per week</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>min. 14 uur rust na een nachtdienst, eindigend ná 2.00 uur, welke éénmaal in elke periode van 7 x 24 uur mag worden bekort tot ten minste 8 uur</li> <li>min. 48 uur rust na ten minste 3 en ten hoogste 7 nachtdiensten</li> <li>max. 10 uur</li> <li>gem. 40 uur per week</li> </ul>
<b>Pauze</b> arbeidstijd > 5,5 uur	<ul style="list-style-type: none"> <li>min. 30 minuten aaneengesloten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>min. 30 minuten aaneengesloten</li> </ul>

\* in elke voortschrijdende periode van 13 weken.

#### **Mededelingstermijn**

Omtrent overwerk wordt zo tijdig mogelijk met de medewerker overleg gepleegd.

### **3. Overige situaties**

De onder 2. vermelde normen gelden ook voor een aantal overige situaties te weten:

- voor reservisten ingeval er sprake is van invallen,
- bij wisseling van dienstrooster of verlegging van het aanvangsuur van de dienst; de wisseling/verschuiving wordt geregistreerd en vastgelegd in de bijbehorende brondocumenten.

### **4. Bijzondere situaties zoals spoedeisende werkzaamheden, stops en speciale projecten**

#### ***Spoedeisende werkzaamheden***

Onder spoedeisende werkzaamheden, ook wel noodzakelijke werkzaamheden genoemd, wordt verstaan de arbeid die geen uitstel gedooft en door het nemen van andere maatregelen redelijkerwijs niet is te voorkomen. Hiervan is ook sprake indien de arbeid wordt verstoord door een zich plotseling voordoende situatie, waarbij personen ernstig letsel oplopen, dan wel daartoe de onmiddellijke dreiging ontstaat of waarbij buitengewoon ernstige schade aan goederen ontstaat, dan wel dreigt te ontstaan.

Spoedeisende werkzaamheden kunnen door het bedrijf eenzijdig worden opgedragen.

Voor spoedeisende werkzaamheden geldt de onder 2. vermelde overlegregeling, met dien verstande dat 1 x per 2 weken een arbeidstijd van 14 uur per dienst is toegestaan.

#### ***Stops en speciale projecten***

Voor stops en speciale projecten (bijv. opstart fabriek) kunnen in overleg met de Ondernemingsraad tijdelijke bijzondere roosters resp. werktijden worden afgesproken binnen de onder 2. vermelde normen.

#### ***Rapportage***

Over de bijzondere situaties, zoals spoedeisende werkzaamheden, stops en speciale projecten, dient per kwartaal aan de OR te worden gerapporteerd over de ter zake met de OR besproken aspecten.

### **5. Wachtdienst**

Wachtdienst kan worden toegepast, mits instemming van de OR is verkregen.

Onder wachtdienst, ook wel consignatie genoemd, wordt - in overeenstemming met de Arbeidstijdenwet - verstaan de tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de medewerker uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

#### ***Voorwaarden***

- tenminste 2 maal een aaneengesloten ruimte van 7 x 24 uur in elke periode van 4 weken geen consignatie;
- geen consignatie tijdens rusttijd voorafgaand aan een nachtdienst en direct na een nachtdienst.





## BIJLAGE 6 Pensioen

### HOOFDKENMERKEN VAN DE PENSIOENREGELING

De hoofdkenmerken van de pensioenregeling per 1 januari 2022 zijn als volgt:

#### 1 Karakter van de Pensioenregeling

- 1.1 De Pensioenregeling heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De Pensioenregeling is een middelloonregeling.
- 1.2 De deelnemer heeft aanspraak op:
- ouderdomspensioen
  - partnerpensioen
  - wezenpensioen

#### 2 Hoofdkenmerken pensioenregeling met ingang van 1 januari 2022

De hoofdkenmerken van de pensioenregeling zijn in de volgende tabel weergegeven.

