

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor werknemers in dienst van

**INTERTEK NEDERLAND B.V.**

**te**

**ROTTERDAM**

Looptijd van 1 januari 2020 tot en met 30 april 2021

INHOUDSOPGAVE

<b>A</b>	<b>ALGEMENE ARTIKELEN.....</b>	<b>7</b>
ARTIKEL A1	ALGEMENE DEFINITIES .....	7
<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>DE OVEREENKOMST .....</b>	<b>7</b>
ARTIKEL A2	DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING DER OVEREENKOMST .....	7
ARTIKEL A3	VASTSTELLING DER LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN.....	7
ARTIKEL A4	AANVULLINGEN EN WIJZIGINGEN DER LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN .....	7
ARTIKEL A5	WIJZIGING DER OVEREENKOMST TIJDENS CONTRACTPERIODE .....	7
ARTIKEL A6	REORGANISATIE VAN PARTIJEN .....	8
<b>HOOFDSTUK 2</b>	<b>VERPLICHTINGEN .....</b>	<b>9</b>
ARTIKEL A7	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER.....	9
ARTIKEL A8	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS .....	9
ARTIKEL A9	WOONPLAATS.....	9
ARTIKEL A10	GEHEIMHOUDING .....	9
<b>HOOFDSTUK 3</b>	<b>GESCHILLEN .....</b>	<b>10</b>
ARTIKEL A11	MINNELIJKE OPLOSSINGEN VAN GESCHILLEN .....	10
<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>WERKNEMERSORGANISATIES.....</b>	<b>11</b>
ARTIKEL A12	WERKGEVERSBIJDRAGE VOOR SOCIALE DOELEINDEN .....	11
ARTIKEL A13	ORGANISATIEVERLOF (BUITENDIENST, LABORATORIUM EN KANTOORPERSONEEL) .....	11
ARTIKEL A14	VAKBEWEGING EN ONDERNEMING .....	11
<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>SOCIAAL BELEID .....</b>	<b>13</b>
ARTIKEL A15	HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT .....	13
ARTIKEL A16	VEILIGHEID .....	14
ARTIKEL A17	UITGANGSPUNTEN WERKGELEGENHEID/ARBEIDSPLAATSEN.....	14
ARTIKEL A18	FUSIES EN REORGANISATIES.....	14
<b>HOOFDSTUK 6</b>	<b>OVERIGE VOORZIENINGEN .....</b>	<b>15</b>
ARTIKEL A19	WGA – HIAAT VERZEKERING .....	15
ARTIKEL A20	SALARIS BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL EN VOOR MINDERVALIDE WERKNEMERS.....	15
ARTIKEL A21	VERVALLEN .....	16
ARTIKEL A22	PENSIOENEN .....	16
ARTIKEL A23	SENIOR ALLOWANCE REGELING .....	18
ARTIKEL A24	SENIOREN FIT REGELING (SFR).....	18
ARTIKEL A25	UITKERING BIJ OVERLIJDEN.....	19
<b>HOOFDSTUK 7</b>	<b>DIENSTVERBAND.....</b>	<b>20</b>
ARTIKEL A26	PROEFTIJD .....	20

ARTIKEL A27	FORMEEL ONTSLAG NA TWEE JAAR ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....	20
ARTIKEL A28	EINDE DIENSTVERBAND .....	20
<b>HOOFDSTUK 8</b>	<b>VAKANTIE EN VRIJE DAGEN .....</b>	<b>21</b>
ARTIKEL A29	VAKANTIEREGELING .....	21
ARTIKEL A30	EXTRA VAKANTIE WEGENS LANGDURIG DIENSTVERBAND OF LEEFTIJD .....	22
ARTIKEL A31	VRIJE DAGEN VOOR WERKNEMERS VAN 55 TOT EN MET 64 JAAR (BUITENDIENST EN LABORATORIUM).....	23
ARTIKEL A32	EXTRA SNIPPERDAGEN VOOR JEUGDIGE WERKNEMERS .....	24
ARTIKEL A33	KORT VERLOF .....	24
ARTIKEL A34	FEESTDAGEN EN ONBETAALD VERLOF .....	25
<b>HOOFDSTUK 9</b>	<b>SALARISSEN EN TOESLAGEN .....</b>	<b>26</b>
ARTIKEL A35	CONSUMENTEN-PRIJSINDEX, STRUCTURELE LOONSVERHOOGINGEN EN EENMALIGE UITKERING .....	26
ARTIKEL A36 A	VAKANTIETOESLAG BUITENDIENST EN LABORATORIUM .....	26
ARTIKEL A36 B	VAKANTIETOESLAG/DERTIENDE MAAND KANTOORPERSONEEL .....	27
ARTIKEL A37	VAKBONDSCONTRIBUTIE.....	27
<b>B</b>	<b>SPECIFIEKE ARTIKELEN BUITENDIENST EN LABORATORIUM .....</b>	<b>28</b>
ARTIKEL B1 A	SPECIFIEKE DEFINITIES.....	28
ARTIKEL B1 B	DEELTIJD.....	28
<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>ARBEIDSDUUR .....</b>	<b>28</b>
ARTIKEL B2	ARBEIDSDUUR .....	28
ARTIKEL B3	ARBEIDSTIJDINDELING .....	28
ARTIKEL B4	AANVULLENDE BEPALINGEN M.B.T. SNIPPERDAGEN EN VRIJE DAGEN .....	34
ARTIKEL B5	AANWEZIGHEID EN SCHAFT.....	34
ARTIKEL B6	ARBEID OP, INGANGSTIJDSTIP EN BETALING VAN FEESTDAGEN.....	34
ARTIKEL B7	VERLENGING VAN DE ARBEIDSTIJD EN TEWERKSTELLING BUITEN DE ARBEIDSWEEK, WAARVOOR BETALING VAN OVERWERK VERSCHULDIGD IS.....	35
<b>HOOFDSTUK 2</b>	<b>ARBEIDSBELONING .....</b>	<b>36</b>
ARTIKEL B8	SALARISSEN EN FUNCTIE- EN LOONGROEPINDELING.....	36
ARTIKEL B9	BETALING VAN OVERWERK EN EXTRA BETALINGEN .....	37
<b>HOOFDSTUK 3</b>	<b>OVERIGE SPECIFIEKE ARTIKELEN .....</b>	<b>40</b>
ARTIKEL B10	OPLEIDING TIJDENS ROOSTERVRIJE DAGEN .....	40
ARTIKEL B11	OR-VERGADERINGEN.....	40
ARTIKEL B12	BEDRIJFSKLEDING EN BESCHERMINGSMIDDELEN .....	40
ARTIKEL B13	AANVULLEND ARTIKEL VAKANTIEDUUR (VOL CONTINUDIENST) .....	40
ARTIKEL B14	PARITAIRE CAO- REDACTIECOMMISSIE.....	40
ARTIKEL B15	ONTWIKKELING/INZETBAARHEID .....	41
ARTIKEL B16	WGA – PREMIE .....	41

<b>C</b>	<b>SPECIFIEKE ARTIKELEN KANTOORPERSONEEL .....</b>	<b>42</b>
ARTIKEL C1	WERKTIJDEN .....	42
ARTIKEL C2	DEELTIJD.....	42
ARTIKEL C3	ARBEIDSDUURVERKORTING .....	42
ARTIKEL C4	SALARISSEN .....	42
ARTIKEL C5	CALL-OUT REGELING .....	42
ARTIKEL C6	OVERWERKREGELING .....	42
ARTIKEL C7	REISKOSTENVERGOEDING .....	43
<b>Bijlage 1</b>	<b>Salaris .....</b>	<b>45</b>
<b>Bijlage 2 A</b>	<b>Laboratorium en buitendienst.....</b>	<b>50</b>
<b>Bijlage 2 B</b>	<b>Kantoorpersoneel .....</b>	<b>52</b>
<b>Bijlage 3</b>	<b>Afspraken 3% loonsom van de verzekerden bij OPTAS na 2027 .....</b>	<b>53</b>
<b>Bijlage 4</b>	<b>protocollaire afspraken.....</b>	<b>54</b>

Copyright

© 2020 CAO-PARTIJEN EN AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) te Den Haag.

Collectieve Arbeidsovereenkomst Intertek Nederland B.V.

De ondergetekenden:

I Intertek Nederland B.V., gevestigd te Rotterdam, hierna te noemen “de werkgever”,

ter ene zijde en

II Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV Sector Havens), gevestigd te Utrecht,  
hierna te noemen ‘FNV Havens’;

ter andere zijde

verklaren met ingang van 1 januari 2020, de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst te hebben gesloten voor de werknemers in dienst van Intertek Nederland B.V.

## **A ALGEMENE ARTIKELEN**

### **Artikel A1 Algemene definities**

Waar in deze voorwaarden gesproken wordt van werknemers, worden bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers, vallende onder deze overeenkomst, in dienst van de werkgever.

### **Hoofdstuk 1 De overeenkomst**

#### **Artikel A2 Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst**

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2020 tot en met 30 april 2021.

De overeenkomst kan zowel door ondergetekende onder I als door ondergetekende onder II tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. Eén en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief.

Zolang geen der partijen tot opzegging dezer overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd.

Beëindiging der overeenkomst kan ook dan niet anders worden verkregen dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

#### **Artikel A3 Vaststelling der loon- en arbeidsvoorwaarden**

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers bij Intertek Nederland B.V. gevestigd te Rotterdam (exclusief het door de Algemeen Directeur van Intertek Nederland B.V. aangeduide management) zijn vastgesteld gelijk omschreven in de aan deze overeenkomst gehechte en - overeenkomstig het in artikel A4 bepaalde - alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

#### **Artikel A4 Aanvullingen en wijzigingen der loon- en arbeidsvoorwaarden**

Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening van deze overeenkomst tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze overeenkomst zullen worden gehecht. Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij gemeen overleg in de aan deze overeenkomst gehechte, door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze overeenkomst worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt. Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

#### **Artikel A5 Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode**

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek der regering, zijn zowel partij ter ene zijde als partij ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen een maand, nadat deze voorstellen door één der partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand op te zeggen.

Onverminderd het voorgaande komen partijen voorts overeen dat, indien en voor zover tijdens de duur van dit contract in overleg tussen de regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van dit contract ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk

overleg zal worden nagegaan of en op welke wijze een voorziening zal worden getroffen om één en ander, met inachtneming van de alsdan geldende spelregels, te realiseren.

**Artikel A6      Reorganisatie van partijen**

In geval van reorganisatie van bij deze overeenkomst betrokken partijen keuren ondergetekenden onder I en II deze bij voorbaat goed en staan er tegenover elkaar voor in, dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen uit deze overeenkomst voortvloeiende zullen mogen en moeten worden overgenomen door die rechtsperso(o)n(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.



## **Hoofdstuk 2 Verplichtingen**

### **Artikel A7 Verplichtingen van de werkgever**

Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan. Intertek Nederland B.V. zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, uitsluitend werknemers laten keuren, indien er aan de vervulling van een functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld.

### **Artikel A8 Verplichtingen van de werknemers**

De ondergetekende onder II zal bevorderen, dat haar leden, in dienst bij Intertek Nederland B.V., voor het verrichten van arbeid aan geen andere voorwaarden zullen stellen dan de hiervoor in Artikel A3 genoemde en slechts op deze zich voor arbeid bij en voor die werkgevers beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten. De ondergetekende onder II verbindt zich bovendien te bevorderen, dat bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden ook worden nageleefd door andere werknemers in de havenbedrijven dan hun leden. Het is de werknemer niet toegestaan om gedurende de arbeidsovereenkomst voor anderen dan voor werkgever betaalde arbeid van welke aard dan ook te verrichten, hetzij voor eigen rekening, hetzij voor rekening van een derde, tenzij daarvoor van de werkgever schriftelijk toestemming is verkregen.

### **Artikel A9 Woonplaats**

Het is *in principe* een vereiste, dat de werknemer woonachtig is binnen een straal van 30 km (over de weg) van Hoogvliet-Rt. Bij mogelijke verhuizing zal hiermee rekening moeten worden gehouden en is overleg vooraf aan te raden.

### **Artikel A10 Geheimhouding**

De werknemer is verplicht, zowel tijdens als na beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot volstrekte geheimhouding omtrent alle bedrijfsaangelegenheden in de ruimste zin des woords, welke hem op welke wijze dan ook ter kennis zijn gekomen. Elke mededeling aan derden, hetzij direct, hetzij indirect, op welke wijze dan ook gedaan inzake gegevens over het bedrijf anders dan noodzakelijk in verband met werkzaamheden voortkomend uit de arbeidsovereenkomst is verboden.

## **Hoofdstuk 3    Geschillen**

### **Artikel A11    Minnelijke oplossingen van geschillen**

1.    Partijen zullen bij een tussen hen en of tussen werknemer en een of meerdere werknemers gerezen geschil verband houdend met de uitleg of toepassing van deze cao en of daarbij behorende loonvoorwaarden, geen collectieve actie of uitsluiting toepassen.
  
2.    Partijen noch werknemers zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat partijen gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze cao niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen een maand, eventueel nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de cao in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd. Indien dit overleg tot een oplossing leidt, zal deze bindend zijn.
  
