COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor werknemers in dienst van

INTERTEK NEDERLAND B.V.

te

ROTTERDAM

Looptijd van 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2016

INHOUDSOPGAVE

A ALGEMENE ARTIKELEN 7
ARTIKEL A1: ALGEMENE DEFINITIES 7

HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST 7
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 ARBEIDS-VOORWAARDEN 7
ARTIKEL A5: WIJZIGING DER OVEREENKOMST TIJDENS CONTRACTPERIODE 7
ARTIKEL A6: REORGANISATIE VAN PARTIJEN 8

HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN 8
ARTIKEL A7: VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER 8
ARTIKEL A8: VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS 8
ARTIKEL A9: WOONPLAATS 8
ARTIKEL A10: GEHEIMHOUDING 8

HOOFDSTUK 3: GESCHILLEN 9
ARTIKEL A11: MINNELIJKE OPLOSSINGEN VAN GESCHILLEN 9

HOOFDSTUK 4: WERKNEMERSORGANISATIES 9
ARTIKEL A13: WERKGEVERSBIJDRAGE VOOR SOCIALE DOELEINDEN 9
ARTIKEL A14 A: ORGANISATIEVERLOF BUITENDIENST EN LABORATORIUM 9
ARTIKEL A15: VAKBEWEGING EN ONDERNEMING 10

HOOFDSTUK 5: SOCIAAL BELEID 10
ARTIKEL A16: HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT 10
ARTIKEL A17: VEILIGHEID 12
ARTIKEL A18: UITGANGSPUNTEN WERKGELEGENHEID / ARBEIDSPLAATSEN 12
ARTIKEL A19: FUSIES EN REORGANISATIES 12

HOOFDSTUK 6: OVERIGE VOORZIENINGEN 13
ARTIKEL A20: WGA – HIAAT VERZEKERING 13
ARTIKEL A21: SALARIS BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL EN VOOR MINDERVALIDE WERKNEMERS 13
ARTIKEL A23: PENSIOENEN 14
ARTIKEL A 24: SENIOR ALLOWANCE REGELING 17
ARTIKEL A25: SENIOREN FIT REGELING 17
ARTIKEL A26: UITKERING BIJ OVERLIJDEN 18

HOOFDSTUK 7: DIENSTVERBAND 19
ARTIKEL A26: FORMEEL ONTSLAG NA TWEE JAAR ARBEIDSONGESCHIKTHEID 19
ARTIKEL A27: EINDE DIENSTVERBAND 19

HOOFDSTUK 8: VAKANTIE EN VRIJE DAGEN 19
ARTIKEL A28: VAKANTIEREGELING 19
ARTIKEL A29: EXTRA VAKANTIE WEGENS LANGDURIG DIENSTVERBAND OF LEEFTIJD 22
ARTIKEL A30: VRIJE DAGEN VOOR WERKNEMERS VAN 55 TOT EN MET 64 JAAR (BUITENDIENST EN LABORATORIUM) 22
ARTIKEL A31: EXTRA SNIPPERDAGEN VOOR JEUGDIGE WERKNEMERS 23
ARTIKEL A32: KORT VERZUIM 23
ARTIKEL A33: FEESTDAGEN 23

HOOFDSTUK 9: SALARISSEN EN TOESLAGEN 25
ARTIKEL A34: CONSUMENTEN-PRIJSINDEX 25
ARTIKEL A35 A: VAKANTIETOESLAG BUITENDIENST EN LABORATORIUM 25
ARTIKEL A35 B: VAKANTIETOESLAG / DERTIENDE MAAND KANTOORPERSONEEL.26
ARTIKEL A36: VAKBONDCONTRIBUTIE 256

B SPECIFIEKE ARTIKELEN BUITENDIENST EN LABORATORIUM 27
ARTIKEL B1 A: SPECIFIEKE DEFINITIES 27

HOOFDSTUK 1: ARBEIDSDUUR 27
ARTIKEL B2: ARBEIDSDUUR 27
ARTIKEL B3: ARBEIDSTIJDINDELING 27
ARTIKEL B4: AANVULLENDE BEPALINGEN M.B.T. SNIPPERDAGEN EN VRIJE DAGEN 33
ARTIKEL B5: AANWEZIGHEID EN SCHAFT 33
ARTIKEL B6: ARBEID OP, INGANGSTIJDSTIP EN BETALING VAN FEESTDAGEN 33
ARTIKEL B7: VERLENGING VAN DE ARBEIDSTIJD EN TEWERKSTELLING BUITEN DE ARBEIDSWEEK, WAARVOOR BETALING VAN OVERWERK VERSCHULDIGD IS 34

HOOFDSTUK 2: ARBEIDSBELONING 35
ARTIKEL B8: SALARISSEN EN FUNCTIE- EN LOONGROEPINDELING 35
ARTIKEL B9: BETALING VAN OVERWERK EN EXTRA BETALINGEN 36

HOOFDSTUK 3: OVERIGE SPECIFIEKE ARTIKELEN 40
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) 41
ARTIKEL B14: PARITAIRE CAO - REDACTIECOMMISSIE 401
ARTIKEL B15: ONTWIKKELING / INZETBAARHEID 42

BIJLAGEN 46
BIJLAGE 1: 47
BIJLAGE 2 A: 52
BIJLAGE 2 B 523
BIJLAGE 3 54

Copyright

© 2014 CAO-PARTIJEN EN AWVN

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.

De ondergetekenden:

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

ter ene zijde en

II FNV Sector Havens, gevestigd te Amsterdam;

ter andere zijde

verklaren met ingang van 1 juli 2014, 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 juli 2014 tot en met 30 juni 2016.

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. Één 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 sociaal - economische 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

In geval van beweerde niet-nakoming van een verplichting voortvloeiende uit of bij verschil in opvatting omtrent de uitlegging en/of vermeende niet juiste toepassing van enige bepaling in deze overeenkomst of daarbij behorende loon- en arbeidsvoorwaarden door één der partijen en/of één of meer harer leden, geeft de klagende partij bij deze overeenkomst voor zichzelf of namens haar lid (leden), die zich over zo'n beweerde niet-nakoming, onjuiste uitlegging of vermeende niet juiste toepassing te beklagen heeft (hebben), kennis aan het bureau der wederpartij, tegen wie of wel tegen welk lid (leden) de klacht gericht is.
De besturen van partijen treden alsdan met elkander in overleg, teneinde te trachten op deze wijze tot een minnelijke oplossing te geraken, welke, indien deze bereikt wordt, ook bindend zal zijn. Een feit, dat een geschil tussen partijen oplevert, moet binnen een maand, nadat het zich heeft voorgedaan of ter kennis van contractanten is gebracht, op de hiervoor omschreven wijze aanhangig worden gemaakt, bij gebreke waarvan het niet meer aanleiding zal kunnen geven tot een klacht of vordering.