Soort regeling	Middelloonregeling
Aanvang deelname	Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding en eindigt op de wijze als in het Pensioenreglement bepaald, op de pensioendatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden.
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar.
Pensioengevend salaris	<p><b>a. Voor werknemers in dienst vanaf 1 september 2006:</b> Het Pensioengevend salaris is gelijk aan 13 maal het vaste maandloon, uitgaande van een volledige arbeidstijd (het maandloon is de som van de genoemde inkomensbestanddelen in de cao Intertek Polychemlab B.V. artikel 2<sup>e</sup> en 2g), zoals vastgesteld per 1 januari van enig jaar of indien dat later is de datum van indiensttreding.</p> <p><b>b. Voor ex-DSM werknemers</b> Het Pensioengevend salaris is gelijk aan 14 maal het vaste maandloon, uitgaande van een volledige arbeidstijd (het maandloon is de som van de genoemde inkomensbestanddelen in de cao Intertek Polychemlab B.V. artikel 2<sup>e</sup> en 2g), zoals vastgesteld per 1 januari van enig jaar of indien dat later is de datum van indiensttreding.</p> <p><b>c. Voor ex-WBL werknemers</b> Het Pensioengevend salaris is gelijk aan 13 maal het vaste maandloon, uitgaande van een volledige arbeidstijd (het maandloon is de som van de genoemde inkomensbestanddelen in de cao Intertek Polychemlab B.V. artikel 2<sup>e</sup> en 2g + Blijvende compensatie I, Blijvende compensatie II voor slechts 20% en Vergoeding II, voor de medewerkers waar dat van toepassing is), zoals vastgesteld per 1 januari van enig jaar of indien dat later is de datum van indiensttreding.</p> <p>Het Pensioengevend salaris waarover op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 fiscaal gefacilieerd pensioen mag worden opgebouwd is gemaximeerd op € 114.866 (2022). Voor 2023 is dit € 128.810</p>

Franchise	De franchise is € 14.802,- (peildatum: 1 januari 2022). Voor 2023 is de franchise € 16.322 De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast. De franchise bedraagt nooit minder dan het minimumbedrag zoals omschreven in artikel 18a lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964.
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise.
Jaarlijkse opbouw ouderdomspensioen	Het opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen in 2022, 2023, 2024 bedraagt 1,600% van de Pensioengrondslag.
Partnerpensioen (op opbouwbasis)	Het jaarlijks op te bouwen partnerpensioen bedraagt 70% van het jaarlijks op te bouwen ouderdomspensioen.  Bij overlijden voor de pensioendatum: Het maximaal te verwerven partnerpensioen bedraagt vanaf 1 januari 2022 70% van het ouderdomspensioen zoals dat vanaf 1 januari 2022 wordt opgebouwd en dat bereikt kan worden indien het dienstverband bij de werkgever ongewijzigd tot aan de pensioendatum wordt voortgezet.
Wezenpensioen	Het jaarlijks te verzekeren wezenpensioen, op risicobasis, bedraagt 20% van het partnerpensioen.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het pensioenreglement.
Voorwaardelijke indexatie pensioenopbouw werknemers met ingang van 1 januari 2022 bij Pensioenfonds PGB	Er is geen recht op indexatie en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst indexatie wordt verleend. Het bestuur van Pensioenfonds PGB beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast op basis van het Pensioenreglement zoals Pensioenfonds PGB dat uitvoert.
Korten van pensioenaanspraken en rechten	Pensioenfonds PGB kan de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen indien voldaan wordt aan de daartoe in het pensioenreglement en de in de Pensioenwet gestelde voorwaarden. Pensioenfonds PGB informeert de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden over de verlaging.
Werknemersbijdrage	2,5% van het pensioengevend salaris tot € 71.291,- (cijfer 2022). 4% van het pensioengevend salaris vanaf € 71.291,- (cijfer 2022).