3.    Pas wanneer binnen één maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

## **Hoofdstuk 4 Werknemersorganisaties**

### **Artikel A12 Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden**

De werkgever zal jaarlijks een bijdrage ter grootte van 0,3% van de bruto loonsom beschikbaar stellen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten van de vakbond(en) die partij is bij deze cao voor de werknemers die onder deze cao vallen. Het door de FNV Havens vierjaarlijks te organiseren havenwerkerscongres wordt mede hieruit gefinancierd. FNV Havens zal desgevraagd aantonen dat de bijdrage ook daadwerkelijk is besteed aan bovengenoemde doelen, zulks onder verbeurte van de bijdrage. Indien de bijdrage niet wordt betaald omdat FNV Havens niet aan voormelde verplichtingen heeft voldaan, dan zal met de vakbondskaderleden in het bedrijf nader overleg plaatsvinden over de aanwending van de vrijgevallen 0,3% loonsom. Uitgangspunt blijft daarbij dat deze beschikbaar blijft voor scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten binnen FNV-sector Havens.

### **Artikel A13 Organisatieverlof (buitendienst, laboratorium en kantoorpersoneel)**

1. Aan een werknemer die lid is van FNV Havens, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde vrijaf worden gegeven met behoud van salaris - hierna te noemen organisatieverlof - voor de volgende activiteiten:
  - a) het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
  - b) het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.
2. Hierbij gelden de navolgende maxima:
  - a) Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen.  
In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal - in overleg tussen partijen en de werkgever - worden verhoogd.
  - b) De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding<sup>1</sup> van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.
3. Onder salaris te verstaan het (schema)salaris dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

### **Artikel A14 Vakbeweging en onderneming**

- a. Intertek Nederland B.V. zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van FNV Havens niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij FNV sector havens.
- b. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende vakbond zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.

---

<sup>1</sup> De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2020: € 292,-; en voor 2021: € 294,- per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

Collectieve Arbeidsovereenkomst Intertek Nederland B.V.

- c. Mede in het kader van het onderzoek naar het gebruik van het organisatieverlof zal nader worden bezien of en zo ja, hoe lang aan dagelijks bestuursleden van de vakbondsafdeling of ledengroep werktijd ter beschikking kan worden gesteld.
- d. Intertek Nederland B.V. zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende vakbond; publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht.

Er bestaat verder overeenstemming over, dat ondernemer in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden.

In overleg met de contracterende vakbond zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop de ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld. De ondernemer behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.

- e. Mocht met betrekking tot het bovenstaande verschil van inzicht bestaan over de wijze waarop een en ander geïnterpreteerd moet worden, dan kan één der partijen dit voorleggen aan de bevoegde rechter zoals bedoeld in artikel A.11.
- f. Intertek Nederland B.V. zal de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers op hun verzoek toestaan zich, bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding, te laten vergezellen door één (of meer) vakbondsafdelingslid(-leden) of bestuurslid(-leden) van de ledengroep, die in die onderneming werkzaam zijn.

## **Hoofdstuk 5 Sociaal beleid**

### **Artikel A15 Hoofdpijnen sociaal statuut**

Partijen, bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst betrokken, geven hieronder de hoofdpijnen van het naar hun opvatting in de onderneming te voeren beleid weer.

- a. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
- b. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de werknemers in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming hun invloed uit te oefenen.
- c. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de werknemer de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooiën in het belang van de onderneming en van zichzelf.
- d. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
  1. het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
  2. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknemers;
  3. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteiten en ambities van het personeel;
  4. het bevorderen van trainings-, respectievelijk bij- en herscholingsprogramma's;
  5. het bevorderen van de bedrijfsveiligheid en gezonde arbeidsomstandigheden.  
De FNV Havens zal op hun verzoek eenmaal per jaar in een gesprek met Directie en OR worden geïnformeerd over de ontwikkelingen en maatregelen op het gebied van de arbeidsomstandigheden m.b.t. het werken met minerale en chemische producten.
- e. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever.
- f. Partijen zijn van mening dat de zorg voor het milieu de grootste aandacht verdient. Van de werknemers van Intertek Nederland B.V. wordt daarom nadrukkelijk verwacht dat, indien zij feiten constateren die vermijdbare schade aan het milieu opleveren, zij daarover in overleg treden met de bedrijfsleiding van Intertek Nederland B.V. of van het bedrijf waar men tewerkgesteld is.

Partijen zijn van mening dat indien bij Intertek Nederland B.V. een milieuzorgsysteem wordt opgezet, bezien moet worden in hoeverre de Commissie VGWM/OR hierbij kan worden betrokken.

Intertek Nederland B.V. zal voorlichting en scholing verzorgen aan werknemers op het gebied van milieuzorg en indien nodig op het gebied van milieuzorgsystemen.

### **Artikel A16 Veiligheid**

De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu. Hij is verplicht desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbende te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijk de veiligheid, de gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.

Hij verstrekt aan de direct belanghebbenden de benodigde beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.

De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

### **Artikel A17 Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeitsplaatsen**

1. De vakorganisaties zullen verder vooraf worden geïnformeerd over het noodzakelijke algemene wervingsbeleid, respectievelijk het invoeren van een algemene of gedeeltelijke wervingstops onder vermelding van de redenen, opdat overleg kan plaatsvinden.
2. Het bedrijf zegt toe zich tot het uiterste te zullen inspannen, teneinde de leerlingen van de BBL<sup>2</sup>-opleiding te doen onderbrengen.
3. Met betrekking tot langdurig overwerk zal worden nagegaan of en in hoeverre op een andere wijze hierin kan worden voorzien, en in hoeverre dit kan worden beperkt.
4. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming zal - mede op basis van adviezen van de Arbodienst - zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
5. Partijen gaan ervan uit, dat in de ondernemingen het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.

### **Artikel A18 Fusies en reorganisaties**

Overeenkomstig het SER - besluit Fusiegedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:

- bij voorgenomen ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, dan wel overplaatsing van de werknemer naar een andere standplaats het gevolg is, de ondernemingsraad en vakorganisaties tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen;
- in overleg met de vakorganisaties regelingen worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, welke een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garandeert;
- de vakorganisaties onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

---

<sup>2</sup> BBL = Beroeps Begeleidende Leerweg

## **Hoofdstuk 6 Overige voorzieningen**

### **Artikel A19 WGA – hiaat verzekering**

Voor alle werknemers is een zogenaamde WGA – hiaat verzekering afgesloten; de premie voor deze verzekering komt voor rekening van de werknemer. Uitgangspunt is dat de werknemer, die minder dan 80 % arbeidsongeschikt is, ongeacht de mate van arbeidsongeschiktheid en ongeacht de benutting van de verdien capaciteit, een aanvulling krijgt tot 70% van zijn laatstverdiende loon; deze aanvulling wordt door de verzekeraar geïndexeerd.

### **Artikel A20 Salaris bij ziekte of ongeval en voor mindervalide werknemers**

1. Werknemers, die volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn door ziekte of ongeval, genieten voor de duur van maximaal één jaar het schemasalaris als bij arbeid.
2. Gedurende het tweede ziektejaar wordt aangevuld tot 90 % van het schemasalaris onder de volgende voorwaarden:
  - deze aanvulling vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van zeer verwijtbaar gedrag (grote schuld, grote nalatigheid) van de werknemer. De bewijslast ter zake ligt bij de werkgever. De werkgever zal uiterst terughoudend zal zijn met het achterwege laten van de aanvulling. Met andere woorden: het achterwege laten van de aanvulling zal uitzondering zijn, geen regel;
  - van aanvulling is slechts sprake indien de werknemer maximaal meewerkt aan interne of externe re-integratie (Wet verbetering Poortwachter);
  - indien van overheidswege, onder verwijzing naar het sociaal akkoord waarin de 170 % over twee jaar is vastgelegd, wordt ingegrepen op de aanvullingen gedurende het tweede ziektejaar, vervalt de aanvulling.
3. Eventuele wettelijke uitkeringen (W.A.O./W.I.A.) dienen daarbij aan de werkgever te worden betaald.
4. De werknemer, die wegens ziekte of ongeval op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag niet voor arbeid op zijn werk kan verschijnen, ontvangt geen betaling over deze dag.
5. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag als gevolg van een ongeval het werk moet staken, ontvangt de volledige betaling over deze dag.
6. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag het werk wegens ziekte moet staken, ontvangt de betaling van de halve dienst, waarin het werk is gestaakt.
7. Voor werknemers, die een uitkering ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering genieten en die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris door partijen bij de cao vastgesteld, rekening houdende met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten. Indien en voor zover er naast het nieuwe inkomen en een eventuele arbeidsongeschiktheidsuitkering (WGA/WAO), een aanvulling in de vorm van een (extra) persoonlijke toeslag wordt toegekend, dan moet deze (extra) aanvulling worden gezien als sociaal loon waarvoor door de werknemer geen tegenprestatie hoeft te worden geleverd.

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

**Artikel A21 Vervallen**

**Artikel A22 Pensioenen**

*Algemeen: Samenloop cao en Pensioenregelingen:*

De volledige pensioenregelingen maken deel uit van de cao, maar cao-partijen hebben ervoor gekozen om in deze cao alleen de belangrijkste kenmerken van deze regelingen gedurende de looptijd van deze cao te omschrijven. De regelingen bij ZwitserLeven zijn in het pensioenreglement en in addenda bij het reglement omschreven. De inhoud van het reglement alsmede van de addenda zijn leidend. Voor de hoogte van de eigen bijdrage is de cao-tekst leidend. Indien en voor zover in dit artikel wijzigingen worden vermeld, dan treden deze nieuwe bepalingen vanaf de ingangsdatum in de plaats van de oude bepalingen in deze cao.

Met ingang van 1 januari 2018 zijn de volgende wijzigingen in de pensioenregeling doorgevoerd:

1. De pensioenrichtleeftijd is gesteld op de 68-jarige leeftijd.
2. De premiestaffel voor de alleen de buitendienst (controleurs) is verhoogd van 100% naar 101,15%. Hiermee wordt vanaf 1 januari 2018 weer de beschikbare premie volledig besteed aan alleen de pensioenregeling.

Door de wijziging van de premiestaffel voor de buitendienst zal in de cao per groep de belangrijkste kenmerken van de betreffende pensioenregeling worden vermeld.

**Buitendienst** (controleurs)

De belangrijkste kenmerken zijn:

- Volledige beschikbare premieregeling
- Toetredingsleeftijd 20 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar
- Pensioengevend jaarsalaris is 12 keer het bruto individueel maandsalaris, vakantietoeslag en eventuele schematoeslag
- Pensioengrondslag voor zowel de spaarpremie als de voor pensioendatum te verzekeren nabestaandenpensioenen is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise. Het maximum pensioengevend salaris in 2021 is € 112.189 en wordt jaarlijks geïndexeerd met de contractloonontwikkelingsfactor
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2021 € 14.544)
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 101,15% van de maximale netto fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (publicatie kennisgroep 2014), namelijk:



20 – 24 jaar	8,09%
25 – 29 jaar	9,41%
30 – 34 jaar	10,92%
35 – 39 jaar	12,64%
40 – 44 jaar	14,77%
45 – 49 jaar	17,20%
50 – 54 jaar	20,03%
55 – 59 jaar	23,57%
60 – 64 jaar	28,02%
65 – 67 jaar	31,86%

- De eigen bijdrage voor de ex-A-deelnemers en de nieuwe deelnemers is 6,9% van de 'afgeleide' pensioengrondslag; voor de ex-B-deelnemers bedraagt de eigen bijdrage 7,7% van de 'afgeleide' pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Bij het bepalen van de eigen bijdrage wordt rekening gehouden met een franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2021: € 15.583). Het overige deel van de beschikbare premie evenals de risicopremies en kosten zijn voor rekening van de werkgever
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever

Het pensioenreglement met addenda is te raadplegen via de werkgever (bijv. in AFAS).

### **Laboratorium- en kantoorpersoneel**

De belangrijkste kenmerken zijn:

- Volledige beschikbare premieregeling
- Toetredingsleeftijd 20 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar
- Pensioengevend jaarsalaris is 12 keer het bruto individueel maandsalaris, vakantietoeslag en eventuele schematoeslag
- Pensioengrondslag voor zowel de spaarpremie als de voor pensioendatum te verzekeren nabestaandenpensioenen is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise. Het maximum pensioengevend salaris in 2021 is € 112.189 en wordt jaarlijks geïndexeerd met de contractloonontwikkelingsfactor
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2021: € 14.544)
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 100% van de maximale netto fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (publicatie kennisgroep 2014), namelijk:

20 – 24 jaar	8,00%	( 8,24%)
25 – 29 jaar	9,30%	( 9,58%)
30 – 34 jaar	10,80%	(11,12%)
35 – 39 jaar	12,50%	(12,87%)

40 – 44 jaar	14,60%	(15,04%)
45 – 49 jaar	17,00%	(17,51%)
50 – 54 jaar	19,80%	(20,39%)
55 – 59 jaar	23,30%	(24,00%)
60 – 64 jaar	27,70%	(28,53%)
65 – 67 jaar	31,50%	(32,44%)

Tussen haakjes staat de bruto staffel, die wordt gebruikt voor de bepaling van de eigen bijdrage voor het laboratorium- en kantoorpersoneel boven het grenssalaris (2021: € 43.059). Genoemd grenssalaris wordt jaarlijks aangepast met de CPI-index (augustus).

- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever
- De eigen bijdrage van de deelnemer is de som van enerzijds 4,0% van de pensioengrondslag (2021: pensioengrondslag maximaal € 28.515) en anderzijds 50% van de bruto beschikbare premie over het pensioengevend jaarsalaris boven het genoemde grenssalaris (2021: € 43.059).

De eigen bijdrage wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Het overige deel van de van de premie is voor rekening van de werkgever.

Het pensioenreglement met addenda is te raadplegen via de werkgever (bijv. in AFAS).