Hoofdstuk 4: Werknemersorganisaties

Artikel A13: 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 / zijn bij deze cao voor de werknemers die onder deze cao vallen. Het door de sector Havens van FNV vierjaarlijks te organiseren havenwerkerscongres wordt mede hieruit gefinancierd.
FNV 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 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 de sector Havens van FNV .

Artikel A14: Organisatieverlof (buitendienst, laboratorium en kantoorpersoneel)

1. Aan een werknemer die lid is van één der werknemersorganisaties, 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 daarmede 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 organisatieverlof-dagen 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[1] 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.

werknemer

Artikel A15: Vakbeweging en onderneming

a. Intertek Nederland B.V. zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de Vervoersbonden 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 Bondgenoten.

b. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.

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 werknemersorganisaties; 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 betrokken vakbond(en) 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 één en ander geïnterpreteerd moet worden, dan kan één der partijen dit voorleggen aan de bevoegde rechter.

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) vakbondsafdelinglid(-leden) of bestuurslid(-leden) van de ledengroep, die in die onderneming werkzaam zijn.

Hoofdstuk 5: Sociaal beleid

Artikel A16: Hoofdlijnen sociaal statuut

Partijen, bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst betrokken, geven hieronder de hoofdlijnen 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

---

1 De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2014 € 266,- per dag en voor 2015:€ 271, - per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

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 ontplooien 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 herscholings-programma's;
   5. het bevorderen van de bedrijfsveiligheid en gezonde arbeidsomstandigheden. De vakbonden zullen 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 VGW / 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 A17: 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 mogelijkerwijs 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 A18: Uitgangspunten werkgelegenheid / arbeidsplaatsen

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[2]-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 A19: Fusies en reorganisaties

Overeenkomstig het SER - besluit Fusiegedragsregels (2000) 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.

---

2 BBL = Beroeps Begeleidende Leerweg

Hoofdstuk 6: Overige voorzieningen

Artikel A20: 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 verdiencapaciteit, een aanvulling krijgt tot 70 % van zijn laatstverdiende loon; deze aanvulling wordt door de verzekeraar geïndexeerd.

Artikel A21: Salaris bij ziekte of ongeval en voor mindervalide werknemers

1. Werknemers, die volledig 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 (grove 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 Arbeidsongeschiktheids-verzekering 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.

8. Indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderving kan doen gelden zijn lid 1 en 2 van dit artikel niet van toepassing. Aan de werknemer zullen dan echter bij wijze van voorschot bedragen worden uitgekeerd tot maximaal het in lid 1 resp. 2 bedoelde salaris, op voorwaarde dat de werknemer zijn vordering ten bedrage van de aldus door hem als voorschot ontvangen bedragen cedeert aan werkgever.

Artikel A23: Pensioenen

Buitendienst

1. a. Voor werknemers, die na 31-12-1996 in dienst treden respectievelijk zijn getreden, geldt een beschikbare premieregeling (pensioenreglement A) met de volgende premiestaffel:

20 tot en met 24	7,72 % van de pensioengrondslag
25 tot en met 29	9,34 % "
30 tot en met 34	11,15 % "
35 tot en met 39	13,54 % "
40 tot en met 44	16,30 % "
45 tot en met 49	19,64 % "
50 tot en met 54	23,73 % "
55 tot en met 59	28,79 % "
60 tot en met 64	35,17 % "

De (fiscaal gezien) laagst mogelijke franchise zal daarbij worden gehanteerdin 2010: €12.674, - en in 2011: € 12.898, -; de werknemersbijdrage wordt vastgesteld op 6,9 % van de pensioengrondslag.
Voor het nabestaandenpensioen wordt verzekerd: pensioengrondslag (vooraf) x 1,1 % x de te behalen dienstjaren. De premie hiervoor wordt vanuit de staffel voldaan.

b. Voor werknemers, die op 31-12-1996 reeds deelnamen aan de oude (PVH)-pensioenregeling en zijn geboren op of na 1 januari 1950 (pensioenreglement B) geldt het volgende:
Uittreding is mogelijk vanaf de 61-jarige leeftijd.
Vanaf 65 jaar is de pensioenuitkering gebaseerd op de alsdan resterende op-gebouwde pensioenrechten.
In deze beschikbare premieregeling is een premie verschuldigd van 13,92 % van de pensioengrondslag.
De verdeling van deze premie tussen werkgever en werknemer is als volgt:
Werkgever : 6,96 %
Werknemer : 6,96 %

Ingaande 1 oktober 2003 zal van het salaris van de werknemers die vallen onder de pensioenreglementen B en C van Optas (buitendienst) een extra bijdrage van 1% van het totale salaris worden ingehouden. De werkgever zal eveneens 1% van het totale salaris van deze werknemers hieraan toevoegen en deze 2% aan Optas afdragen ter verbetering van het prepensioen van de werknemers onder reglement B. Optas zal deze premies dusdanig verdelen over deze werknemers dat ze allen op dezelfde leeftijd tegen een zelfde prepensioenhoogte kunnen uittreden. Deze extra bijdrage van werknemer en werkgever is verschuldigd tot de 61-jarige leeftijd van de betreffende werknemer.
Over de B - regeling (geboortejaren 1950 – 1976) heeft overleg met de Belastingdienst plaatsgevonden; deze regeling kan ongewijzigd worden gehandhaafd.
Facultatieve ANW – hiaat verzekering:
De verzekering van het nabestaandenpensioen achten partijen te beperkt. De werkgever is bereid, voor die werknemers die dat wensen, te komen tot een extra verzekering ter verhoging van het totale nabestaandenpensioen. De premie voor deze verzekering wordt voor de helft door de werkgever betaald.