### 3. Opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten tot 1 januari 2022

- 3.1 De opgebouwde pensioenaanspraken tot 1 januari 2022 blijven premievrij staan bij de vorige pensioenuitvoerder, Zwitserleven.
- 3.2 Eventuele toeslagverlening (indexatie) is geheel voorwaardelijk. Er is geen recht op toeslagen en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen worden verleend. Of een toeslag kan worden verleend is afhankelijk van de beschikbare middelen in de bestemmingsreserve bij Zwitserleven. Voorwaardelijke toeslagverlening wordt uitsluitend gefinancierd vanuit eventuele winstdeling op basis van het contract met Zwitserleven, die wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve. Er is besloten om 0.5% te indexeren per 1 januari 2022 – dan is de pot ook erna leeg.

#### **4. Vermindering of beëindiging werkgeverbijdrage**

Als het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt indien er sprake is van een ingrijpende wijziging van omstandigheden heeft de werkgever het recht zijn bijdrage te verminderen of te beëindigen, zonder instemming van de deelnemers conform artikel 12 Pensioenwet.

#### **5. Openbreekclausule**

Indien zich tijdens de looptijd van deze cao wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten en/of fiscale - en pensioenwet- en regelgeving dan wel wijziging van de pensioenovereenkomst en/of Pensioenregeling noodzakelijk is in verband met voornemens van, of besluitvorming door Pensioenfonds PGB dan wel op last van de fiscus, dan zullen partijen in voorkomend geval de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenafspraken beoordelen en alsdan mogelijk nadere afspraken maken binnen de overeengekomen financiële kaders.

#### **6. Bepalingen uit eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten**

Met de inwerkingtreding van deze cao komen de pensioenbepalingen uit eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao(en).

## **BIJLAGE 7 Bedrijfs AOW / RVU**

### **Algemeen**

In lijn met het landelijke pensioenakkoord krijgen oudere medewerkers de mogelijkheid om (maximaal) 36 maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd te kunnen stoppen met werken. Voor degenen die niet of niet tijdig hebben kunnen anticiperen op de stijgende AOW leeftijd, wordt een tijdelijke overgangsregeling opengesteld: de Bedrijfs-AOW. Het deelnemen aan de Bedrijfs-AOW vindt plaats op vrijwillige basis en met wederzijdse instemming van de medewerker en werkgever. Het is een standaardregeling, afwijken kan alleen indien dit uitdrukkelijk is aangegeven.

### **Looptijd**

De Bedrijfs-AOW heeft een looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025. De regeling eindigt van rechtswege en hoeft niet te worden opgezegd.

### **Wie kan deelnemen**

- Vanaf 1 januari 2022 kunnen alle medewerkers die maximaal 36 maanden voor hun AOW gerechtigde leeftijd zitten, deelnemen.
- De medewerker moet minimaal 5 jaar vóór aanvang van de Bedrijfs-AOW bij Intertek Polychemlab onafgebroken in dienst zijn en werkzaam zijn.

### **Aanvraag**

Deelname aan de Bedrijfs-AOW kan vanaf de 1e van een maand volgend op het moment dat je in aanmerking komt voor de regeling. De periode van deelname kan variëren van 1 tot maximaal 36 maanden en kan nooit langer duren dan het moment dat de AOW leeftijd is bereikt.

De maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt, wordt naar rato betaald. Met het ingaan van de Bedrijfs-AOW periode wordt het dienstverband met Intertek Polychemlab BV beëindigd. Het uitgangspunt is wederzijdse goedkeuring. Om gebruik te kunnen maken, dient de aanvraag (per email verzenden aan lokaal HR, waarin formeel een aanvraag wordt gedaan per wanneer de werknemer gebruik wilt maken van de bedrijfs AOW) 18 maanden vóór de gewenste ingangsdatum tot deelname ingediend te worden bij de afdeling HR. Voor medewerkers die al in januari 2022 tot 1 juli 2023 in aanmerking komen voor de regeling is 18 maanden niet meer haalbaar. Voor hen zal een uitzondering worden gemaakt en kan door werkgever van deze termijn worden afgeweken.