#### **Artikel A23 Senior Allowance Regeling**

Werknemers die tot en met 2011 deelnemer waren aan de OPTAS B-regeling ontvangen met ingang van 1 januari 2012 maandelijks een toeslag (senior allowance) op hun salaris tot het moment dat zij de leeftijd van 63 jaar bereiken. Het bedrag van alle maandelijkse toeslagen tot het bereiken van de 63-jarige leeftijd is gelijk aan 140% van het bruto jaarsalaris (bruto jaarsalaris is: 12 maal het basismaandsalaris plus vakantietoeslag plus eventuele schema toeslag) dat die werknemer op 63-jarige leeftijd verdient. Het maandbedrag van de toeslag is niet in alle maanden gelijk, maar zal oplopen naarmate de werknemer ouder wordt. Elke betrokken werknemer ontvangt een persoonlijk overzicht van de omvang van de maandelijkse toeslagen.

#### **Artikel A24 Senioren Fit Regeling (SFR)**

Per 1 januari 2012 wordt ook de senioren-fitregeling ingevoerd voor de werknemers die tot en met 2011 OPTAS B-deelnemer waren. Deze regeling houdt in dat deze werknemers ervoor kunnen kiezen om twee jaar voorafgaand aan hun pensioen 80% te werken, voor 90% van het salaris en met behoud van 100% pensioenopbouw, conform de regeling van de STIVU. Dit betekent ook dat de werknemer die gebruik maakt van de regeling gedurende de twee jaar niet overwerkt en dat de werknemer zich verplicht om na afloop van de twee jaar met pensioen te gaan.

Met ingang van 1 juli 2014 wordt de verbeterde senioren-fitregeling ingevoerd. Deze verbeterde regeling is van toepassing voor buitendienstwerknemers die tot en met 2011 OPTAS B-deelnemer waren en geboren zijn tussen 1950-1959. Deze regeling houdt in dat deze werknemers ervoor kunnen kiezen om twee jaar voorafgaand aan hun pensioen 67% te werken, voor 90% van het salaris en met behoud van 100% pensioenopbouw, conform de regeling van de STIVU en van de SVBPVH.

Voor de werknemers in volcontinudienst betekent dit dat voor hen de nachtdiensten uit het rooster zullen worden geschrapt.

Voor de werknemers in de verlengde dagdienst betekent dit dat hun rooster wordt aangepast naar 4 diensten van 7,75 uur per week. De extra uren (op jaarbasis 65) vervallen voor hen.

Gedurende de deelname aan de SFR is het maken van overwerk niet meer toegestaan en worden vakantiedagen, dienstverbanddagen, leeftijdsgedagen en de zgn. 90 % dagen naar rato van het percentage werken toegekend.

Indien een werknemer tijdens deze faciliteit een jubileum bereikt wordt de bijbehorende uitkering gebaseerd op 100 % dienstverband.

De 2 jaren SFR betreffen de laatste 2 jaar voor uittreding; bij deelname wordt tussen werkgever en werknemer de uittredingsdatum overeengekomen en vastgelegd.

### **Financiering**

Bovenstaande regelingen (artikelen A23 sub c, A24 en A25) worden gefinancierd uit de volgende bronnen:

- Vrijval werkgeversbijdrage STIVU-premie vanaf 2012 (3% van de loonsom buitendienst per jaar).
- Vrijval werkgevers- en werknemersbijdrage STIVU-premie periode juli 2010 tot en met december 2012 (3% van de loonsom van de Optasz verzekerden (bijlage 3) over deze periode, oftewel voor kalenderjaar 2020 € 98.383,47)
- Bijdrage SVBPVH in verband met verbeteren pensioenregeling (€ 2000,- per B-deelnemer per jaar)
- Bijdrage STIVU in verband met senioren-fitregeling (€ 14.000,- per deelnemende werknemer)
- Verhoging van de werknemersbijdrage pensioen B-deelnemers naar 7,7% van de pensioengrondslag
- Bijdrage SVBPVH-stap 4 (maximaal € 12.500,- per deelnemende werknemer) De overige kosten worden gedragen door de werkgever

### **Vrijval 3% STIVU-premie**

**Ten aanzien van de vrijval van de STIVU-premie na 2027 hebben partijen een afspraak gemaakt, die als bijlage 3 in de cao is opgenomen.**

### **Artikel A25 Uitkering bij overlijden**

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn basis- respectievelijk schemamaandsalaris.

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

- a. de echtgenoot/echtgenote, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde;
- b. bij ontstentenis van de echtgenoot/echtgenote, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- c. bij ontbreken van de onder a) en b) bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag.

Uitkeringen ter zake van het overlijden aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de Z.W. of de W.I.A./W.A.O worden op deze uitkering in mindering gebracht.

## **Hoofdstuk 7 Dienstverband**

### **Artikel A26 Proeftijd**

Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden geldt de mogelijkheid van een wederzijdse proeftijd, als bedoeld in artikel 7:652 BW (van maximaal twee maanden). Voor de betrokken werknemer wordt de voor hem geldende proeftijd in de individuele arbeidsovereenkomst vastgesteld.

### **Artikel A27 Formeel ontslag na twee jaar arbeidsongeschiktheid**

Ingeval de werknemer langer dan 104 weken arbeidsongeschikt is, kan werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen onder voorbehoud van toestemming van het UWV of op grond van een vaststellingsovereenkomst.

Indien de betrokken werknemer bezwaar maakt tegen dit ontslag dient de werkgever de wettelijke procedures voor ontslag te volgen.

### **Artikel A28 Einde dienstverband**

De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt in alle gevallen van rechtswege met ingang bij het bereiken van zijn AOW-gerechtigde leeftijd.

Indien een werknemer gebruik wenst te maken van mogelijkheden tot vervroegde uittreding, dan zal het einde van de arbeidsovereenkomst in een aparte overeenkomst tussen werkgever en werknemer worden vastgesteld.

## Hoofdstuk 8 Vakantie en vrije dagen

### Artikel A29 Vakantieregeling

1. Vakantiejaar  
Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Aanspraak op jaarlijkse vakantie  
De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar in dienst is, heeft in dat jaar met inachtneming van het in dit artikel bepaalde aanspraak op: 26 dagen vakantie met inbegrip van de snipperdagen.
3. Verdeling van de vakantieduur<sup>3</sup>  
De vakantiedagen zijn verdeeld in drie "vakantieweken" en het restant als snipperdagen.
4. Vakantie bij indiensttreding in de loop van het vakantiejaar
  - a. De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, heeft voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantiedagen volgens navolgende tabel. Voor de werknemer, die vóór of op de 15<sup>e</sup> van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de bepaling van de vakantieaanspraak.
  - b. Heeft de werknemer in zijn voorgaande dienstbetrekking vakantie rechten verworven, waarvoor het salaris is uitgekeerd, dan zal de werkgever de werknemer in de gelegenheid stellen een overeenkomstig aantal diensten vrijaf te nemen, evenwel zonder behoud van salaris.
5. Vakantieaanspraak bij beëindiging van het dienstverband  
De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar de dienst verlaat, heeft voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantiedagen. Voor de werknemer, die vóór of op de 15<sup>e</sup> van de maand de dienst verlaat, telt deze maand niet mee voor de bepaling van de vakantie rechten.
6. Teveel genoten vakantie  
Indien de dienstbetrekking wordt beëindigd, kan de werkgever teveel genoten vakantiedagen verrekenen met c.q. terugvorderen van het salaris of andere aanspraken op betaling.
7. Vakantieschema  
Voor de bepaling van de vakantieduur wordt uitgegaan van onderstaand schema:

Aantal maanden dienstverband in het vakantiejaar

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Aantal diensten waarop vakantieaanspraak bestaat	2	4	7	9	11	13	15	17	20	22	24	26

8. Opneming jaarlijkse vakantie
  - a. De toegekende vakantie- en snipperdagen dienen in principe in het betreffende vakantiejaar te worden opgenomen.
  - b. De regeling van de vakantie vindt plaats in overleg met en met instemming van de ondernemingsraad, zoals is vastgelegd in artikel 27, lid 3 en 4 van de Wet op de Ondernemingsraden.

<sup>3</sup> Zie ook artikel B13

- c. Met inachtneming van het voorgaande kan een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen.  
Ervan uitgaande, dat zulks binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is, kan ook in het hoogseizoen 15 juni -15 augustus een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen volgens een in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen rooster.
- d. De werknemers worden tot een, na overleg met de ondernemingsraad, vast te stellen datum in de gelegenheid gesteld hun voorkeur voor het opnemen van hun vakantie in het komende jaar ter kennis van de werkgever te brengen. Na die datum wordt (worden) de vakantieperiode(n) door de werkgever aangewezen.
- e. Per ploeg (buitendienst) zal minimaal een werknemer in de gelegenheid worden gesteld vrijaf te nemen voor vakantie/snipperen. In het schoolvakantieseizoen kan in overleg, met inachtneming van de onderhavige cao-bepalingen, incidenteel nog een werknemer snipperen.
9. In afwijking van hetgeen in het BW is opgenomen komen partijen overeen dat niet opgenomen wettelijke en bovenwettelijke verlofdagen eerst 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan zullen verjaren. Voorts wordt het oudste verlof geacht het eerst te zijn opgenomen. Tijdens arbeidsongeschiktheid wordt volledig verlof opgebouwd.  
Bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid waarbij de werknemer op arbeid therapeutische basis wordt ingezet, dan wel vervangende aangepaste werkzaamheden verricht, worden verlofdagen afgeschreven wanneer verlof wordt opgenomen.
10. Kopen en verkopen van verlofdagen  
Het is mogelijk om maximaal vijf verlofdagen per jaar te kopen of te verkopen. Het tarief voor een verlofdag is 0,64% van het basismaandsalaris per uur. Gekochte extra verlofdagen dienen te worden opgenomen in het jaar waarin ze gekocht zijn.
11. Betaling van vakantie- en snipperdagen  
Per vakantie-/snipperdag wordt het basis- respectievelijk schemasalaris doorbetaald. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de wettelijke uitkering aangevuld tot maximaal hetgeen vorenstaand is vermeld.
12. Einde dienstverband  
Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt, voor zover de vakantiedagen nog niet zijn opgenomen, over de volgens lid 5 verworven vakantieaanspraken een vakantievergoeding in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop deze vergoeding betrekking heeft.

Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantievergoeding:

$$\frac{\text{Aantal werkdagen tijdens dienstverband}}{\text{Aantal werkdagen van de betrokken maand}} \times \frac{26}{12} \times \frac{\text{Basis- of schemamaandsalaris}}{21 \frac{3}{4}}$$

De wettelijke opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.

#### **Artikel A30 Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd**

De werknemer heeft bij langdurig en onafgebroken dienstverband bij één en dezelfde werkgever of bij het bereiken van de hogere leeftijd volgens onderstaande schaal recht op één of meer dagen extra vakantie per jaar met ingang van de dag, waarop het daarin bedoelde dienstverband c.q. leeftijd is bereikt.

Deze extra dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en zullen niet op een zaterdag vallen; toekenning gedurende de in Artikel A29, lid 8c genoemde

vakantieperiode vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten.

Bij de vaststelling van de duur van het dienstverband zal voorafgaande aansluitende diensttijd bij het twee-/driejarig leerlingstelsel worden meegeteld.

Bij rechtstreekse overgang uit de dienst van de ene havenonderneming naar een andere, respectievelijk de "SHB Personeelsplanning B.V.", zal, wanneer deze overgang in overleg tussen de betrokken werkgevers en contracterende partijen plaatsvindt, het dienstverband bij de voorgaande werkgever worden meegeteld.

Personeel, dat de dienst verlaat, dient alle vakantie-rechten gerealiseerd te krijgen, derhalve ook de dagen ontstaan door langdurig dienstverband of leeftijd. Over de extra vakantiedagen wordt het salaris als bedoeld in Artikel A29, lid 11 doorbetaald.

Het aantal extra vakantiedagen is als volgt samengesteld:

Duur dienstverband	of:	LEEFTIJD		
		50 jaar	55 jaar	60 jaar
		1	2	3
Bij 15 jaar	1	1	2	3
Bij 20 jaar	2	2	2	3
Bij 30 jaar	3	3	3	3

#### **Artikel A31    Vrije dagen voor werknemers van 55 tot en met 64 jaar (buitendienst en laboratorium)**

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van:

55	jaar	-	2 dagen (alleen volcontinu);
56	jaar	-	3 dagen (alleen volcontinu);
57	jaar	-	4 dagen (alleen volcontinu);
58	jaar	-	5 dagen (alleen volcontinu);
59	jaar	-	6 dagen (alleen volcontinu);
60	jaar	-	8 dagen (dagdienst: 5);
61	jaar	-	10 dagen.

en voor zover geen gebruik wordt gemaakt van de vervroegde uittredingsregeling vanaf 62 jaar tot en met de AOW-gerechtigde leeftijd 15 dagen per volledig kalenderjaar mits de werknemer eerst zijn overige vrijetijdsaanpakken heeft opgenomen respectievelijk heeft ingeroosterd:

Voor de vaststelling van het aantal dagen per werknemer wordt uitgegaan van het aantal maanden in de desbetreffende leeftijd in het kalenderjaar, naar welk aantal de dagen pro rata berekend worden.

Bij aaneengesloten ziekte van langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband wordt het aantal vrije dagen proportioneel lager vastgesteld. De dagen, waarop vrijaf zal worden gegeven, worden in overleg met de werknemers vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie respectievelijk aanwijzingen van de ondernemingsraad.