c. Vanaf 1 januari 2012 is de pensioentoezegging voor de werknemers van de A- en de B-regeling gelijkgesteld.
De pensioentoezegging is gebaseerd op een beschikbare premieregeling met de volgende premiestaffel (netto staffelbesluit van 21 december 2009; 3 % rekenrente staffelpercentage 81,57 % van staffel 2):

Leeftijdscategorie	Beschikbare premie als % van de grondslag
van 20 tot 25 jaar	8,32%
van 25 tot 30 jaar	9,63%
van 30 tot 35 jaar	11,26%
van 35 tot 40 jaar	13,05%
van 40 tot 45 jaar	15,17%
van 45 tot 50 jaar	17,70%
van 50 tot 55 jaar	20,80%
van 55 tot 60 jaar	24,55%
van 60 tot 65 jaar	29,29%

De minimale franchise (2012: € 13.062, -) zal daarbij worden gehanteerd; de werknemersbijdrage wordt vastgesteld op 6,9 % van de pensioengrondslag.
De werknemers die tot en met 2011 OPTAS-B-deelnemer waren, betalen vanaf 1 januari 2012 een opslag op de pensioenpremie. Deze opslag is gelijk aan het verschil tussen de premie die zij volgens de OPTAS A-regeling moeten betalen (6,9% over de pensioengrondslag met € 13.062 franchise) en de premie die zij zouden moeten betalen als zij deelnemer aan de B-regeling zouden zijn gebleven (6,96% over de pensioengrondslag met een franchise van € 9.239). De pensioenpremie voor deze ex OPTAS B-deelnemers bedraagt derhalve 7,7% van de pensioengrondslag (franchise 2013: € 13.062).

d. Per 1 januari 2015 worden de opbouw en franchise binnen de fiscale grenzen van de pensioenregelingen aangepast. Hierbij wordt voor de buitendienst de huidige 81,57% netto staffel 2009 met 3% rekenrente met uittredingsleeftijd 65 jaar (voorheen 100% bruto staffel) aangepast naar een maximale 100% netto staffel 2014 met 3% rekenrente, met de maximaal mogelijke percentages nabestaandenpensioen en pensioenleeftijd 67 jaar. De toepasbare franchise voor de beschikbare premieregeling in 2014 is € 12.552,00. Voor het jaar 2015 is de franchise € 12.642,00.

Leeftijdscategorie	Beschikbare premie als % van de grondslag
van 20 tot 25 jaar	8,00%
van 25 tot 30 jaar	9,30%
van 30 tot 35 jaar	10,80%
van 35 tot 40 jaar	12,50%
van 40 tot 45 jaar	14,60%
van 45 tot 50 jaar	17,00%
van 50 tot 55 jaar	19,80%
van 55 tot 60 jaar	23,30%
van 60 tot 65 jaar	27,70%
van 65 tot 67 jaar	31,50%

Voor het nabestaandenpensioen wordt verzekerd: pensioengrondslag (vooraf) x 1,225 % x de te behalen dienstjaren. De premie hiervoor wordt apart door de werkgever voldaan.

De uitgebreide omschrijving van de pensioentoezegging kan worden terug gevonden in het pensioenreglement.

Laboratorium en kantoorpersoneel

1. Ingaande 1 januari 2006 is een nieuwe pensioenregeling ondergebracht bij Reaal

(voorheen: Winterthur). Vanaf 1 januari 2012 is de pensioenuitvoerder Zwitserleven geworden. Deelname aan de verzekering is verplicht voor alle werknemers van 21 jaar en ouder en geschiedt conform het pensioenreglement.

2. De regeling geeft een pensioenuitkering vanaf 65 jaar.

3. Het pensioen wordt opgebouwd tussen de 21-jarige leeftijd en de 65-jarige leeftijd.

4. Het pensioen kent twee delen:
   a. een middelloonregeling over maximaal een pensioengevend salaris ad € 37.468, - (2012). Het pensioengevend salaris is 12 maal het op 1 april van toepassing zijnde basismaandsalaris. De opbouw bedraagt 2,25% van de pensioengrondslag; de pensioengrondslag is het pensioengevend salaris minus de franchise. Reglementair bedraagt de franchise € 14.741, - (2012). De werknemer betaalt 5,25% van het pensioengevend salaris aan premie, uitgaande van een 50/50 premieverdeling.
   Als uitvloeisel van de afspraak dat de werknemers de helft van de pensioenpremie betalen, zal de werknemerspremie voor de deelnemers aan de pensioenregeling voor laboratorium en kantoor met ingang van 1 januari 2013 verhoogd worden van 5,25% naar 5,40%.

b. Een beschikbare premieregeling over de pensioengrondslag, zijnde het pensioengevend salaris boven de € 37.468, - (2012). De premie is leeftijdsafhankelijk en bedraagt:

21-24 jaar	7,2 %
25-29 jaar	8,8 %
30-34 jaar	10,7 %
35-39 jaar	13,0 %
40-44 jaar	15,9 %
45-49 jaar	19,5 %
50-54 jaar	24,0 %
55-59 jaar	29,7 %
60-65 jaar	37,2 %

Genoemde premies worden voor de helft door de werkgever en voor de helft door de werknemer betaald.

5. Per 1-1-2015 wordt de pensioenregeling voor laboratorium en kantoor eveneens aangepast. De toepasbare franchise voor de beschikbare premieregeling in 2014 is € 12.552,00. Voor het jaar 2015 is de franchise € 12.642,00. Voor de berekening van de pensioengrondslag wordt vanaf 1-1-2015 vakantietoeslag en schematoeslag in de berekening meegenomen. Het werknemersdeel van de premie bedraagt vanaf 1-1-2015: 5 % van het pensioengevend salaris (voor de basisregeling, art.A 23 lab./kantoor:punt 4 a)

6. Bij arbeidsongeschiktheid vindt premievrije opbouw plaats in zowel de middelloon- als de beschikbare premieregeling.

7. Aan het laboratorium- en het kantoorpersoneel, vallend onder de oude Optas-pensioenregeling, die tot 1-1-2011 van toepassing was, zijn de navolgende loonsverhogingen toegekend:
   - ingaande 1 juli 1998: 1 %
   - ingaande 1 juli 1999: 1 %

   Deze loonsverhogingen zijn echter niet uitbetaald, doch gereserveerd voor de kosten die met de aanpassing van de pensioensystematiek zijn gemoeid. Vanaf 1-1-2006 is de 2 % in de regeling verwerkt (zoals aangegeven onder lid 4 a van dit artikel).
   De al gereserveerde gelden over de periode 1998 tot en met 2005 zullen eveneens worden aangewend ter verbetering van de pensioenen (extra inkoop per werknemer met een polis bij Winterthur met uitzondering van degenen die voor 1-1-2011 het bedrijf hebben verlaten). Dit na aftrek van eventueel te weinig ingehouden premies gedurende de jaren 2001 tot en met 2003.