Na ontvangst van de aanvraag wordt binnen 1 maand een beslissing genomen. Als een aanvraag wordt afgewezen, wordt dit gemotiveerd. Een aanvraag kan alleen worden afgewezen op grond van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden. Als de medewerker het niet eens is met de motivering, kan bezwaar gemaakt worden bij een hardship commissie. Tevens als de bedrijfsvoering in gevaar komt door het vroegtijdige vertrek van een functionaris dan kan vertrek ook worden uitgesteld. Deze gevallen worden ook voorgelegd aan een hardship commissie. De hardship commissie bestaat uit leden van OR, vakbond, HR en management, die ervoor waakt dat de continuïteit van bedrijfsprocessen niet in gevaar komt.

Als de aanvraag wordt goedgekeurd dan ondertekenen Intertek Polychemlab BV en de medewerker een vaststellingsovereenkomst (wederzijdse goedkeuring) om de afspraken vast te leggen. De medewerker kan dan formeel aanspraak maken op een periodieke uitkering van de bedrijfs-AOW. Let op: de medewerker kan GEEN aanspraak maken op een WW uitkering / ZW uitkering.

### **Hardship**

In die gevallen waarin binnen de context van de regeling een individueel onbillijke situatie ontstaat, kan de medewerker via een schriftelijk verzoek aan de lokale HR verantwoordelijke zijn situatie voorleggen aan de hardship commissie om zijn of haar situatie te toetsen aan de redelijkheid en billijkheid.

Hieronder valt dan ook een afwijzing van de aanvraag.

De hardship commissie bestaat uit 2 door Intertek Polychemlab BV aangewezen leden en 1 uit en door de vakorganisaties en 1 uit de OR aangewezen leden . De hardship commissie geeft advies aan Intertek Polychemlab BV. Een meerderheidsadvies zal Intertek Polychemlab BV opvolgen. In de overige situaties beslist Intertek Polychemlab BV. De hardship commissie neemt binnen 10 werkdagen na ontvangst van het verzoek een advies. Indien deze termijn niet haalbaar is, wordt aan de medewerker een nieuwe termijn aangegeven.

### **Bijdrage medewerker**

Wanneer je gebruik wilt maken van de regeling:

- Lever je voor ieder jaar dat je deelneemt aan de Bedrijfs-AOW 15 verlofdagen (van ieder 8 uren) in als je eerder vertrekt, ongeacht of je in dagdienst of ploegendienst werkt. De shiftsmedewerker kan eventueel zijn verlofuren van de aanwezigheidsbonus hiervoor inzetten.

- Voor aanvang van deelname aan de bedrijfs-AOW worden de verlofuren achtereenvolgens van het saldo verlofdagen en/of rekening courant afgeboekt. Indien deze spaarsaldi niet toereikend zijn, kan medewerker uren aankopen. Als een medewerker geen 15, 30 of 45 dagen aan restantverlof heeft, zal individueel maatwerk worden toegepast en naar een persoonlijke oplossing worden gezocht door partijen. Eventueel wordt indien nodig de hardship commissie ingeschakeld.

### **Laatste fase van werken en einde arbeidsovereenkomst**

Je maakt samen met je leidinggevende afspraken over de invulling van de laatste fase van werken in de periode voorafgaand aan je deelname aan de Bedrijfs-AOW.

Je gaat uit dienst bij Intertek Polychemlab BV met het doel van de Bedrijfs-AOW gebruik te gaan maken.

### **Uitkering**

Bij deelname aan de Bedrijfs-AOW ontvang je bij einde dienstverband (eindafrekening) een eenmalige uitkering voor het nu geldende totale bedrag van de periode van de Bedrijfs-AOW. De uitkering wordt niet bijgesteld aan de hand van de toekomstige wijzigingen in de hoogte van de AOW-uitkering (voor 2022 is deze bijdrage € 1.847 euro bruto per maand oftewel van € 22.164 bruto per jaar) (Voor 2023 is deze uitkering € 2.037,- per maand oftewel van € 24.444 per jaar. ) De uitkering kan nooit hoger zijn dan het maximale fiscaal vrijgestelde bedrag van RVU heffing.