Over dagen, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het basis- respectievelijk schema-salaris, dat bij normale arbeid zou zijn verdiend, vergoed.

Dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt, worden nimmer in geld uitbetaald.

### **Artikel A32 Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers**

Aan jeugdige werknemers worden zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in Artikel A29, lid 2 bedoelde dagen nog drie extra snipperdagen per vol kalenderjaar toegekend; bij een korter dienstverband een verhoudingsgewijs lager aantal. De werkgever kan - desgewenst na overleg met partijen - aan deze dagen een bestemming geven, welke de algemene ontwikkeling van de werknemer bevordert.

### **Artikel A33 Kort verlof**

In de volgende gevallen wordt over de binnen de voor betrokkene geldende arbeidsweek vallende werkdagen verlof met behoud van salaris verleend.

- 1 dag bij:
- ondertrouw van de werknemer;
  - huwelijk van een van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen; broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;
  - haar/zijn 12 ½ -, 25- en 40-jarig huwelijk; valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag of een niet-verplichte zaterdag, dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen één week voorafgaande aan of één week volgende op de huwelijksdag. Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgende op de huwelijksdag;
  - 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders;
  - overlijden<sup>4</sup> of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van een harer/zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzuster, schoonzonen, schoondochters, kleinkinderen;
  - het afleggen van een vak examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is;
  - verhuizing (maximaal 1x per jaar);
- 2 dagen bij:
- huwelijk van de werknemer;
  - overlijden van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders;
- 4 dagen bij:
- overlijden van haar echtgenoot/zijn echtgenote of één van haar/zijn kinderen;
  - overlijden van één der (stief-)ouders ingeval voor crematie/begravenis wordt zorggedragen door de werknemer.

Per 1 januari 2019 geldt voor de werknemer wiens partner is bevallen, éénmaal de wekelijkse arbeidsduur geboorteverlof, op te nemen binnen vier weken na de geboorte.

Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte<sup>5</sup> vrijgegeven worden met behoud van salaris of aanvulling tot het salaris, voor zover de overheid bij de door haar opgelegde verplichtingen geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft. Deze laatste bepaling is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtredingen van de werknemer of uit het niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

Rechten op grond van de kort verlofregeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens

<sup>4</sup> Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de werknemer plaats, dan kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de werknemer, zijn vakantie opschorten en de kort verzuimdagen verlenen. De resterende vakantiedagen zal betrokkene alsnog op een later tijdstip op kunnen nemen.

<sup>5</sup> Dit betekent dat bij het maken van afspraken met huisartsen, tandartsen en specialisten zoveel als mogelijk is rekening moet worden gehouden met de te verrichten arbeid (bij afspraken tijdens werktijd: aan begin of einde dienst).



worden toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

**Artikel A34 Feestdagen en onbetaald verlof**

Onder feestdagen worden verstaan:

- Nieuwjaarsdag;
- 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Pinksterdag;
- 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag;
- nationale feestdag: de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag (27 april), en in lustrumjaren (1 maal in de vijf jaar) Nationale Bevrijdingsdag (5 mei).

Wordt op de feestdag arbeid verricht, dan gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling, etc. als op gewone werkdagen.

Buitendienst en laboratorium: de feestdag wordt geacht in te gaan te 19.00 uur van de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij de aanvang van de ochtenddienst van de dag volgende op die feestdag (zie ook artikel B6).

**Onbetaald verlof**

De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof is bespreekbaar, mits:

- a. De werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag al dan niet te honoreren.
- b. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de werknemer zijn.
- c. Wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de werknemer geen arbeid als gevolg van ter zake afgesloten (arbeids-)overeenkomst mag verrichten en;
- d. Dit verlof voor gedurende minimaal een week en maximaal een maand wordt aangevraagd.

Nadere regelgeving (hoe lang tevoren een aanvraag moet worden ingediend, etc.) in overleg met de OR te bepalen.

## **Hoofdstuk 9 Salarissen en toeslagen**

### **Artikel A35 Consumenten-prijsindex<sup>6</sup>, structurele loonsverhogingen en eenmalige uitkering**

- a. Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zal met ingang van 1 januari 2020 (gebaseerd op de cijfers van oktober 2018 en oktober 2019) de prijscompensatie worden uitgekeerd. De hoogte van deze prijscompensatie wordt bepaald op basis van de CBS-consumenten-prijsindexcijfers (reeks alle huishoudens - afgeleid). Met ingang van 1 januari 2020 leidt dit tot een prijscompensatie van 1,73%.
- b. Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zal met ingang van 1 januari 2021 (gebaseerd op de cijfers van oktober 2019 en oktober 2020) de prijscompensatie worden uitgekeerd. De hoogte van deze prijscompensatie wordt bepaald op basis van de CBS-consumenten-prijsindexcijfers (reeks alle huishoudens - afgeleid). Met ingang van 1 januari 2021 leidt dit tot een prijscompensatie van 1,12%.
- c. Bij de toepassing van deze consumentenprijsindexeringsregeling wordt steeds van de voorlopige CBS - consumentenprijsindexcijfers uitgegaan. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige indexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden.
- d. Eénmalige bruto uitkering:  
Werkgever zal voor de (voltijd) werknemer die dan in dienst is een éénmalige bruto uitkering betaalbaar stellen ter grootte van € 200,00. Voor de deeltijdwerknemer geldt dat deze bruto uitkering pro rata wordt vastgesteld op basis de voor hem geldende arbeidsduur. Het moment van uitbetaling is door Werkgever vastgesteld, zijnde bij de loonbetaling van de maand december 2020.

### **Artikel A36 a Vakantietoeslag buitendienst en laboratorium**

1. Iedere werknemer, die vanaf 1 april van het voorafgaande kalenderjaar tot en met 31 maart van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever was heeft recht op een vakantietoeslag van in totaal 1,231 bruto basismaandsalaris, zoals dit geldt op 31 maart van het lopende kalenderjaar. De vakantietoeslag, waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris over de maand mei.
2. Indien een werknemer na 1 april in dienst treedt of vóór 31 maart uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op een gedeelte van de vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het refertejaar.
3. Bij indiensttreding vóór of op de 15<sup>e</sup> van een maand telt die maand mee, bij indiensttreding na de 15<sup>e</sup> niet; bij uitdiensttreding andersom.
4. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, zal het eventueel teveel aan hem uitbetaalde met hem worden verrekend.
5. Indien de werknemer komt te overlijden, zullen de opgebouwde rechten aan vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het refertejaar worden toegekend aan de nabestaanden.
6. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de

<sup>6</sup> Op basis van het consumenten-prijsindexcijfer voor alle huishoudens en exclusief het effect van veranderingen in de tarieven van de kostprijsverhogende (indirecte) belastingen en de consumptie-gebonden belastingen.

vakantietoeslag in totaal:

Aantal werkdagen tijdens dienstverband  
----- x 1.231 bruto maandsalaris  
261 werkdagen

7. De kerstuitkering is met ingang van 1 januari 1986 opgenomen in de basisbetalingen (basismaandsalaris + vakantietoeslag) en derhalve als aparte uitkering vervallen.

**Artikel A36 b Vakantietoeslag/dertiende maand kantoorpersoneel**

- A. Iedere werknemer die vanaf 1 april van het voorafgaande kalenderjaar t/m 31 maart van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever was, heeft recht op een vakantietoeslag van in totaal 1 bruto basismaandsalaris, zoals dit geldt op 31 maart van het lopende kalenderjaar. De vakantietoeslag, waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris over de maand mei.
- B. Indien een werknemer na 1 april in dienst treedt of voor 31 maart uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op een gedeelte van de vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het refertejaar.
- C. Bij indiensttreding vóór of op de 15<sup>e</sup> van een maand telt die maand mee, bij indiensttreding ná de 15<sup>e</sup> niet; bij uitdiensttreding andersom.
- D. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, zal het eventueel uitstaande bedrag (vakantietoeslag en/of de dertiende maand) dat nog niet aan hem is uitbetaald in de maand van beëindiging van het dienstverband aan hem worden uitbetaald.
- E. Indien de werknemer komt te overlijden, zullen de opgebouwde rechten aan vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het refertejaar worden toegekend aan de nabestaanden.
- F. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantietoeslag in totaal:

Aantal werkdagen tijdens dienstverband x 1 bruto maandsalaris  
261 werkdagen

- G. In de maand december wordt een dertiende maand uitgekeerd ten bedrage van 8,33% van de 12 bruto basismaandsalarissen in het lopende kalenderjaar. Deze dertiende maand wordt eerst ten volle uitgekeerd na een vol jaar dienstverband, in andere gevallen naar rato conform het gestelde in lid C van dit artikel.

**Artikel A37 Vakbondscontributie**

Binnen de huidige fiscale regelgeving behoeft over de vakbondscontributie geen belasting te worden betaald. Intertek Nederland B.V. is daarom bereid, indien de werknemer daartoe de wens kenbaar maakt, de vakbondscontributie in te houden op het loon van de werknemer voor berekening van belasting en premies. FNV zal daartoe aan haar leden een verklaring m.b.t. de betaalde contributie doen toekomen. De werknemer dient deze verklaring voor 1 november aan de werkgever ter beschikking te stellen. In de maand december zal vervolgens een deel van het salaris ter hoogte van de jaarlijkse vakbondscontributie netto worden uitbetaald.

## **B SPECIFIEKE ARTIKELEN BUITENDIENST EN LABORATORIUM**

### **Artikel B1 a Specifieke definities**

Basmaandsalaris	:	het op grond van functie en normale werktijden vastgestelde salaris over de periode van een kalendermaand in dagdienst.
Schemamaandsalaris	:	het basismaandsalaris verhoogd met de vaste schema-percentages, die verband houden met de aard van de tewerkstelling.
Basisuurloon	:	basismaandsalaris te delen door het gemiddelde aantal werkuren per maand, overeenkomende met 0,64% van het basismaandsalaris.
Rooster	:	een overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling.
Roostervrije dag	:	dag, waarop volgens rooster niet wordt gewerkt.

### **Artikel B1 b Deeltijd**

Bij deeltijdarbeid gelden de arbeidsvoorwaarden van deze cao naar rato van de overeengekomen werktijd ten opzichte van de normale werktijd.

## **Hoofdstuk 1 Arbeidsduur**

### **Artikel B2 Arbeidsduur**

Voor zover in deze voorwaarden niet anders is bepaald, zoals ten aanzien van overwerk, arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen en/of tussen bij de cao betrokken partijen geen andere regelingen zijn of nader worden overeengekomen, bedraagt de normale arbeidsduur:

- 7 ¼ uur per etmaal en 38 ¾ uur per arbeidsweek.

Op verzoek van werknemers in vaste dienst of met nieuw aan te stellen werknemers kunnen met instemming van de werkgever contracten worden overeengekomen tot minimaal 50% van de normale werktijd. De arbeidsvoorwaarden van deze cao zijn op deeltijdwerkers van toepassing. Roosters zullen in overleg met de OR worden vastgesteld.

### **Artikel B3 Arbeidstijdindeling**

De arbeidsduur en de aanvangs- en eindtijden zijn afhankelijk van de aard van de tewerkstelling en bedragen voor de onderscheidene groepen van werknemers als volgt:

#### 1. Arbeidsduur

<b>a. Buitendienst</b>						
dagdienst	:	ma tot en met vrij	gem.	43,75	uur per week	
continudienst	:	ma tot en met zo	gem.	36,04	uur per week	Zie ook art. B3 lid 2
<b>b. Laboratorium</b>						
dagdienst	:	ma tot en met vrij	gem.	38	uur per week	
continudienst	:	ma tot en met zo	gem.	36	uur per week	

2. Arbeidstijden

a. Arbeidstijden Buitendienst

1. Dagdienst

Voor de surveyors in dagdienst geldt dat zij 5 dagen per week, van maandag tot en met vrijdag, gedurende 8 ¼ uur per dag arbeid verrichten. Genoemde arbeidstijd per dag is exclusief de schaftijd van een ½ uur. Daarnaast zijn de surveyors in dagdienst 65 uur per jaar voor overwerk beschikbaar.

Voor dit overwerk wordt geen aparte vergoeding betaald; (de vergoeding voor dit overwerk is reeds in de ploegentoeslag verwerkt).

Van voornoemde 65 uur worden eerst alle extra gewerkte uren afgeboekt. Nadat deze 65 uur zijn "weggewerkt" treedt voor meerdere gewerkte extra uren de overwerkregeling in werking.

De ploegentoeslag die aan de surveyors in dagdienst is toegekend, is derhalve voor:

1. de basis arbeidsduur van 43,75 uur per week en
2. de eerste 65 gewerkte extra uren per jaar en
3. het ontbreken van vaste begin- en eindtijden en
4. de inzetbaarheid op weekenddagen en feestdagen, indien de noodzaak in verband met de te verrichten werkzaamheden daartoe aanwezig is.

Per jaar worden 4 roostervrije dagen toegekend.

De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt aldus 44,26 uur.

2. Continudienst

Het navolgende rooster is van toepassing (zie schema):

De basis:

De basis is een systeem met een gemiddelde arbeidstijd van 33,60 uur per week. Dit zijn 21 diensten van 8 uur per dienst in een cyclus van 35 dagen. De 15 minuten "overlap" dienen te worden benut om op professionele manier de wacht over te nemen en voor de afgaande man tijd te creëren zijn rapportage correct te kunnen afronden.