8. De uitgebreide omschrijving van de pensioentoezegging kan worden terug gevonden in de pensioenreglementen.

Artikel A 24: 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 vakantie toeslag 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 A25: 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 er voor 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 er voor 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, leeftijdsdagen 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 over deze periode, oftewel € 140.000,=)
- 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 A26: 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 A25: Proeftijd

Vanaf 1 januari 2015 wordt er wettelijk geen proeftijd meer overeengekomen in arbeidsovereenkomsten met een duur van ten hoogste 6 maanden.

In alle andere gevallen kan, ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst, een proeftijd worden overeengekomen van twee maanden.

Artikel A26: Formeel ontslag na twee jaar arbeidsongeschiktheid

Het dienstverband met de werknemer kan na twee jaar ziekte worden beëindigd. De wettelijke verplichting - handhaving van het dienstverband – houdt dan op.
Ofschoon in de praktijk veelal wordt aangenomen, dat de band met de werknemer daarmede verbroken is en er derhalve geen verplichtingen meer bestaan, is dit slechts juist, indien na het verstrijken van de periode van twee jaar formeel ontslag is aangezegd.

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

Artikel A27: Einde dienstverband

1. Tenzij anders wordt overeengekomen (o.a. bij aanvang van deelneming aan de vervroegde uittredingsregeling voor 62- tot en met 64-jarigen), eindigt het dienstverband zonder nadere opzegging met ingang van de eerste van de maand waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Hoofdstuk 8: Vakantie en vrije dagen

Artikel A28: 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[3]
   De vakantiedagen zijn verdeeld in drie "vakantieweken" en het restant als snipper-dagen.

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 15e van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de bepaling van de vakantieaanspraak.
   b. Heeft de werknemer in zijn voorgaande dienstbetrekking vakantierechten 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

[3] Zie ook artikel B13

jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantiedagen. Voor de werknemer, die vóór of op de 15e van de maand de dienst verlaat, telt deze maand niet mee voor de bepaling van de vakantierechten.

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.
   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 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 gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid waarbij de werknemer op arbeid therapeutische basis wordt ingezet, dan wel vervangende aangepaste werkzaamheden verricht, dan wel bij volledig arbeidsongeschiktheid, 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:

$$\frac{\text{Aantal werkdagen tijdens dienstverband}}{\text{Aantal werkdagen van de betrokken maand}} \times \frac{26}{12} \times \frac{\text{Basis- of schemamaandsalaris}}{21\ ¾}$$

De wettelijke opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.

Artikel A29: 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 A28, 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 vakantierechten gerealiseerd te krijgen, derhalve ook de dagen ontstaan door langdurig dienstverband of leeftijd. Over de extra vakantiedagen wordt het salaris als bedoeld in Artikel A28, 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 A30: 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:

62, 63 en 64 jaar - 15 dagen

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 A31: Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers

Aan jeugdige werknemers worden zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in Artikel A26, 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 A32: Kort verzuim

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[4] of voor het bijwonen van de begrafenis / crematie van een harer / zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzuster, schoonzoons, 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 of niet inwonende kinderen;

4 dagen bij:
- bevalling van zijn echtgenote;
- overlijden van haar echtgenoot / zijn echtgenote of één van haar / zijn inwonende kinderen;
- overlijden van één der (stief-)ouders ingeval voor crematie / begrafenis wordt zorggedragen door de werknemer.

Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte[5] 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 voortspruit uit overtredingen van de werknemer of uit het niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

Rechten op grond van de kort verzuimregeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

Artikel A33: Feestdagen

---

4 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.

5 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 (bijafspraken tijdens werktijd: aan begin of einde dienst).

Onder feestdagen worden verstaan:
- Nieuwjaarsdag;
- 1e en 2e Paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- 1e en 2e Pinksterdag;
- 1e en 2e Kerstdag;
- nationale feestdag (30 april, vanaf 2014: 27 april));
- 5 mei (1x per 5 jaar; in lustrumjaren).

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 A34: Consumenten-prijsindex[6], structurele loonsverhogingen en eenmalige uitkering

a. Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zal in beginsel met ingang van 1 januari 2015 (gebaseerd op de cijfers oktober 2014 en oktober 2013) en met ingang van 1 januari 2016 (gebaseerd op de cijfers van oktober 2015 en oktober 2014) 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 2015 leidt dit tot een prijscompensatie van 0,75%.

b. 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.

c. Zowel op 1 januari 2015 als op 1 januari 2016 zal een structurele loonsverhoging van 0,5 % worden toegekend.

d. Er zal in december 2014 aan de werknemers een eenmalige bruto uitkering worden gedaan van 500 euro. Aan deeltijdwerknemers wordt deze uitkering pro rata betaald.

Artikel A35 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^{e} van een maand telt die maand mee, bij indiensttreding na de 15^{e} 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 vakantietoeslag in totaal:

$$\frac{\text{Aantal werkdagen tijdens dienstverband}}{\text{261 werkdagen}} \times \text{1.231 bruto maandsalaris}$$

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

Artikel A35 b: Vakantietoeslag / dertiende maand kantoorpersoneel

[6] 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.

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^{e} van een maand telt die maand mee, bij indiensttreding ná de 15^{e} 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:

$$\frac{\text{Aantal werkdagen tijdens dienstverband}}{\text{261 werkdagen}} \times \text{1 bruto maandsalaris}$$

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 A 36 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

Basismaandsalaris	:	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

Voorzover 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 ¾ 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 tewerk-stelling en bedragen voor de onderscheidene groepen van werknemers als volgt:

1. Arbeidsduur

a. Buitendienst

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. Laboratorium

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 ¾ uur per dag arbeid verrichten. Genoemde arbeidstijd per dag is exclusief de schafttijd 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 bladzijde 26):

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 te samen een waarde van 2.44 uur/week.