### **Parttimers en Medische Parttimers**

Medewerkers die in deeltijd werken en aan de regeling deelnemen, leveren vakantie uren naar rato in. Zij ontvangen naar rato de uitkering. Dit is eveneens van toepassing op medewerkers met een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (medische deeltijders). *Voor de duidelijkheid shiftsmedewerkers die 100% werken zijn geen parttimers.*

### **Anti-cumulatie**

De regeling Bedrijfs-AOW kan niet cumuleren met andere regelingen zoals een (wettelijke) transitievergoeding of een uitkering uit hoofde van een Sociaal Plan van Intertek Polychemlab BV.

Er vindt geen compensatie of anderszins plaats voor het niet of niet tijdig (kunnen) deelnemen aan de Bedrijfs-AOW.

**Keuze om pensioen naar voren te halen**

Als je deelneemt aan de Bedrijfs-AOW heb je 2 keuzes:

- Je gaat met ontslag met gebruikmaking van de Bedrijfs-AOW en laat je pensioen op je AOW gerechtigde leeftijd ingaan.
- Je gaat met ontslag en laat het pensioen 1, 2 of 3 jaar vóór de AOW leeftijd samen met de Bedrijfs-AOW ingaan.

Je dient er rekening mee te houden dat bij deelname aan deze Bedrijfs-AOW je met ontslag gaat en dat de pensioenopbouw stopt op het moment dat de Bedrijfs-AOW start.

**Advies pensioen**

Belangstellenden voor de RVU krijgen een gesprek met financieel deskundige aangeboden, dit gesprek dient ter oriëntatie op mogelijke deelname aan de RVU. De kosten van dit gesprek zullen door Intertek worden gedragen.

**Protocollaire afspraken – Cao 2023-2024**  
**Intertek, FNV, de Unie en Vakbond ABW**

Inmiddels hebben we van alle drie de vakbonden, de ABW, De Unie en het FNV, de terugkoppeling ontvangen dat zij allemaal akkoord zijn met het voorstel om te komen tot een nieuwe cao.

Onderstaand vinden jullie de protocollaire afspraken terug:

Het cao-onderhandelingsresultaat betreft de navolgende afspraken:

**1. Looptijd**

De cao heeft een looptijd van 12 maanden, te weten van 1 februari 2023 tot en met 31 januari 2024.

**2. Inkomen**

- De salarissen als bedoeld in artikel 20 van de cao worden met ingang van 1 februari 2023 structureel verhoogd met 8%.
- De vergoedingen voor BHV en gasspecialist worden per 1 februari 2023 geïndexeerd met hetzelfde percentage waarmee de salarissen alsdan worden verhoogd.

**3. WGA-premie**

Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao geen gebruik maken van het verhaalsrecht in het kader van de gedifferentieerde WGA-premie. De additionele kosten voor 2023, zijnde 0,50% van de loonsom, zullen geheel voor rekening komen van werkgever.

**4. Flexuren afbouw**

De flexuren zullen worden opgedeeld in twee delen. Iedere werknemer krijgt een 'historische pot' met flexuren en een 'huidige pot' met flexuren. De peildatum zal nader in overleg worden bepaald, intentie voor invoering is z.s.m. maar uiterlijk in kwartaal twee van 2023. Dat betekent dat op de peildatum het flex saldo zal worden bevroren en deze zal worden gestopt in de 'historische pot' en vanaf dat moment zal er een nieuwe 'huidige pot' gelden voor toekomstige opbouw. Deze opbouw zal gemaximeerd worden op 60 uren en het is niet meer mogelijk om na de peildatum meer dan 60 flexuren daarin op te bouwen.

Wanneer men de flexuren opneemt vanaf de peildatum dan zullen de flexuren eerst afgebouwd worden van de 'historische pot'. Voor de afbouw stelt werkgever voor om dit voor de komende vijf jaren af te spreken. De afbouw vraagt een commitment van management en medewerker om dit ook te realiseren. Echter we zien ook dat in de laatste jaren de afbouw niet overal gemakkelijk ging.