Werktijden volcontinu buitendienstwerknemers

D = Dagdienst	van 06.30 tot 12.00	12.30 tot 15.00	8.00 uur
A = Avonddienst	van 14.30 tot 20.00	20.30 tot 23.00	8.00 uur
N = Nachtdienst	van 22.30 tot 03.00	03.30 tot 07.00	8.00 uur

Overeengekomen is dat er per week 36.04 uren gewerkt wordt (CAO artikel B3.1.a).

Er vindt dus een invulling plaats zodanig dat:

33.60 uur/week + totaal van alle deeloplossingen = 36.04 uur/week

Het totaal van de oplossingen vertegenwoordigt tezamen een waarde van 2.44 uur/week.

Collectieve Arbeidsovereenkomst Intertek Nederland B.V.

Hieraan is op de volgende manier invulling gegeven (zie deeloplossingen 1 tot en met 5):

De basis ziet er dan als volgt uit:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
Ploeg 1	D	D	A	A	N	N	N					D	D	D	A	A	N	N						D	D	A	A	A	N	N						
Ploeg 2	A	A	N	N						D	D	A	A	A	N	N						D	D	A	A	N	N	N						D	D	D
Ploeg 3					D	D	D	A	A	N	N						D	D	A	A	A	N	N					D	D	A	A	N	N	N		
Ploeg 4	N	N						D	D	A	A	N	N	N					D	D	D	A	A	N	N					D	D	A	A	A		
Ploeg 5			D	D	A	A	A	N	N						D	D	A	A	N	N	N					D	D	D	A	A	N	N				

**Deeloplossing 1a en 1b**

Deze deeloplossingen komen ten gunste van de bezettingsgraad in de vroege uren van de avonddienst. Daarnaast is momenteel in de avonddienst een extra man beschikbaar vanuit de wisselweek.

- 1a) Alle doordeweekse dagdiensten zijn met een uur verlengd (06.30 uur- 16.00 uur). Deze diensten worden echter slechts door 4 van de 5 ploegleden gelopen (zie 1b). De opbrengst hiervan is 20 uur per 25 weken ofwel 0.80 uur per week.
  
- 1b) Bovenstaande dagdiensten worden slechts door 4 van de 5 ploegleden gelopen. Eén van de vijf ploegleden loopt, bij toerbeurt, in plaats hiervan een verschoven dienst van 13.00 uur- 22.00 uur. Een dienst dus die 0,5 uur langer is dan een normale dienst van 8 uur en tevens is verschoven vanuit een dagdienst. Opbrengst hiervan is dan ook een combinatie van 0,5 uur per dienst plus 120% toeslag (18.00 -22.00 uur á 30%) ofwel 1,2 uur per dienst. Totaal dus 5 x 1,7 uur per 25 weken of 0,34 uur per week.

**Deeloplossing 2:**

De "compensatiedagenregeling" (art. B7, lid 3a) is ingaande 1-1-2003 afgeschaft. Voor deze datum gold de volgende regel: indien een werknemer, volgens schema, vrij was op de doordeweekse feestdag kreeg hij hiervoor een extra vakantiedag toebedeeld. Er is over een periode van 5 jaar bepaald dat er 190 (25 man in 5 jaar) compensatiedagen zouden moeten worden toebedeeld. Een gemiddelde dus van 1,52 dag per man per jaar. Het afschaffen van de "compensatiedagenregeling" gaf een opbrengst van 0,23 uur per week.

**Deeloplossing 3:**

De "feestdagenregeling" (art. B6, lid c) is ingaande 1-1-2003 afgeschaft. Dit was, evenals voor de compensatiedagen, een hels karwei qua administratie, zeker gezien zo'n feestdag in de definitie van deze regeling loopt van 19.00 uur de avond voorafgaand aan de feestdag tot 07.00 uur op de ochtend aansluitend aan een feestdag. In de continutoeslag zit een betaling verwerkt voor het werken op 6 feestdagen. Er is echter individueel op jaarbasis uitgerekend hoeveel uren er werkelijk op feestdagen worden gewerkt. Wanneer er meer dan 48 uur op jaarbasis is gewerkt mochten alle uren die de 48 te boven gaan als overwerk worden geschreven. Diegenen die minder dan 48 uur op feestdagen hebben gewerkt worden daarentegen niet gekort. Met het nieuwe schema is bepaald dat er 1412 (25 man in 5 jaar) overuren zouden moeten worden uitbetaald. Een gemiddelde dus van 10,2 overuren per man per jaar. Voor een overuur wordt 1,01% van het BMS betaald, terwijl een "normaal" uur gelijk staat aan 0,54% van het BMS. De 10,2 overuren per jaar kunnen dus worden uitgedrukt in 19,08 normale uren per jaar. Het afschaffen van de "feestdagenregeling" geeft dus een opbrengst van 0,37 uur per week.

**Deeloplossing 4:**

Het houden van 2 kortere ploegenvergaderingen per 5 weken (elk 1,0 uur) voorafgaand aan de avonddienst met een verplicht karakter, wat als reguliere werktijd worden gerekend, geeft een opbrengst van 0,40 uur per week.

**Deeloplossing 5:**

Het toewijzen van 2 terugkomdiensten ter opvang van de zomervakantie. Het toewijzen van twee terugkomdiensten per jaar in de periode van de zomervakantie geeft een opbrengst van 0,30 uur per week.

**Totaal:**

0)	Kale 2-2-3 schema met dienst van 8,0 uur	33,60 uur/week;
1a)	Verlengde dagdiensten doordeweeks	0,80 uur/week;
1b)	Verschoven dagdienst	0,34 uur/week;
2)	Afschaffen compensatiedagen	0,23 uur/week;
3)	Afschaffen overwerk op feestdagen na 48 uur	0,37 uur/week;
4)	Ploegvergaderingen als reguliere werktijd	0,40 uur/week;
5)	Twee terugkomdiensten in zomervakantie	0,30 uur/week +;
	<b>Totale resultaat</b>	<b>36,04 uur/week</b>

Ten overvloede: met het loslaten van het oude schema is de 27<sup>e</sup> vakantiedag die gegeven werd om het tekort aan genoten schaft tijdens de lange weekeinden te compenseren, vervallen. Ook de ene terugkomdag komt in beginsel te vervallen, in het nieuwe schema komen hiervoor in de plaats twee terugkomdagen.

**Conclusie:**

Het nieuwe schema heeft een basis van	33,60 uur/week;
Extra uren worden ingeroosterd door:	
- verlengen doordeweekse dagdiensten	0,80 uur/week;
- verlengen verschoven dagdiensten	0,10 uur/week;
- ploegenvergaderingen als reguliere werktijd	0,40 uur/week;
- het indelen van 2 terugkomdiensten per jaar	0,30 uur/week;
<b>Totaal in werkelijke uren is het nieuwe schema</b>	<b>35,20 uur/week</b>

Daarnaast wordt afstand gedaan van andere voorwaarden welke gezamenlijk het verschil tussen 36.04 uur/week en 35,20 uur/week aanvullen:

- afschaffen compensatiedagenregeling	0,23 uur/week;
- toeslag voor verschoven dagdiensten	0,24 uur/week;
- afschaffen overwerkregeling feestdagen	0,37 uur/week;
<b>Totaal aan additionele ingrepen vertegenwoordigd</b>	<b>0,84 uur/week</b>

b. **Arbeidstijden Laboratorium**

1. **Dagdienst**

Ma tot en met vrij            beginnend tussen 06.30 uur en 09.00 uur en eindigend tussen 14.45 uur en 17.15 uur

38  $\frac{3}{4}$  uur per week (5 x 7  $\frac{3}{4}$ );  $\frac{1}{2}$  uur schaft.

Per jaar worden 4 roostervrije dagen toegekend. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt alsdan  $\pm$  38 uur.

2. **Continudienst.**

**Uitgangspunt is 36.00 uur/week CAO art. B3.1.a**

Als basis dient het rooster voor de buitendienst (zie art. B3 lid 2.a). Daarbij worden de volgende werktijden gehanteerd:

Dag	07.30-16.45 =	9 $\frac{1}{4}$ uur	incl. $\frac{1}{2}$ uur schaft;
Avond	15.30-24.00 =	8 $\frac{1}{2}$ uur	incl. $\frac{1}{2}$ uur schaft;
Nacht	23.30-08.00 =	8 $\frac{1}{2}$ uur	incl. $\frac{1}{2}$ uur schaft;
Training dag	07.45-16.00 =	8 $\frac{1}{2}$ uur	incl. $\frac{1}{2}$ uur schaft.

Indien in het weekend wordt gewerkt is de arbeidsduur in principe 8  $\frac{1}{4}$  uur, incl.  $\frac{1}{2}$  uur schaft.



Dit leidt tot een gemiddelde arbeidsduur van 34,65 uur per week. Door het schrappen van een aantal cao-bepalingen (compensatie voor langere dagdienst en voor roostervrije dagen die met een feestdag samenvallen), die gezamenlijk een waarde van ongeveer 1,35 uur vertegenwoordigen, wordt de oorspronkelijke gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week bereikt.

Van de 7 terugkomdagen worden er 5 als training dag ingeroosterd en worden er 2 in overleg met de analisten ingeroosterd, waarvan 1 dag in de zomervakantie en 1 dag in de rest van het jaar.

3. OCM

Het OCM-rooster is een rooster waarbij men een dag/avond dienst loopt.

Men loopt 1x in de 5 of 6 weken een gehele week avonddienst.

De avonddienst heeft een werkrooster van maandag t/m vrijdag van 14.00 – 22.15 uur.

De dagdienst heeft een werkrooster van maandag t/m vrijdag beginnend tussen 06.30 uur en 09.00 uur en eindigend tussen 14.45 uur en 17.15 uur.

38  $\frac{3}{4}$  uur per week (5 x 7  $\frac{3}{4}$ );  $\frac{1}{2}$  uur schaft.

#### **Artikel B4      Aanvullende bepalingen m.b.t. snipperdagen en vrije dagen**

De vrije dagen zullen op - in overleg tussen werkgever en werknemer - te bepalen tijdstippen zoveel mogelijk in het lopende vakantiejaar worden opgenomen waarbij, voor wat betreft de periode, waarin de schoolvakanties vallen, voorrang zal worden gegeven aan werknemers met schoolgaande kinderen en aan de werknemers van wie de partner in het onderwijs werkzaam is. Tijdens de schoolvakanties is de mogelijkheid tot het opnemen van vier weken aaneengesloten vakantie niet uitgesloten, zolang er sprake is van een regeling vakantie-werkers Intertek Nederland B.V., die betrekking heeft op dezelfde afdeling als van de werknemer die vier weken op vakantie wil.

Het opnemen van vakantiedagen is mogelijk tot 1 april van het daaropvolgende jaar, indien de werknemer onvoldoende in de gelegenheid is gesteld de dagen op te nemen (bijvoorbeeld indien meerdere malen aangevraagde snipperdagen zijn geweigerd).

Met ingang van 1 april kan de werkgever vervolgens overgaan tot het aanwijzen van de nog resterende vakantiedagen, mits de werknemer in de drie direct daaraan voorafgaande maanden voldoende in de gelegenheid is gesteld de betreffende vakantiedagen op te nemen. Op een tijdige schriftelijke aanvraag voor een snipperdag zal de werknemer binnen 48 uur daarna schriftelijk antwoord ontvangen.

#### **Artikel B5      Aanwezigheid en schaft**

##### 1.    Aanwezigheid

###### a.    Bij normale situaties.

Elke werknemer, ongeacht niveau of functie, is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn en te blijven, dat de werkzaamheden, op de juiste wijze worden voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich bevindt.

###### b.    Afwijkende omstandigheden.

Indien het aflossen, behoudens in geval van afwerken, problemen gaat opleveren die van structurele aard zijn, dan kan dit punt in overleg met de OR ter discussie worden gesteld, die de leiding kan adviseren de nodige maatregelen te treffen. Indien door omstandigheden, van welke aard dan ook, bij een dienstwisseling de aflossing niet kan plaatsvinden, dan dient de betrokken werknemer contact op te nemen met het bedrijf voor nader overleg in verband met het verlaten van de werkplek.

##### 2.    Schaft

Het moment, waarop de schaft kan worden genoten, is afhankelijk van de aard der werkzaamheden en zal zo mogelijk kunnen worden opgenomen tussen de werktijden genoemd in Artikel B3.

#### **Artikel B6      Arbeid op, ingangstijdstip en betaling van feestdagen**

##### a.    In geval sprake is van tewerkstelling in de continudienst zijn de feestdagen normale werkdagen waarvoor de feestdagbetaling in het salaris c.q. schema-toeslag is inbegrepen.

Uitgangspunt voor de feestdagbetaling is hierbij geweest het ingangstijdstip van 19.00 uur voorafgaande aan de feestdag met beëindiging aanvang dagdienst volgend op de feestdag.

##### b.    Ingeval bij niet-continudiensten sprake is van arbeid op feestdagen die vallen in de arbeidsweek wordt de feestdag geacht in te gaan te 19.00 uur voorafgaande aan de feestdag(en) en te eindigen bij de aanvang van de ochtenddienst van de dag volgend op die feestdag(en).

Wordt op de feestdag arbeid verricht, dan gelden de arbeidsduur, de arbeidstijd-

indeling en de verlenging van de arbeidstijd als op gewone werkdagen. Voor de betaling wordt deze arbeid als zondagsarbeid aangemerkt.

- c. Arbeid op in de arbeidsweek vallende feestdagen, heeft een verplichtend karakter. Hierbij uit te gaan van het navolgende:

Laboratorium:

Op alle in de arbeidsweek vallende feestdagen (op jaarbasis gemiddeld 9), wordt volgens rooster gewerkt. Hiervoor wordt een toeslag van 5,67% toegekend waarvan 3,78% in de toeslagsfeer zal worden opgenomen en 1,89% in de salarissen zal worden verwerkt (in samenhang hiermede zie ook de salarisschaal).