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

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.

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			

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;
1 a) Verlengde dagdiensten doordeweeks	0,80 uur/week;
1 b) 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 +;
Totale resultaat	**36,04 uur/week**

Ten overvloede: met het loslaten van het oude schema is de 27e 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;
Totaal in werkelijke uren is het nieuwe schema	**35,20 uur/week**

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;
Totaal aan additionele ingrepen vertegenwoordigd	**0,84 uur/week**

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 ¾ uur per week (5 x 7 ¾); ½ uur schaft.

Per jaar worden 4 roostervrije dagen toegekend. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt alsdan ± 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 ¼ uur	incl. ½ uur schaft;
Avond	15.30-24.00	=	8 ½ uur	incl. ½ uur schaft;
Nacht	23.30-08.00	=	8 ½ uur	incl. ½ uur schaft.
Training dag	07.45-16.00	=	8 ½ uur	incl. ½ uur schaft

Indien in het weekend wordt gewerkt is de arbeidsduur in principe 8 ¼ uur, incl. ½ 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 ¾ uur per week (5 x 7 ¾); ½ 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 arbeidsdagen 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 arbeidsdagen 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 % en
- Voor het 6 weeks rooster: 3,2 %.

4. Prijsindexering

Zie Artikel A34.

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

Het maken van salarisstappen is ter beoordeling van de directie, waarbij uitgangspunten zijn de bevindingen van de beoordeling tijdens het jaarlijkse functionerings- / beoordelingsgesprek (minimaal op niveau 7) en het realiseren van de winstprognose over het voorafgaande jaar. In de jaren 2015 en 2016 is hiervoor 1 % van de loonsom per jaar gereserveerd.

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 arbeidsuren worden de werkelijk gewerkte overuren betaald, afgerond naar boven op halve uren.

Tijd voor tijd regeling:

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)**

1. 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

E. 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%.

E. 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%.

Fd. Continudienst overwerk:
vanuit terugkomst op rooster vrije dagen in de dag, bedraagt per uur 0,64% van het basismaandsalaris maal 170%.

Fa. Continudienst overwerk:
vanuit terugkomst op rooster vrije dagen in de avond, bedraagt per uur 0,64% van het basismaandsalaris maal 180%.

Fn. Continuedienst overwerk:
vanuit terugkomst op rooster vrije dagen in de nacht, bedraagt per uur 0,64% van het basismaandsalaris maal 190%.

G 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 uurlonen op basis van 0,64% van het basismaandsalaris. Wanneer sprake is van 2 feestdagen achtereen, kan maximaal tweemaal worden afbesteld á 4 uurlonen 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.

H. Reisuren 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 reisuren in verband met woon- / werkverkeer is vervallen.

I. Reisuren 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[7] 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.

J/K. Lange duur toeslag weekdagen & weekend/feestdagen

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

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 overwerktarief 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 weekdagen (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 is 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 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 arbeidsmarktpositie van de werknemer zinvol is, dat de werknemer op termijn een bepaald type functie buiten de onderneming gaat nastreven.

Artikel B 16: WGA – premie

Tijdens de looptijd van deze CAO zal het gedifferentieerde deel van de WGA premie door de werkgever worden betaald.

C SPECIFIEKE ARTIKELEN KANTOORPERSONEEL

Artikel C 1: 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 C 2: Deeltijd

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

Artikel C 3: Arbeidsduurverkorting

Het aantal A.D.V.-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 C 4: Salarissen

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

Artikel C 5: 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 maandelijkse 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 C 6: 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 C 7: 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 overeengekomen en getekend te Rotterdam

2014

Namens partij genoemd onder I

Intertek Nederland B.V.

directeur

Namens partij genoemd onder II

FNV Sector Havens

bestuurder

BIJLAGEN

Bijlage 1:

Salarissen laboratoriumpersoneel en buitendienst geldend vanaf 1 januari 2014

NIEUWE SALARISSCHAAL VOOR LABORATORIUM/BUITENDIENST per 01-01-2014 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										1,671.48	1,958.98	2,251.15	2,223.07
2										1,711.89	2,006.33	2,305.57	2,276.81
3										1,753.26	2,054.82	2,361.29	2,331.84
4	1									1,795.71	2,104.57	2,418.46	2,388.30
5	2									1,839.19	2,155.53	2,477.02	2,446.12
6	3									1,883.79	2,207.80	2,537.09	2,505.44
7	4	1								1,929.47	2,261.34	2,598.61	2,566.19
8	5	2								1,976.30	2,316.22	2,661.68	2,628.48
9	6	3								2,024.32	2,372.50	2,726.35	2,692.34
	7	4	1							2,073.85	2,430.55	2,793.06	2,758.22
	8	5	2							2,123.98	2,489.30	2,860.57	2,824.89
	9	6	3							2,175.70	2,549.92	2,930.23	2,893.68
		7	4	1						2,228.67	2,612.01	3,001.58	2,964.14
		8	5	2						2,283.00	2,675.68	3,074.75	3,036.39
		9	6	3						2,338.68	2,740.93	3,149.73	3,110.44
			7	4	1					2,395.76	2,807.83	3,226.60	3,186.36
			8	5	2					2,454.24	2,876.37	3,305.38	3,264.15
			9	6	3					2,505.57	2,936.52	3,374.50	3,332.40
				7	4	1				2,557.97	2,997.94	3,445.07	3,402.10
				8	5	2				2,611.51	3,060.69	3,517.19	3,473.31
				9	6	3				2,666.19	3,124.78	3,590.83	3,546.03
					7	4	1			2,722.04	3,190.23	3,666.05	3,620.32
					8	5	2			2,779.08	3,257.08	3,742.87	3,696.18
					9	6	3			2,837.36	3,325.38	3,821.35	3,773.69
						7	4	1		2,896.86	3,395.12	3,901.50	3,852.83
						8	5	2		2,957.66	3,466.38	3,983.38	3,933.69
						9	6	3		3,019.74	3,539.13	4,066.98	4,016.25
							7	4	1	3,083.15	3,613.45	4,152.38	4,100.59
							8	5	2	3,147.92	3,689.37	4,239.63	4,186.74
							9	6	3	3,214.09	3,766.91	4,328.73	4,274.74
								7	4	3,281.66	3,846.11	4,419.74	4,364.61
								8	5	3,350.68	3,927.00	4,512.70	4,456.41
								9	6	3,405.96	3,991.79	4,587.15	4,529.93
									7	3,462.14	4,057.63	4,662.81	4,604.65
									8	3,519.31	4,124.63	4,739.81	4,680.68
									9	3,577.36	4,192.67	4,817.99	4,757.89