De hernieuwde flexurenregeling zal in de cao worden opgenomen en met de overige cao-bepalingen in overeenstemming worden gebracht; dat om discussie over de uitleg/interpretatie en samenhang met de overige bepalingen te voorkomen;

Het maximaal aantal flexuren zal 60 (plus/min) uren bedragen bij een fulltime (100%) arbeidsovereenkomst. Voor parttimers geldt het maximaal aantal flexuren pro rata. Het positieve saldo tot 60 uur zal in tijd voor tijd worden gecompenseerd; een overschrijding van + 60 uur zal leiden tot toekenning van overuren, bij vooraf akkoord van manager, conform de in de cao vermelde overwerkregeling. Medewerkers waarmee een all-in salaris wordt afgesproken, zijn uitgesloten van de in de cao vermelde overwerkregeling.

Met een aantal werknemers in specifieke functies zal werkgever in gesprek te gaan, één op één, om de flexurenregeling aan te passen naar een 'all-in' salaris, dit betreft met name management en sales (gerelateerde) functies.

Afbouwregeling (start vanaf 11 september 2023 o.b.v. systeem Odoo):

- Werkgever zal aan het einde van het eerste jaar, indien men er niet in is geslaagd om 10% van de 'historische pot' af te bouwen, door flexuren op te nemen, de medewerker 10% uitbetalen van de resterende flexuren in de 'historische pot';
- Werkgever zal aan het einde van het tweede jaar, indien men er niet in is geslaagd om additioneel aan het eerste jaar het aantal flexuren met 25% verder af te bouwen van de 'historische pot', de medewerker 25% uitbetalen van de resterende flexuren in de 'historische pot';
- Werkgever zal aan het einde van het derde jaar, indien men er niet in is geslaagd om additioneel aan het eerste en tweede jaar het aantal flexuren met 45% verder af te bouwen van de 'historische pot', de medewerker 45% uitbetalen van de resterende flexuren in de 'historische pot';
- Werkgever zal aan het einde van het vierde jaar, indien men er niet in is geslaagd om additioneel aan het eerste, tweede en derde jaar het aantal flexuren met 70% verder af te bouwen van de 'historische pot', de medewerker 70% uitbetalen van de resterende flexuren in de 'historische pot';
- Werkgever zal aan het einde van het vijfde jaar, indien men er niet in is geslaagd om additioneel aan het eerste, tweede, derde en vierde jaar het aantal flexuren met 100% af te bouwen van de 'historische pot', de medewerker 100% uitbetalen van de resterende flexuren in de 'historische pot';
- Bij uitdiensttreding/beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen Intertek en de werknemers zal, onafhankelijk van de reden(en) van beëindiging van het dienstverband, het resterende saldo aan flexuren worden uitbetaald aan de werknemer;
- Het overleg over de nakoming door Intertek van de afspraken tussen partijen over afbouwregeling van de reeds opgebouwde flexuren die in de zogenoemde "historische pot" zijn geplaatst, zal éénmaal per jaar plaatsvinden.

## 5. TOR aanpassing

Werkgever en vakorganisaties zullen gezamenlijk een voorstel uitwerken om de leeftijd van de ingang van de TOR regeling aan te passen zodanig dat het verschil tussen de start van de TOR leeftijd en de pensioengerechtigde leeftijd beter op elkaar aansluit, net zoals dat voorheen was toen de pensioengerechtigde leeftijd lager lag.

## 6. Overwerk

Vanaf 1 maart 2023 zal overwerk van toepassing zijn op salarisschaal C39. Artikel 33 en Artikel 40 worden hierop aangepast door de toevoeging van C39.

Werkgever en vakorganisaties zullen een voorstel uitwerken om de leeftijd genoemd in Artikel 40 lid 4 aan

te passen naar een hogere leeftijd dan de huidige 55 jaar, zodanig zodat er weer een betere aansluiting ontstaat aan de huidige actuele situatie c.q. pensioenleeftijd (68 jaar), net zoals voorheen.

Werkgever en vakorganisaties willen hiervoor een studiegroep aanstellen, met vertegenwoordiging van medewerkers vanuit diverse afdelingen om tot een aanpassing van de leeftijd te komen.