Buitendienst:

Voor het buitendienstpersoneel worden de in de arbeidsweek vallende feestdagen als normale werkdagen aangemerkt, evenwel met dien verstande dat met een minimale bezetting zal worden gewerkt. Tewerkstelling op feestdagen zal volgens een daartoe opgesteld rooster plaatsvinden.

In plaats van betaling van overwerk op feestdagen, wordt op jaarbasis voor maximaal 6 dagen arbeid een toeslag op het salaris toegekend van 3,78%. Daarna is geen sprake van overwerkbetaling (zie artikel B3, lid 2a, deeloplossing 3).

Algemeen: Eventuele stand-by diensten op feestdagen zullen als normale diensten worden aangemerkt.

**Artikel B7 Verlenging van de arbeidstijd en tewerkstelling buiten de arbeidsweek, waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is**

1. Algemeen
  - a. Voor die werkobjecten, gelegen buiten het Rotterdams havengebied, waarvan in alle redelijkheid niet kan worden verlangd, dat de betrokken werknemer wordt afgelost, kan eventueel overwerk worden verlangd.
  - b. Overwerk kan worden verlangd 2 uur voorafgaande aan of 2 uur volgende op de officiële arbeidstijd, verband houdende met het betreffende karwei of de werkopdracht.
2. Overwerk gedurende de arbeidsweek  
Dit betreft werkzaamheden buiten de in Artikel B3 respectievelijk B6 genoemde arbeidstijden.
3. Arbeid op feestdagen voor continu-werkers
  - a. In geval van arbeid op feestdagen kan worden overgegaan tot invoering van 12-uurs diensten; schema's zullen hiervoor worden opgesteld.
  - b. Arbeid op feestdagen voor niet-continu-werkers  
Tewerkstelling op feestdagen voor niet-continu-werkers vindt plaats op basis van vrijwilligheid op basis van intern geldende of nog te maken afspraken ter waarborging van de continuïteit van de werkzaamheden.

## **Hoofdstuk 2 Arbeidsbeloning**

### **Artikel B8 Salarissen en functie- en loongroepindeling**

1. De salarissen, genoemd in bijlage 1 en II, zijn bindend, tenzij schriftelijk anders is of wordt aangegeven.

2. Ploegentoeslagen

De ploegentoeslagen zijn de navolgende:

- Laboratorium 34,68 %  
(30,9 % schematoeslag met 3,78% voor arbeid op feestdagen);
- Buitendienst continudienst 34,68%  
(30.90% schematoeslag met 3,78% voor arbeid op feestdagen);
- Buitendienst-dagdienst: 33%  
(29,22% schematoeslag met 3,78% voor arbeid op feestdagen).

3. Toeslag OCM-rooster

- Voor het 5 weeks rooster: 3,9 %.
- Voor het 6 weeks rooster: 3,2 %.

4. Prijsindexering

Zie Artikel A35.

5. Afbouwregeling schematoeslag

Werknemers, die langer dan twee jaar in een bepaald schema hebben gewerkt, van wie - anders dan op eigen verzoek (medisch voorschrift wordt niet als zodanig aangemerkt) - het schema wordt gewijzigd in een schema met een lagere toeslag, ontvangen de oorspronkelijke schematoeslag gedurende de lopende maand.

In de daaropvolgende drie maanden wordt 80% van het schematoeslagverschil als toeslag uitgekeerd; in de daaropvolgende drie maanden 60%; in de daaropvolgende drie maanden 40% en in de laatste 3 maanden 20% van het ploegentoeslagverschil, zodat na twaalf maanden de schematoeslag op het nieuwe niveau is gebracht.

6. Salarisstappen

Partijen zijn overeengekomen dat de werknemer die nog niet is ingeschaald op het maximum-basismaandsalaris binnen de voor hem geldende salarisschaal op 1 april 2020 respectievelijk 2021 een loonstap (periodiek) zal worden toegekend, tenzij op grond van zijn jaarlijkse functionerings-/ beoordelingsgesprek is vastgesteld dat betrokken werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid aantoonbaar in gebreke is gebleven in zijn functioneren. In dat geval zal werkgever dit oordeel zorgvuldig en gemotiveerd schriftelijk aan de werknemer mededelen.

## **Artikel B9      Betaling van overwerk en extra betalingen**

### 1.    Algemeen

Wanneer in geval van beschikbaarstelling sprake is van een tewerkstelling buiten de voor betrokkene normale uren worden de werkelijk gewerkte uren betaald, afgerond naar boven op halve uren.

Tijd voor tijdregeling:

Het is mogelijk om overwerk (loondeel = 0,64 % van het basismaandsalaris per uur) als tijd-voor-tijd op te nemen. Het opnemen van de tijd dient in overleg met de leidinggevende te gebeuren. De geldende toeslag voor overwerk (toeslagdeel) wordt wel aan de werknemer uitbetaald.

De werknemer die een volledige extra dienst werkt kan het loondeel van dit overwerk als volledige extra vrije dag opnemen.

### 2.    Overwerk vallende buiten de normale arbeidstijd (zie artikel B3)

Het basis uurloon wordt ingaande 1-1-2015 vastgesteld op 0,64 % van het basismaandsalaris. Het overwerk zal voortaan per half uur worden afgerekend.

De overwerkpercentages voor de verschillende uren worden ingaande 1-1-2015 als volgt vastgesteld (zie tevens de bijlage voor de overwerkpercentages):

- A.    Normale Uren
- B.    Vrije uren zoals vakantie
- C.    Ziek, bezoek (tand)arts
- D.    Overwerk continudienst  
Overwerk voorafgaande aan en volgend op de normale arbeidstijd, ongeacht moment of dag, bedraagt per uur 0,64% van het basismaandsalaris maal 160%.
- E.    Overwerk Kantoor  
Overwerk voorafgaande aan en volgend op de normale arbeidstijd, ongeacht moment of dag, bedraagt per uur 0,64% van het basismaandsalaris maal 135%.
- F.    Overwerk Kantoor Parttime  
Overwerk voorafgaande aan en volgend op de normale arbeidstijd, ongeacht moment of dag, bedraagt per uur 0,64% van het basismaandsalaris maal 110%.
- G.    Continudienst overwerk:  
vanuit terugkomst op rooster vrije dagen in de dag, bedraagt per uur 0,64% van het basismaandsalaris maal 170%.
- Ga.    Continudienst overwerk:  
vanuit terugkomst op rooster vrije dagen in de avond, bedraagt per uur 0,64% van het basismaandsalaris maal 180%.
- Gb.    Continuedienst overwerk:  
vanuit terugkomst op rooster vrije dagen in de nacht, bedraagt per uur 0,64% van het basismaandsalaris maal 190%.

H. Stand-by

- a. Onder stand-by te verstaan de periode, dat functionarissen zich voor arbeid buiten de arbeidsweek (waaronder ook feestdagen en weekends) beschikbaar dienen te houden. Het "stand-by" zijn of "werken" moet uitdrukkelijk vaststaan en, waar mogelijk, worden afgestemd met de betreffende chef van dienst, respectievelijk telefoondienst; dit is dus een tweezijdig initiatief, dat mede misverstanden hieromtrent kan uitsluiten.

Per stand-by uur bedraagt de vergoeding 0,64% van het basismaandsalaris maal 90%.

Indien een functionaris voor stand-by ter beschikking wordt gehouden voor een 8-urige of 12-urige "dienstperiode", worden minimaal 4 stand-by uren vergoed, indien de stand-by wordt afgelast en hij verder niet meer hoeft op te komen.

- b. Afzegging in geval van aanzegging tot stand-by  
Ingeval bij een bestelling of aanzegging tot stand-by na het einde van de arbeidsdag voorafgaande aan een feestdag (ná 18.00 uur) die bestelling c.q. aanzegging tot stand-by ongedaan wordt gemaakt, zal een betaling worden toegekend van 4 uren op basis van 0,64% van het basismaandsalaris. Wanneer sprake is van 2 feestdagen achtereen, kan maximaal tweemaal worden afbesteld á 4 uren per keer, met dien verstande dat de tweede afbestelling plaatsvindt na 18.00 uur voorafgaande aan de tweede feestdag. Afbestelling vóór 18.00 uur op de eerste feestdag ten behoeve van de tweede feestdag wordt niet gehonoreerd.

I. Reizen zondag

In geval, bij een tewerkstelling op maandag, op de zondag daaraan voorafgaande moet worden gereisd, dan worden deze uren vergoed op basis van 0,64% van het basismaandsalaris maal 90%. De uitbetaling van reizen in verband met woon-/werkverkeer is vervallen.

J. Reizen normaal

Reistijd (inclusief Ruhrgebied, N.W. Duitsland en België)

Indien men zich voor het uitvoeren van een opdracht moet begeven naar bestemmingen, welke niet tot de reguliere werkplaatsen<sup>7</sup> kunnen worden gerekend dan wordt hiervoor - nader te noemen uitzonderingen daargelaten - vergoed: per reisuur: 0,64% van het basismaandsalaris maal 90%.

Uitzonderingen hierop zijn:

- a) de normale arbeidstijd volgens Artikel B3;
- b) de tijd, waarvoor reeds betaald wordt, zoals overwerk, wachturen enz.;
- c) de tijd nodig voor het vervoer per trein met slaapaccommodatie (logies en maaltijden), welke gelijk wordt gesteld met het verblijf in een hotel.

---

<sup>7</sup> Onder reguliere werkplaatsen wordt in dit verband verstaan het Rotterdamse havengebied, het Amsterdamse havengebied en het Industriegebied Moerdijk

K. Lange duur toeslag wekdagen & weekend/feestdagen

Aanvullende betaling op doordeweekse, weekends en feestdagen dagen bij langdurige opdrachten.

Indien meer dan 12 uren achtereen bij een respectievelijk meerdere opdrachten betrokken, zal (boven de reeds van kracht zijnde beloning, namelijk basissalaris, onregelmatigheidstoeslag, overwerk etc.) voor de meerdere effectieve werkuren per uur een bedrag van 80% van het op dat moment toepasselijke overwerktaarif worden toegekend.

Onder 12 uren achtereen wordt verstaan een periode, waarin minder dan 4 uren aan onderbreking van de werkzaamheden voorkomen; hierbij wordt reistijd binnen deze 4 uren (onderbreking) niet geacht de werkzaamheden te onderbreken. De reistijd vóór aanvang en na afloop der werkzaamheden geldt niet voor berekening van de "lange duur"-toeslag, doch moet wel apart worden verantwoord, in geval daarvoor vergoeding volgens lid 5 (reistijd) van toepassing is. Stand-by wordt voor de berekening van lange duur toeslag niet in aanmerking genomen.

*Verschoven uren (switchen)*

*In geval bij switchen sprake is van een tewerkstelling in een lager betaalde dienst, dan blijft de bestaande betaling van kracht; dit geldt eveneens voor de "slaapuren" in verband met de wettelijke voorgeschreven rustduur (minimaal 10 uren). Wordt eventueel met instemming van de betrokkene(n) geswitcht van een lager naar een hoger betaalde dienst, dan wordt het verschil in toeslag over de geswitchte tijd bijbetaald.*

L. Switchen dag naar avond

Het gaat hierbij om de uren tussen 18:00 uur en 22:00 uur). Deze uren worden vergoed op basis van 0,64% van het basismaandsalaris maal 25%.

M. Switchen dag naar nacht

Deze uren worden vergoed op basis van 0,64% van het basismaandsalaris maal 40%.

N. Switchen avond naar nacht

Deze uren worden vergoed op basis van 0,64% van het basismaandsalaris maal 15%.

O. Overwerk van dagdienst medewerkers in het weekend of op feestdagen

Deze uren worden vergoed op basis van 0,64% van het basismaandsalaris maal 175%.

P. Overwerk van dagdienst medewerkers in wekdagen (ma t/m vrij)

Deze uren worden vergoed op basis van 0,64% van het basismaandsalaris maal 120%.

### **Hoofdstuk 3 Overige specifieke artikelen**

#### **Artikel B10 Opleiding tijdens roostervrije dagen**

Voor de functie noodzakelijke en door de werkgever verlangde opleidingen zullen zoveel als mogelijk in werktijd geschieden. Er wordt een halve compenserende vrije dag toegekend als een opleiding dag op een roostervrije dag valt. Indien het gaat om opleidingen die voor de te verrichten werkzaamheden van belang (kunnen) zijn (ter beoordeling werkgever), doch door de werkgever niet nodig worden geacht, kan ter beoordeling van de werkgever eveneens een halve compenserende vrije dag worden gegeven als een opleiding dag op een roostervrije dag valt. Bij opleidingen die de werknemer naar eigen inzicht volgt, worden geen compensaties als vorenstaand gegeven.

#### **Artikel B11 OR-vergaderingen**

Voor het bijwonen van OR-vergaderingen zullen OR-leden in de nachtdienst voorafgaande aan het vergadertijdstip zijn vrijgesteld van arbeid.

OR-leden waarvan de OR-bijeenkomst samenvalt met een roostervrije dag ontvangen per halve dienst of gedeelte daarvan ½ vrije dienst in tijd-voor-tijd toe te kennen.

#### **Artikel B12 Bedrijfskleding en beschermingsmiddelen**

De werkgever zal de werknemer voor het veilig uitoefenen van de werkzaamheden gratis de hierbij behorende persoonlijke beschermingsmiddelen verstrekken. Tevens zal zorg worden gedragen voor de gratis vervanging en onderhoud van deze middelen.