Salarissen laboratoriumpersoneel en buitendienst geldend vanaf 1 januari 2015

NIEUWE SALARISSCHAAL VOOR LABORATORIUM/BUITENDIENST per 01-01-2015 in EUR

A	B	C	1	2	3	4	5	6	7	BMS	LAB	LAB/BD C	BD DAG
											0.172	0.3468	0.33
1										1,692.38	1,983.46	2,279.29	2,250.86
2										1,733.29	2,031.41	2,334.39	2,305.27
3										1,775.18	2,080.51	2,390.81	2,360.98
4	1									1,818.16	2,130.88	2,448.69	2,418.15
5	2									1,862.18	2,182.47	2,507.98	2,476.70
6	3									1,907.34	2,235.40	2,568.80	2,536.76
7	4	1								1,953.59	2,289.60	2,631.09	2,598.27
8	5	2								2,001.00	2,345.18	2,694.95	2,661.34
9	6	3								2,049.62	2,402.16	2,760.43	2,726.00
	7	4	1							2,099.78	2,460.94	2,827.98	2,792.70
	8	5	2							2,150.53	2,520.42	2,896.33	2,860.20
	9	6	3							2,202.90	2,581.80	2,966.86	2,929.85
		7	4	1						2,256.53	2,644.66	3,039.10	3,001.19
		8	5	2						2,311.54	2,709.13	3,113.18	3,074.35
		9	6	3						2,367.91	2,775.19	3,189.10	3,149.32
			7	4	1					2,425.70	2,842.92	3,266.94	3,226.19
			8	5	2					2,484.92	2,912.33	3,346.69	3,304.95
			9	6	3					2,536.89	2,973.23	3,416.68	3,374.06
				7	4	1				2,589.94	3,035.41	3,488.13	3,444.62
				8	5	2				2,644.16	3,098.95	3,561.15	3,516.73
				9	6	3				2,699.52	3,163.84	3,635.71	3,590.36
					7	4	1			2,756.07	3,230.11	3,711.87	3,665.57
					8	5	2			2,813.82	3,297.80	3,789.65	3,742.38
					9	6	3			2,872.83	3,366.95	3,869.12	3,820.86
						7	4	1		2,933.07	3,437.56	3,950.26	3,900.99
						8	5	2		2,994.63	3,509.71	4,033.17	3,982.86
						9	6	3		3,057.48	3,583.37	4,117.82	4,066.45
							7	4	1	3,121.69	3,658.62	4,204.29	4,151.84
							8	5	2	3,187.27	3,735.49	4,292.62	4,239.07
							9	6	3	3,254.26	3,814.00	4,382.84	4,328.17
								7	4	3,322.68	3,894.18	4,474.99	4,419.17
								8	5	3,392.57	3,976.09	4,569.11	4,512.11
								9	6	3,448.54	4,041.69	4,644.49	4,586.55
									7	3,505.42	4,108.35	4,721.10	4,662.21
									8	3,563.30	4,176.19	4,799.05	4,739.19
									9	3,622.08	4,245.08	4,878.22	4,817.37

* 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.

Salarisschalen en tredes kantoor CAO vanaf 1 januari 2014

	1	2	3	4	5	6
0	< min. loon	1,976.13	2,456.19	2,936.28	3,416.34	3,896.41
1	< min. loon	1,995.33	2,480.20	2,965.07	3,449.93	3,934.81
2	< min. loon	2,014.72	2,504.43	2,994.16	3,483.88	3,973.59
3	< min. loon	2,034.31	2,528.93	3,023.56	3,518.16	4,012.38
4	1,538.39	2,054.10	2,553.66	3,053.22	3,552.80	4,051.20
5	1,553.21	2,074.08	2,578.64	3,083.20	3,587.76	4,090.43
6	1,568.19	2,094.26	2,603.85	3,113.48	3,623.10	4,130.04
7	1,583.32	2,114.67	2,629.33	3,144.05	3,658.74	4,170.05
8	1,598.59	2,135.24	2,655.08	3,174.92	3,694.79	4,210.45
9	1,614.03	2,156.04	2,681.09	3,206.11	3,731.17	4,251.26
10	1,629.60	2,177.04	2,707.33	3,237.62	3,767.93	4,292.48
11	1,645.32	2,198.25	2,733.83	3,269.44	3,805.04	4,334.12
12	1,661.22	2,219.69	2,760.62	3,301.59	3,842.54	4,376.16
13	1,675.94	2,241.30	2,787.67	3,334.04	3,880.40	4,418.64
14	1,692.13	2,263.16	2,814.98	3,366.82	3,896.41	4,461.53
15	1,708.49	2,285.25	2,842.58	3,399.93	3,934.81	4,504.84
16	1,725.02	2,307.54	2,870.45	3,416.34		4,548.60
17	1,741.72	2,330.05	2,898.58	3,449.93		4,604.85
18	1,758.56	2,352.81	2,936.28			4,650.90
19	1,775.59	2,375.77	2,965.07			
20	1,792.79	2,398.96				
21	1,810.15	2,422.58				
22	1,827.71	2,456.19				
23	1,845.41	2,480.20				
24	1,863.32					
25	1,881.40					
26	1,899.65					
27	1,918.09					
28	1,936.70					
29	1,955.51					
30	1,976.13					
31	1,995.33					