Gedurende de looptijd van de voornoemde studie zal de bepaling (het niet kunnen verplichten tot



overwerk vanaf 55 jaren) niet van toepassing zijn op medewerkers die werkzaam zijn in de wachtdienst en in de Shifts, zolang er nog geen nieuwe afspraken hierover zijn gemaakt tussen werkgever en de vakorganisaties (o.b.v. deze protocollaire afspraak), dit in verband met borging en continuering van de dienstverlening gezien de huidige leeftijd van ons personeelsbestand.

#### **7. Verlof**

Artikel 43.6a Aanwending contractueel vrijaf wordt aangepast. In die zin dat werkgever graag eerder met de werknemer in gesprek zal gaan wanneer de werknemer onvoldoende verlofdagen opneemt. Het rekening courant saldo zal gemaximeerd / afgetopt worden op 800 uren (naar rato voor parttimers). Het overleg tussen manager en medewerker zal gestart worden vanaf 400 uren (naar rato voor parttimers). De peildatum voor het bepalen van het aftoppen is vastgesteld op 31 december van ieder kalenderjaar.

#### **8. Levensloopregeling**

Artikel 43 lid 6 d van de cao is niet meer (volledig) van toepassing, immers men kan niet meer storten in de levensloop ten behoeve van pensioenverbetering. Het artikel hierop aangepast.

#### **9. Kopen verlof**

Artikel 43 lid 6e wordt aangepast. Het kopen van verlof is alleen nog mogelijk indien een werknemer cumulatief maximaal een restsaldo van verlofuren heeft van 80 uren (fulltime – parttime naar rato). Het kopen van verlofuren is maximaal 80 uren (fulltime – parttime naar rato) per kalenderjaar en dienen ook in dat kalenderjaar (waarin ze aangekocht zijn) te worden opgenomen. Indien het niet mogelijk is om de gekochte uren in het kalenderjaar van aankoop op te nemen, zal het restant van niet opgenomen aangekochte uren aan het eind van het kalenderjaar worden uitbetaald tegen het tarief / de waarde waarvoor de verlofuren zijn aangekocht.

#### **10. Werkbegeleidingsplan / Sociaal plan**

Het bestaande WBP/Sociaal Plan wordt verlengd voor de duur van deze cao.

#### **11. Stageplaatsen**

Het huidige aantal stage-/afstudeerplaatsen zal gecontinueerd worden.

#### **12. Participatiewet/ Wajong**

Intertek kent haar maatschappelijke verantwoordelijkheid en zal zich inspannen om een medewerker vallende onder het doelgroepen register te plaatsen.

#### **13. Werkgeversbijdrage regeling vakorganisaties**

De werkgeversbijdrage aan vakorganisaties wordt voor de duur van cao ongewijzigd gehandhaafd; zijnde 40% van de jaarlijkse contributie van de afzonderlijke leden. De vakorganisaties leggen jaarlijks het aantal leden voor aan werkgever.

#### **14. Thuiswerkbeleid**

Werkgever heeft per 1 januari 2023 reeds de thuiswerkvergoeding, vastgesteld door het NIBUD, verhoogd van € 2,00 naar € 2,15 netto per gewerkte thuiswerkdag.

#### **15. Vakbondscontributie**

Voor de looptijd van deze cao zal de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk worden verrekend. Verrekening hiervan vindt plaats in maart van het daar op volgende kalenderjaar.

#### **16. Cao-tekst vereenvoudigen**

In de looptijd van deze cao zullen de cao-teksten vereenvoudigd worden c.q. tekstueel aangepast worden.

**17. Reiskostenvergoeding**

Werkgever heeft per 1 januari 2023 reeds de reiskostenvergoeding van het woon-werk verkeer verhoogd van 0,19 cent naar 0,21 cent.

**19. Overleg van sociale partners**

Per ingangsdatum van deze cao zal een periodiek overleg (PO) driemaal per jaar plaatsvinden.

**20. Start cao-overleg nieuwe cao**

In december 2023 zal een start gemaakt worden met de onderhandelingen voor de collectieve arbeidsovereenkomst 2024.

Geleen, 2 maart 2023

**Intertek Polychemlab**

**FNV**

**De Unie**

**ABW**

**handtekeningen**