#### **Artikel B13 Aanvullend artikel vakantieduur (vol continudienst)**

Bij vakantie wordt voor elke volgens rooster te werken dag één vakantiedag afgeschreven.

#### **Artikel B14 Paritaire cao- redactiecommissie**

Benoemd zal worden een paritair samengestelde cao-redactiecommissie van vier leden, te weten:

- twee leden namens de FNV-sector Havens en;
- twee leden namens Intertek Nederland B.V.

Het door de paritaire redactiecommissie uit te brengen advies met betrekking tot de cao-tekst zal door partijen in principe ongewijzigd worden overgenomen, tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten.



## **Artikel B15    Ontwikkeling/inzetbaarheid**

In het kader van ontwikkeling en inzetbaarheid het volgende:

### 1.    Verantwoordelijkheid

Werknemer en werkgever hebben elk een verantwoordelijkheid voor het behoud en zo mogelijk de ontwikkeling van de inzetbaarheid van de werknemer binnen en zo nodig buiten de onderneming. Inzetbaar is de werknemer die beschikt over de op de arbeidsmarkt verlangde kennis, vaardigheden en werkhouding voor arbeid met een inkomensniveau, tenminste gelijk aan zijn huidige inkomensniveau. De werkgever zal periodiek met de werknemer diens functioneren en inzetbaarheid bespreken en hem adviseren en waar nodig faciliteiten verlenen. De werkgever geeft daarbij speciale aandacht aan werknemers met een achterstandspositie.

De werkgever bespreekt tenminste eenmaal per jaar met elke werknemer de ontwikkeling in zijn functioneren en inzetbaarheid in het licht van:

- persoonlijke omstandigheden en ambities;
- ontwikkelingen op het vakgebied van de werknemer;
- ontwikkelingen in de onderneming en op de (economische) markt;
- ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

De werkgever informeert jaarlijks de OR over aantallen gevoerde gesprekken, per afdeling en per functieniveau.

### 2.    Faciliteiten

De werkgever stelt faciliteiten ter beschikking mits deze verband houden met de conclusies uit de gevoerde ontwikkelingsgesprekken met de werknemer. Opleidingstijd wordt als arbeidstijd aangemerkt indien de opleiding wordt gevolgd in opdracht van de werkgever en de opleidingstijd met de arbeidstijd samenvalt. Voor opleidingstijd buiten de arbeidstijd wordt het bepaalde in artikel B10 in acht genomen.

Voor het afleggen van de betreffende tentamens en examens wordt de benodigde arbeidstijd betaald vrijaf gegeven.

De met deze studie(s) samenhangende studiekosten (inschrijf-, les-, en examengelden, kosten van lesboeken en -materiaal en reiskosten tot € 0,23 per km) worden door de werkgever vergoed.

Eén en ander geldt ook ten aanzien van opleidingen, gericht op een toekomstige functie buiten de onderneming, mits in het ontwikkelingsgesprek in overleg tussen werkgever en werknemer is vastgesteld, dat het met het oog op de arbeidsmarkt-positie van de werknemer zinvol is, dat de werknemer op termijn een bepaald type functie buiten de onderneming gaat nastreven.

## **Artikel B16    WGA – premie**

Partijen zijn overeengekomen dat voor de looptijd van de cao de werkgever de premielast voor de zogenaamde WGA-gedifferentieerde premie voor 100% zal dragen.

## **C SPECIFIEKE ARTIKELEN KANTOORPERSONEEL**

### **Artikel C1 Werktijden**

Het aantal uren per werkdag is 7,75 uur en per week 38,75 uur. De lunchpauze bedraagt een half uur per dag.

### **Artikel C2 Deeltijd**

Bij deeltijdarbeid gelden de arbeidsvoorwaarden van deze cao naar rato van de overeengekomen werktijd ten opzichte van de normale werktijd.

### **Artikel C3 Arbeidsduurverkorting**

Het aantal adv-dagen bedraagt 4. Deze dagen dienen, gelijkelijk verdeeld over het lopende jaar met uitzondering van de maanden juli en augustus te worden opgenomen en worden ingedeeld door de werkgever na overleg met de werknemer.

### **Artikel C4 Salarissen**

De functies en salarissen van de werknemers zijn vastgelegd in bijlage 1 bij deze overeenkomst.

### **Artikel C5 Call-out regeling**

De salarissen bij werkgever weerspiegelen de taken en verantwoordelijkheden van de functies en zijn bijvoorbeeld inclusief call-out diensten buiten kantooruren.

De call-out regeling is van toepassing indien de individuele arbeidsovereenkomst hiernaar verwijst en indien het bedrijf bereikbaarheid door middel van een semafoon/telefoon noodzakelijk acht. Het is uitsluitend ter beoordeling van de werkgever of een call-out regeling op een werknemer van toepassing is.

Werknemers in een call-out dienst komen in aanmerking voor een maandelijks vergoeding van het telefoonabonnement alsmede de zakelijke gesprekskosten op basis van het officiële tarief. De voor de uitoefening van de call-out dienst benodigde apparatuur wordt na overleg met werkgever ter beschikking gesteld.

Bij inwerkingtreding van de onderhavige regeling zijn alle bestaande regelingen in deze per gelijke datum vervallen.

### **Artikel C6 Overwerkregeling**

- A. Elke werknemer is, ongeacht rang of functie, gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn en tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden, op de juiste wijze voorbereid, op tijd kunnen worden aangevangen of afgesloten.
- B. Slechts voor overwerk, waartoe nadrukkelijk opdracht is gegeven is een vergoeding of compensatie (tijd-voor-tijd regeling) verschuldigd.
- C. Werknemers met een functie volgens groep 4 of hoger (zie bijlage I) hebben geen recht op overwerkvergoeding in tijd of geld. Overwerk wordt geacht in het jaarsalaris begrepen te zijn.

**Artikel C7 Reiskostenvergoeding**

Werkgever vergoedt gedeeltelijk, gebaseerd op de wettelijke forfaitaire bedragen, de reiskosten woon-/werkverkeer. Indien echter de afstand de 60 km (30 km heen en 30 km terug) overschrijdt zal de reiskostenvergoeding gelijk zijn aan de reiskostenvergoeding voor 60 km (30 km heen en 30 km terug).

De reiskostenvergoeding is met ingang van 1 januari 2013 verhoogd tot 19 cent per kilometer, met een maximum van 30 kilometer enkele reis. De vergoeding is netto zolang dit wettelijk is toegestaan.

Aldus tussen partijen vastgesteld en ondertekend te Rotterdam

Namens partij genoemd onder I

Intertek Nederland B.V.

---

Directeur

**intertek**

Total Quality. Assured.

Namens partij genoemd onder II

Federatie Nederlandse Vakbeweging  
(FNV Sector Havens), gevestigd te Utrecht,

---

Bestuurder



**BIJLAGEN**

**Bijlage 1 Salaris**

NIEUWE SALARISSCHAAL VOOR LABORATORIUM/BIJTENDIENST per 01-01-2020 in EUR														
A	B	C	1	2	3	4	5	6	7	BMS	LAB	LAB/BD CC	BD DAG	
											0,172	0,3468	0,33	
	1									1.878,53	2.201,63	2.530,00	2.498,44	
	2									1.923,94	2.254,86	2.591,16	2.558,84	
	3									1.970,44	2.309,35	2.653,78	2.620,68	
	4	1								2.018,14	2.365,27	2.718,04	2.684,13	
	5	2								2.067,01	2.422,53	2.783,85	2.749,12	
	6	3								2.117,13	2.481,28	2.851,35	2.815,79	
	7	4	1							2.168,47	2.541,45	2.920,49	2.884,06	
	8	5	2							2.221,10	2.603,13	2.991,38	2.954,07	
	9	6	3							2.275,07	2.666,38	3.064,07	3.025,84	
		7	4	1						2.330,74	2.731,63	3.139,04	3.099,88	
		8	5	2						2.387,07	2.797,65	3.214,91	3.174,81	
		9	6	3						2.445,20	2.865,78	3.293,20	3.252,12	
			7	4	1					2.504,74	2.935,55	3.373,38	3.331,30	
			8	5	2					2.565,80	3.007,11	3.455,62	3.412,51	
			9	6	3					2.628,37	3.080,45	3.539,88	3.495,73	
				7	4	1				2.692,52	3.155,63	3.626,28	3.581,05	
				8	5	2				2.758,25	3.232,67	3.714,81	3.668,47	
				9	6	3				2.815,93	3.300,27	3.792,49	3.745,19	
					7	4	1			2.874,82	3.369,29	3.871,81	3.823,51	
					8	5	2			2.935,00	3.439,82	3.952,86	3.903,55	
					9	6	3			2.996,45	3.511,84	4.035,62	3.985,28	
						7	4	1		3.059,22	3.585,41	4.120,16	4.068,76	
						8	5	2		3.123,33	3.660,54	4.206,49	4.154,02	
						9	6	3		3.188,82	3.737,30	4.294,70	4.241,13	
							7	4	1	3.255,70	3.815,68	4.384,77	4.330,08	
							8	5	2	3.324,02	3.895,76	4.476,80	4.420,95	
							9	6	3	3.393,79	3.977,52	4.570,76	4.513,74	
								7	4	1	3.465,06	4.061,05	4.666,74	4.608,52
								8	5	2	3.537,86	4.146,37	4.764,79	4.705,35
								9	6	3	3.612,22	4.233,52	4.864,93	4.804,25
									7	4	3.688,16	4.322,52	4.967,21	4.905,25
									8	5	3.765,73	4.413,43	5.071,68	5.008,42
									9	6	3.827,86	4.486,25	5.155,36	5.091,05
										7	3.891,00	4.560,25	5.240,40	5.175,03
										8	3.955,24	4.635,55	5.326,92	5.260,47
										9	4.020,49	4.712,01	5.414,80	5.347,25

NIEUWE SALARISSCHAAL VOOR LABORATORIUM/BUITENDIENST per 01-01-2021 in EUR													
A	B	C	1	2	3	4	5	6	7	BMS	LAB	LAB/BD CON	BD DAG
											0,172	0,3468	0,33
1										1.899,57	2.226,29	2.558,34	2.526,42
2										1.945,49	2.280,11	2.620,18	2.587,50
3										1.992,50	2.335,22	2.683,51	2.650,03
4	1									2.040,75	2.391,76	2.748,48	2.714,19
5	2									2.090,16	2.449,67	2.815,03	2.779,91
6	3									2.140,84	2.509,07	2.883,29	2.847,32
7	4	1								2.192,76	2.569,91	2.953,20	2.916,37
8	5	2								2.245,98	2.632,29	3.024,89	2.987,15
9	6	3								2.300,55	2.696,25	3.098,38	3.059,73
	7	4	1							2.356,84	2.762,22	3.174,20	3.134,60
	8	5	2							2.413,81	2.828,98	3.250,92	3.210,37
	9	6	3							2.472,59	2.897,88	3.330,09	3.288,55
		7	4	1						2.532,79	2.968,43	3.411,17	3.368,61
		8	5	2						2.594,53	3.040,79	3.494,32	3.450,73
		9	6	3						2.657,80	3.114,95	3.579,53	3.534,88
			7	4	1					2.722,67	3.190,97	3.666,90	3.621,16
			8	5	2					2.789,14	3.268,88	3.756,42	3.709,56
			9	6	3					2.847,47	3.337,23	3.834,97	3.787,13
				7	4	1				2.907,02	3.407,03	3.915,18	3.866,34
				8	5	2				2.967,87	3.478,35	3.997,13	3.947,27
				9	6	3				3.030,01	3.551,17	4.080,82	4.029,91
					7	4	1			3.093,48	3.625,56	4.166,31	4.114,33
					8	5	2			3.158,31	3.701,54	4.253,61	4.200,55
					9	6	3			3.224,54	3.779,16	4.342,80	4.288,63
						7	4	1		3.292,16	3.858,41	4.433,88	4.378,57
						8	5	2		3.361,25	3.939,39	4.526,94	4.470,47
						9	6	3		3.431,80	4.022,07	4.621,95	4.564,30
							7	4	1	3.503,86	4.106,53	4.719,01	4.660,14
							8	5	2	3.577,48	4.192,81	4.818,15	4.758,05
							9	6	3	3.652,67	4.280,93	4.919,42	4.858,06
								7	4	3.729,47	4.370,93	5.022,84	4.960,19
								8	5	3.807,91	4.462,87	5.128,49	5.064,51
								9	6	3.870,73	4.536,50	5.213,10	5.148,07
									7	3.934,58	4.611,32	5.299,09	5.232,99
									8	3.999,54	4.687,46	5.386,58	5.319,39
									9	4.065,52	4.764,79	5.475,44	5.407,14

Voor elk jaar jonger dan 23 jaar vermindering met 7½% van het bedrag aangegeven in functiejaar 1.

Salaris dagdienst : Basismaandsalaris

Promotie : In geval van promotie naar een hogere loonklasse (horizontale promotie) wordt een groep extra toegekend.

Loonklassen : Zie tevens functie- en loongroepindelingen.

Het toekennen van individuele salarisverhogingen als beloning voor goed functioneren is ter beoordeling aan de directie.