Salarisschalen en tredes kantoor CAO vanaf 1 januari 2015

	1	2	3	4	5	6
0	< min. loon	2,000.83	2,486.90	2,972.98	3,459.04	3,945.11
1	< min. loon	2,020.28	2,511.20	3,002.13	3,493.05	3,983.99
2	< min. loon	2,039.90	2,535.74	3,031.59	3,527.43	4,023.26
3	< min. loon	2,059.74	2,560.54	3,061.35	3,562.13	4,062.54
4	1,557.62	2,079.77	2,585.58	3,091.39	3,597.21	4,101.84
5	1,572.63	2,100.01	2,610.88	3,121.74	3,632.61	4,141.56
6	1,587.80	2,120.44	2,636.40	3,152.40	3,668.38	4,181.66
7	1,603.11	2,141.11	2,662.20	3,183.35	3,704.47	4,222.18
8	1,618.57	2,161.93	2,688.26	3,214.61	3,740.97	4,263.08
9	1,634.21	2,182.99	2,714.60	3,246.18	3,777.81	4,304.40
10	1,649.97	2,204.25	2,741.17	3,278.09	3,815.02	4,346.14
11	1,665.89	2,225.73	2,768.00	3,310.31	3,852.60	4,388.29
12	1,681.99	2,247.43	2,795.13	3,342.86	3,890.57	4,430.87
13	1,696.89	2,269.32	2,822.51	3,375.72	3,928.91	4,473.87
14	1,713.28	2,291.45	2,850.17	3,408.90	3,945.11	4,517.30
15	1,729.85	2,313.81	2,878.11	3,442.43	3,983.99	4,561.15
16	1,746.58	2,336.39	2,906.33	3,459.04		4,605.46
17	1,763.49	2,359.17	2,934.81	3,493.05		4,662.41
18	1,780.55	2,382.22	2,972.98			4,709.03
19	1,797.78	2,405.47	3,002.13			
20	1,815.20	2,428.95				
21	1,832.78	2,452.86				
22	1,850.56	2,486.90				
23	1,868.48	2,511.20				
24	1,886.62					
25	1,904.91					
26	1,923.39					
27	1,942.06					
28	1,960.91					
29	1,979.95					
30	2,000.83					
31	2,020.28					

Het maken van salarisstappen is ter beoordeling van de directie.

De jeugdlonen worden afgeleid van de voor de functie vastgestelde minimum salarissen 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.

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 rooster vrije dagen in de dag	170%
Fa.	Continudienst overwerk: vanuit terugkomst op rooster vrije dagen in de avond	180%
Fn.	Continudienst overwerk: vanuit terugkomst op rooster vrije dagen in de nacht	190%
G.	Stand by, ongeacht tijdstip	90%
H.	Reisuren zondag	90%
I.	Reisuren normaal	90%
J.	Lange duur toeslag weekdagen	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 weekdagen	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. a. tenminste 4 jaren voortgezet onderwijs of daarmede 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

Groep		Functiebenaming
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 en kunnen niet worden gewijzigd.

Bijlage 4: protocollaire afspraken

1. Intertek zal participeren in het ontwikkelen van een VeiligheidsCertificaat Haven – opleiding en certificering. Het VCH zal een gelaagde structuur kennen: algemene kennis van het veilig werken in de haven en, zo nodig, specifieke kennis van – en ervaring met het veilig werken bij Intertek. Certificering vindt plaats op basis van opgestelde eindtermen en wordt uitgevoerd door een onafhankelijk bureau. Certificering vindt plaats tegen "kostprijs plus" (waarbij er van wordt uitgegaan dat de "plus" een redelijke marge op de werkelijk gemaakte kosten zal zijn voor het certificeringsinstituut) en staat open voor iedere belanghebbende (vaste en ingehuurde werknemer).
   Intertek zal in alle gevallen in januari 2014 een bedrag van € 50 per buitendienstwerknemer overmaken aan de Stichting Veilige Haven, als bijdrage voor de ontwikkeling van het Veiligheidscertificaat Havens. Deze bijdrage wordt dus bekostigd door de buitendienstwerknemers.

2. Regelingen SVBPVH
   cao - partijen bij Intertek verzoeken SVBPVH te onderzoeken welke mogelijkheden die stichting heeft om regelingen met bijbehorende financiële middelen aan te bieden om het AOW-gat van werknemers te dichten en de senioren-fitregeling uit te breiden.

   Indien SVBPVH dergelijke regelingen aanbiedt, zal Intertek hiervan gebruik maken; over de precieze implementatie van deze eventuele regelingen zal in dat geval door cao-partijen bij Intertek overleg gevoerd worden.
3. Intertek zal tijdens de looptijd van deze cao in overleg met de OR afspraken maken over verbetering van de scholing, met name van de scholing die wordt aangeboden op terugkomdagen.
4. 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.

5. Pensioen
Door de versobering van de pensioenregeling ontstaat per 1 januari 2015 een premievoordeel voor de werkgever.
De basisafspraak is dat met ingang van 2015 ieder jaar een berekening plaatsvindt, waarbij per werknemer (peildatum 31 december 2014) wordt vastgesteld of en zo ja hoeveel pensioen hij minder opbouwt dan conform de regeling en staffels van 2014 het geval zou zijn geweest (werknemers die het betreft, zullen hun persoonlijke berekening ontvangen).

Het bedrag dat voor een werknemer in het berekeningsjaar minder aan pensioenpremie wordt ingelegd, zal ten goede komen aan de werknemer, voor zijn/haar netto pensioenopbouw.

Er dient nog onderzocht te worden hoe deze verrekening administratief het best gestalte kan krijgen. Hierbij zal met nadruk worden gekeken naar het netto spaarproduct van AEGON in combinatie met de mogelijke SVBPVH bijdrage.

In de loop van 2015, als er informatie vanuit SVBPVH / AEGON over het netto spaarproduct beschikbaar is, zal door partijen nader overleg worden gevoerd over de implementatie van bovenstaande afspraak. Zodra dit bekend is zullen de werknemers die het betreft een berekening ontvangen.

6. Reparatie WW
Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt.
Na het SER-advies "Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW" en nadat het advies van de Stichting van de Arbeid aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond, naar verwachting in december 2014, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de brief van de Stichting van

de Arbeid van 24 december 2013 en van 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een aanvullende WW-verzekering waarmee de hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd op het niveau dat zou gelden als er geen wetswijziging (WW) zou zijn geweest. Zo nodig wordt de cao op dit punt opengebroken.

7. In 2015 zal door de werkgever een aangepaste beoordelingssystematiek worden ontwikkeld voor de beoordelingen over 2015 om de werknemer beter zicht te geven op zijn/haar groeipotentieel.

8. 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.