**SALARISSEN SCHALEN EN TREDES KANTOOR CAO 01-01-2020 IN EUR**

	1	2	3	4	5	6
0	< min. loon	2.220,91	2.760,44	3.299,99	3.839,52	4.379,06
1	< min. loon	2.242,50	2.787,42	3.332,35	3.877,27	4.422,21
2	< min. loon	2.264,28	2.814,66	3.365,05	3.915,42	4.465,80
3	< min. loon	2.286,30	2.842,19	3.398,09	3.953,95	4.509,39
4	1.728,95	2.308,54	2.869,98	3.431,42	3.992,89	4.553,02
5	1.745,61	2.331,00	2.898,06	3.465,12	4.032,17	4.597,11
6	1.762,44	2.353,68	2.926,39	3.499,14	4.071,89	4.641,62
7	1.779,45	2.376,62	2.955,02	3.533,50	4.111,95	4.686,59
8	1.796,60	2.399,73	2.983,96	3.568,20	4.152,46	4.731,99
9	1.813,96	2.423,11	3.013,19	3.603,25	4.193,35	4.777,86
10	1.831,46	2.446,70	3.042,68	3.638,66	4.234,66	4.824,19
11	1.849,13	2.470,55	3.072,46	3.674,43	4.276,37	4.870,98
12	1.867,00	2.494,64	3.102,58	3.710,56	4.318,51	4.918,24
13	1.883,54	2.518,93	3.132,97	3.747,03	4.361,07	4.965,97
14	1.901,73	2.543,50	3.163,67	3.783,86	4.379,06	5.014,18
15	1.920,12	2.568,32	3.194,69	3.821,08	4.422,21	5.062,85
16	1.938,69	2.593,38	3.226,01	3.839,52		5.112,04
17	1.957,47	2.618,67	3.257,62	3.877,27		5.175,25
18	1.976,40	2.644,25	3.299,99			5.227,00
19	1.995,53	2.670,06	3.332,35			
20	2.014,86	2.696,12				
21	2.034,37	2.722,67				
22	2.054,11	2.760,44				
23	2.074,00	2.787,42				
24	2.094,13					
25	2.114,44					
26	2.134,95					
27	2.155,68					
28	2.176,60					
29	2.197,74					
30	2.220,91					
31	2.242,50					

**SALARISSEN SCHALEN EN TREDES KANTOOR CAO 01-01-2021 IN EUR**

	1	2	3	4	5	6
0	< min. loon	2.245,79	2.791,36	3.336,95	3.882,52	4.428,10
1	< min. loon	2.267,61	2.818,64	3.369,67	3.920,69	4.471,74
2	< min. loon	2.289,64	2.846,18	3.402,73	3.959,28	4.515,82
3	< min. loon	2.311,91	2.874,02	3.436,14	3.998,23	4.559,90
4	1.748,32	2.334,39	2.902,12	3.469,85	4.037,61	4.604,01
5	1.765,16	2.357,11	2.930,52	3.503,93	4.077,33	4.648,60
6	1.782,18	2.380,04	2.959,16	3.538,33	4.117,49	4.693,61
7	1.799,38	2.403,23	2.988,12	3.573,08	4.158,00	4.739,08
8	1.816,72	2.426,61	3.017,38	3.608,16	4.198,96	4.784,99
9	1.834,28	2.450,25	3.046,94	3.643,60	4.240,31	4.831,37
10	1.851,97	2.474,11	3.076,76	3.679,42	4.282,08	4.878,22
11	1.869,84	2.498,22	3.106,88	3.715,58	4.324,26	4.925,54
12	1.887,91	2.522,58	3.137,32	3.752,12	4.366,88	4.973,32
13	1.904,63	2.547,15	3.168,06	3.788,99	4.409,91	5.021,59
14	1.923,03	2.571,99	3.199,10	3.826,24	4.428,10	5.070,34
15	1.941,63	2.597,08	3.230,47	3.863,87	4.471,74	5.119,56
16	1.960,41	2.622,42	3.262,14	3.882,52		5.169,29
17	1.979,39	2.648,00	3.294,11	3.920,69		5.233,21
18	1.998,53	2.673,87	3.336,95			5.285,54
19	2.017,88	2.699,96	3.369,67			
20	2.037,43	2.726,32				
21	2.057,16	2.753,16				
22	2.077,12	2.791,36				
23	2.097,23	2.818,64				
24	2.117,59					
25	2.138,12					
26	2.158,87					
27	2.179,82					
28	2.200,97					
29	2.222,35					
30	2.245,79					
31	2.267,61					

Het maken van salarisstappen is ter beoordeling van de directie.

De jeugdlonen worden afgeleid van de voor de functie vastgestelde minimumsalarissen en door toepassing van de wettelijk vastgelegde percentages voor jeugdigen conform het besluit houdende vaststelling van een minimumjeugdloonregeling.

Salarissen, die hoger dan wel lager zijn dan in bovenstaand schema vermeld, blijven behoudens overeengekomen verhogingen gehandhaafd.

**Personen als bedoeld in de Participatiewet**

Werkgever hanteert voor de personen zoals bedoeld in de Participatiewet een loonschaal conform advies van de Stichting van de Arbeid, dat wil zeggen een loonschaal van 100% tot 120% WML.



Overwerkpercentages

Soort	Omschrijving	Op basis van het basis uurloon (basis uurloon is 0,64% van het basis maandsalaris)
A.	Normale werkuren	n.v.t.
B.	Verlofuren	n.v.t.
C.	Ziek, bezoek (tand)arts	n.v.t.
E.	Overwerk continudienst	160%
	Overwerk kantoor/monsterkamer/ sample receipt ongeacht tijdstip	135%
	Parttime overwerk kantoor/ monsterkamer/sample receipt ongeacht tijdstip	110%
Fd.	Continudienst overwerk: vanuit terugkomst op roostervrije dagen in de dag	170%
Fa.	Continudienst overwerk: vanuit terugkomst op roostervrije dagen in de avond	180%
Fn.	Continudienst overwerk: vanuit terugkomst op roostervrije dagen in de nacht	190%
G.	Stand by, ongeacht tijdstip	90%
H.	Reisuren zondag	90%
I.	Reisuren normal	90%
J.	Lange duur toeslag weekdays	80%
K.	Lange duur toeslag weekend/feestdagen	80%
L.	Swicthen dag naar avond toeslag op normale uren	25%
M.	Swicthen dag naar nacht toeslag op normale uren	40%
N.	Switchen avond naar nacht toeslag op normale uren	15%
O.	Overwerk dagdienst weekend/feestdagen	175%
P.	Overwerk dagdienst weekdays	120%

## **Bijlage 2 A Laboratorium en buitendienst**

### **Laboratorium**

#### Indelingsmethodiek

- a. Vervroegde verhoging in jaren, bij opvallende prestatie/inzet;
- b. plaatsing in hogere salarisgroep;
- c. uitstel respectievelijk onthouden van verhoging bij slechte beoordeling.

#### Functiebeoordeling

1.
  - a. tenminste 4 jaren voortgezet onderwijs; geen/weinig ervaring
  - b. leerling-laborant, diploma mbo-A; geen/weinig ervaring
2.
  - a. als 1a, met ervaring en kundigheid, aanduiding praktijklaborant (P.L.)
  - b. als 1 b (mbo-A), met voldoende ervaring en kundigheid
  - c. leerling-laborant, diploma mbo-B; geen/weinig ervaring
3.
  - a. als 2a (P.L.) en 2b (mbo-A); allround (meerdere producten / technieken)
  - b. als 2c (mbo-B) met voldoende ervaring en kundigheid
  - c. leerling-analist, diploma hbo-A; geen/weinig ervaring
4.
  - a. als 3a (P.L. + mbo-A) en 3b (mbo-B); veel ervaring, zeer kundig
  - b. als 3c (hbo-A) met voldoende ervaring en kundigheid
  - c. leerling-analist, diploma hbo-B; geen/weinig ervaring
5.
  - a. als 4a met belangrijke specialisatie
  - b. als 4b (hbo-A); veel ervaring en grote kundigheid
  - c. als 4c (hbo-B); voldoende ervaring en kundigheid
6.
  - a. als 5b (hbo-A); zeer ervaren / kundig en sterk gespecialiseerd
  - b. als 5c (hbo-B); allround, zeer ervaren/kundig
7.
  - a. als 6b (hbo-B); sterk gespecialiseerd
  - b. zaalchef (meewerkend teamleider)

#### N.B.:

- a. Ten aanzien van ervaring geldt: voor het bedrijf van belang zijnde ervaring.
- b. Kundig = ter zake kundig, vlot en betrouwbaar.
- c. Andere dan hbo-opleidingen worden volgens vergelijkbare waarde geschat.

## **Buitendienst**

### **Indelingsmethodiek**

- a. Eerdere verhoging in jaren bij opvallende prestatie/inzet;
- b. plaatsing in hogere salarisgroep;
- c. uitstel respectievelijk onthouden van verhoging bij slechte beoordeling.

### **Functiebeoordeling**

1. tenminste 4 jaren voortgezet onderwijs of daarmee gelijk te stellen onderwijs geen/onvoldoende ervaring
2.
  - a. als 1, met belangrijke specialisatie
  - b. als 1, met voldoende/veel ervaring
3.
  - a. als 2a en 2b, allround (> 1 productgroep), meer gecompliceerd werk, initiatief en inzet
  - b. assistent 1e surveyor: naast 3a, coördinatie meerdere werkzaamheden, incidenteel leidinggevend.
4.
  - a. assistent 1e surveyor, in staat leiding te geven aan kleine groep employees, coördinatie veelheid van werkzaamheden.
  - b. 1e surveyor naast 4a, grote zelfstandigheid bij uitvoering/behandeling/complete rapportage.
  - c. specialisten.
5. 1e surveyor en specialisten (bijvoorbeeld schade-expertise), waarvoor theoretische kennis, vermogen tot overdracht van kennis/feiten in woord en geschrift en vermogen tot beoordeling/afweging van situaties, besluitvorming zwaar wegen.
6. 1e surveyor en specialisten waaraan op grond van inzetbaarheid, zelfstandigheid en kwaliteit van opdrachtuitvoering de hoogste eisen kunnen worden gesteld. Vooropleiding staat hierbij niet voorop.

#### **N.B.:**

Onder voortgezet onderwijs wordt voor het bedrijf van belang zijnd onderwijs verstaan, dus ook een vakopleiding; niet alle theoretische kennis is van belang. Aan talenkennis wordt evenwel veel waarde toegekend.

#### **N.B.:**

- a. Ten aanzien van ervaring geldt: voor het bedrijf van belang zijnde ervaring.
- b. Kundig = ter zake kundig, vlot en betrouwbaar.

## **Bijlage 2 B Kantoorpersoneel**

### **Kantoorpersoneel**

<b>Groep</b>	<b>Functiebenaming</b>
1	Cleaner
	Junior administrator
2	Clerical staff
	Invoice clerk
	Administrator
	Secretary
3	Technician
	Senior lab administration
	Junior accountant
	Junior operator
4	Accountant
	Junior operator
5	Operator
6	Laboratory supervisor

### **Bijlage 3      Afspraken 3% loonsom van de verzekerden bij OPTAS na 2027**

Met ingang van 2012 verviel de verplichting om jaarlijks 3% van de loonsom over de lonen van de OPTAS-verzekerden te betalen voor de zogeheten STIVU-regeling. Partijen bij deze cao hebben in 2013 afgesproken dat dit deel van de loonsom vanaf 2012 tot en met 2027 zal worden besteed ter financiering van de verbeterde pensioenafspraken, die eveneens in dat jaar door cao-partijen zijn gemaakt voor de OPTAS-verzekerden.

Het bedrag dat niet verschuldigd was gedurende de zogeheten premie-holiday die door het bestuur van de STIVU was ingesteld (juli 2010 tot en met december 2011), is eveneens aan pensioenverbetering besteed.

Partijen hebben de nadrukkelijke intentie dat de 3% van de loonsom van de OPTAS-verzekerden (voorheen de STIVU-premie) ook na 2027 zal worden bestemd voor de pensioenregeling van de werknemers van Intertek die verzekerd zijn bij OPTAS of bij een eventuele opvolger van OPTAS.

Bovenstaande afspraak kan uitsluitend worden gewijzigd door middel van het maken van een nieuwe afspraak in de cao van Intertek. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

1. De wijziging van de bestemming van de 3% van de loonsom kan niet eerder ingaan dan in 2028.
2. De 3% van de loonsom blijft bestemd voor arbeidsvoorwaarden van de werknemers bij Intertek, bij voorkeur voor de arbeidsvoorwaarden van de werknemers die verzekerd zijn bij OPTAS of de eventuele opvolger daarvan.

Onderhavige afspraken zullen deel uitmaken van elke cao die bij Intertek voor de betrokken werknemers wordt afgesloten.

#### **Bijlage 4    protocollaire afspraken**

1.    Deze cao-tekst zal digitaal aan alle werknemers van Intertek ter beschikking worden gesteld. Intertek zal zorgdragen voor aanmelding van de cao bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
2.    Samenhangende pakket functiegebouw, loongebouw en beoordelingsafhankelijke groei. Partijen hebben geen overeenstemming bereikt over het samenhangende pakket inzake nieuw functiegebouw, loongebouw en met name het systeem van beoordelingsafhankelijke groei. Dit overleg zal op een later tijdstip worden hervat.
3.    Redactionele verbeteringen cao-tekst  
Tijdens de looptijd van de cao zullen partijen in een werkgroep de cao-tekst doornemen met het oog op redactionele verbeteringen van de cao-tekst.
4.    Partijen zijn overeengekomen dat de cao-onderhandelingen in 2021 niet eerder zullen aanvangen dan dat de bedrijfscijfers van het eerste kwartaal 2021 zijn vastgesteld. Voorts is afgesproken dat tijdens deze onderhandelingen het onderwerp seniorenregelingen geagendeerd staat.