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO INTERTEK

De directie van Intertek Nederland BV en FNV Bondgenoten hebben op 9 december 2014 het volgende onderhandelingsresultaat bereikt voor de cao Intertek:

1. Een cao met een looptijd van 2 jaar, te weten van 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2016.
2. Het systeem van automatische prijscompensatie zal in deze cao ongewijzigd worden gehandhaafd.
3. Zowel in 2015 als in 2016 zal 1 % van de loonsom worden gereserveerd voor de in 2015 en in 2016 toe te kennen loonstappen. In 2015 zal door Intertek een aangepaste beoordelingssystematiek worden ontwikkeld voor de beoordelingen over 2015 om de medewerker beter zicht te geven op zijn/haar groeipotentieel.
4. Er zal in december 2014 aan de medewerkers een eenmalige bruto uitkering worden gedaan van 500 euro. Aan deeltijdwerknemers wordt deze uitkering pro rata betaald.
5. Zowel op 1 januari 2015 als op 1 januari 2016 zal een initiële loonsverhoging van 0,5 % worden toegekend.
6. Tijdens de looptijd van de cao zal het gedifferentieerde deel van de WGA premie door de werkgever worden betaald.
7. Per 1 januari 2015 worden de opbouw en franchise binnen de fiscale grenzen van de pensioenregelingen aangepast. Hierbij wordt voor de buitendienst de huidige 81,57% netto staffel 2009 met 3% rekenrente met uittredingsleeftijd 65 jaar (voorheen 100% bruto staffel) aangepast naar een maximale 100% netto staffel 2014 met 3% rekenrente, met de maximaal mogelijke percentages nabestaandenpensioen en pensioenleeftijd 67 jaar. De toepasbare franchise voor de beschikbare premieregeling is € 12.552,00 (niveau 2014). Voor 2015 lijkt dit een bedrag te worden van € 12.642,00.
8. Door de versobering van de regeling ontstaat per 1 januari 2015 een premievoordeel voor de werkgever. De basisafspraak is dat met ingang van 2015 ieder jaar een berekening plaatsvindt, waarbij per werknemer (peildatum 31 december 2014) wordt vastgesteld of en zo ja hoeveel pensioen hij minder opbouwt dan conform de regeling en staffels van 2014 het geval zou zijn geweest (medewerkers die het betreft, zullen hun persoonlijke berekening ontvangen). Het bedrag dat voor een werknemer in het berekeningsjaar minder aan pensioenpremie wordt ingelegd, zal ten goede komen aan de werknemer, ten behoeve van zijn/haar netto pensioenopbouw. Er dient nog onderzocht te worden hoe deze verrekening administratief het best gestalte kan krijgen. Hierbij zal met nadruk worden gekeken naar het netto spaarproduct van AEGON in combinatie met de mogelijke SVBPVH bijdrage. In de loop van 2015, als er informatie vanuit SVBPVH / AEGON over het netto spaarproduct beschikbaar is, zal door partijen nader overleg worden gevoerd over de implementatie van bovenstaande afspraak. Zodra dit bekend is zullen de medewerkers die het betreft een berekening ontvangen
9. De pensioenregeling voor laboratorium en kantoor wordt eveneens aangepast. De franchise wordt verlaagd naar de laagst mogelijke franchise (niveau 2014: 12552 euro). Voor de berekening van de pensioengrondslag worden vanaf 1-1-2015 vakantietoeslag en schematoeslag in de berekening meegenomen. Het werknemersdeel van de premie bedraagt vanaf 1-1-2015: 5 % van het pensioengevend salaris (voor de basisregeling, art. A 23 lab./kantoor: punt 4 a)

10. De overwerkpercentages voor de verschillende uren worden ingaande 1-1-2015 als volgt vastgesteld:

Soort	Omschrijving	Op basis van het basis uurloon
A.	Continudienst overwerk: vanuit terugkomst op rooster vrije dagen in de dag	170%
B.	Continudienst overwerk: vanuit terugkomst op rooster vrije dagen in de avond	180%
C.	Continudienst overwerk: vanuit terugkomst op rooster vrije dagen in de nacht	190%
E.	Overwerk continudienst	160%
G.	Stand by, ongeacht tijdstip	90%
H.	Reisuren zondag	90%
I.	Reisuren normaal	90%
J.	Lange duur toeslag weekdagen	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 weekdagen	120%

E. Kantoor / Monster kamer	Overwerk kantoor ongeacht tijdstip	135%
E. Kantoor Parttime	Parttime overwerk kantoor ongeacht tijdstip	110%

Het basis uurloon wordt ingaande 1-1-2015 vastgesteld op 0,64 % van het basismaandsalaris.

Het overwerk zal voortaan per half uur worden afgerekend.

11. Aan de tijdvoortijd regeling zal worden toegevoegd dat medewerkers die een volledige extra dienst werken, het loondeel van dit overwerk als volledige extra vrije dag kunnen opnemen.
12. Artikel A 14 b zal uit de cao worden geschrapt; artikel A 14 a is dan ook voor het kantoorpersoneel van toepassing.
13. Voor de medewerkers in de buitendienst uit de geboortejaren 1950-1959 wordt opengesteld de deelname aan een senioren fit regeling voor 2 jaar op basis van 67%/90%/100%. Voor de medewerkers in volcontinu betekent dit dat voor hen de nachtdiensten uit het rooster zullen worden geschrapt. Voor de medewerkers 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, dienstverband dagen, leeftijdsdagen en de zgn. 90 % dagen naar rato van het percentage werken toegekend. Indien een medewerker 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. Deze gemaakte afspraak is een uitbreiding ten opzichte van de bestaande regeling, welke in de CAO is opgenomen.

14. Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na het SER-advies "Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW" en nadat het StvdA-advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond, naar verwachting in december 2014, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de brief van de StvdA van 24 december 2013 en van 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een aanvullende WW-verzekering waarmee de hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd op het niveau dat zou gelden als er geen wetswijziging (WW) zou zijn geweest. Zo nodig wordt de cao op dit punt opengebroken.
15. Voor het OCM rooster worden in de cao de volgende schematoeslagpercentages vastgelegd:
    - Voor het 5 weeks rooster: 3,9 % en
    - Voor het 6 weeks rooster: 3,2 %
16. De tekst voor einde dienstverband zal worden gewijzigd zodanig dat het dienstverband eindigt van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
17. 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.