

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9303

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 28-12-1999, nr. 251

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR
PARTICULIERE BEVEILIGINGSORGANISATIES**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Vereniging van Particuliere Beveiligingsorganisaties als partij te ener zijde mede namens De Unie, FNV Bondgenoten en de Dienstenbond CNV als partijen te anderer zijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Particuliere Beveiligingsorganisaties, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht door de Vereniging van bedrijven voor evenementenbegeleiding (VBE), mede namens de Landelijke bedrijfsorganisatie verkeer (LBV);

dat deze bedenkingen verband houden met een voor de evenementenbegeleidingbranche tussen VBE en LBV afgesloten eigen rechtsgeldige CAO;

dat op schriftelijke mededeling van bedenkingen tegen algemeen verbindend verklaring, dispensatie wordt verleend van het besluit tot algemeen verbindend verklaring aan werkgevers die verbonden zijn aan een andere rechtsgeldige CAO;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 maart 2000 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Particuliere Beveiligingsorganisaties, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV, V en VI is bepaald:

HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel I.1.

Definities

1. *Afroepcontract*: Dienstverband waarbij de werkgever de werknemer kan oproepen voor losse ongeregelde diensten, welke in onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden geregeld, zowel wat beschikbaarstelling van de werknemer betreft als de duur en de aard van de te verrichten losse en ongeregelde arbeid.
2. *Algemeen reserverooster*: Het voor de werknemer voor een loonperiode vastgestelde dienstrooster, waarin vier van de acht roostervrije dagen (en ADV-dag) vooraf zijn opgenomen en de overige vier roostervrije dagen gedurende de loonperiode worden ingeroosterd, waarbij de resterende dagen gelden als werkdagen, die gedurende de loonperiode met diensten worden ingevuld.
3. *Arbeidsuren*: Alle uren waarover de werknemer loongerechtigd is: (dus zowel gewerkte uren als vakantie-uren, buitengewoon verlof-uren, ziekte-uren, ADV-uren, leegloopuren).
4. *ADV-dag*: In het kader van de arbeidsduurverkorting toegekende en betaalde vrije dag, die verder wordt gedefinieerd als een roostervrije dag.
5. *Avonddienst*: Een dienst waarvan het einde ligt na 20.00 uur en voor of op 02.00 uur.
6. *Basissalaris*: Het salaris per periode (4 weken of uur) zonder bijtelling van enige toeslag of vergoeding als genoemd in bijlage 5 van de

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

CAO. Indien er voor een werknemer een hoger basissalaris is vastgesteld als bedoeld in deze definitie, treedt dit hogere basissalaris in plaats van het salaris zoals is vastgesteld in deze CAO.

7. *Basisuurloon*: Het uurloon dat is afgeleid van het voor de werknemer geldende periodesalaris en als zodanig is vermeld in bijlage 5 van deze overeenkomst.
8. *Bijzondere uren*:
Maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 uur en 07.00 uur
Maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 uur en 24.00 uur
Zaterdag tot en met zondag tussen 00.00 uur en 24.00 uur
9. *Bloktijden*: Het tijdvak waarbinnen na de weekindeling, de aan te zeggen dienst moet voldoen.
23.00 – 09.00 uur nachtblok
13.00 – 02.00 uur avondblok
05.30 – 20.00 uur dagblok
10. *Dag*: Een kalenderdag van 00.00 uur tot 24.00 uur.
11. *Dagdienst*: Een dienst waarvan het begin ligt op of na 06.00 uur en het einde voor of op 20.00 uur.
12. *Dienst*: Een tijdvak van een aantal aaneengesloten uren waarin de werknemer werkzaamheden verricht op één of meerdere locaties. Dit tijdvak kan onderbroken worden door ten hoogste één onbetaalde pauze van maximaal één uur, waarin de werknemer vrij over zijn tijd kan beschikken.
13. *Feestdagen*: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Koninginnedag, 5 mei als viering van de nationale bevrijding voor zover door de overheid aangewezen (lustrumjaren), Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, de Oudejaarsdag na 16.00 uur en de door de overheid aangewezen nationale feestdagen.
14. *Full-time contract*: Dienstverband voor de normale arbeidstijd van gemiddeld 40 uur per week bepaald per loon- of roosterperiode.
15. *Gebroken dienst*: Een speciale vorm van dienst op één of meerdere locaties bestaande uit twee dienstdelen waar een onbetaalde onderbreking langer dan één uur tussen zit; deze twee dienstdelen mogen samen de 10 arbeidsuren niet te boven gaan en het begin van het eer-

ste dienstdeel en het einde van het laatste dienstdeel mogen maximaal 12 uur uiteen liggen.

16. *Invulrooster*: Het voor de werknemer voor een loonperiode vastgesteld dienstrooster waarin alle voor hem geldende roostervrije dagen (en ADV-dag) vooraf zijn opgenomen en waarbij uiterlijk op de donderdag voorafgaande aan de week waarin de diensten worden verricht, de bloktijden voor die week zijn vastgelegd.
17. *Leegloopen*: Het verschil in contractueel overeengekomen uren en de gewerkte-, vakantie-, buitengewoon verlof- alsmede ziekte- en ADV-uren.
18. *Loonperiode*: Het tijdvak waarover aan de werknemer het loon wordt uitbetaald is vier weken.
19. *Loontoeslag werknemer met een afroepcontract*: De toeslag waar de werknemer met een afroepcontract plaatsvervangend recht op heeft, voor het niet opbouwen van vakantie-uren en het niet toekennen van ADV.
20. *Meeruren*: De arbeidstijd in een part-time contract waarmee in een loonperiode de overeengekomen (gemiddelde) arbeidstijd per week wordt overschreden, doch niet meer bedraagt dan gemiddeld 40 uur per week.
21. *Medewerker algemeen reserve*: De medewerker die aangesteld is als algemeen reserve, werkzaam is in een zgn. algemeen reserverooster, die in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma), minimaal 36 maanden ervaring heeft als beveiligingsbeambte en in het bezit is van een geldig EHBO-diploma. Tevens dient hij bij werkgever in dienst te zijn op grond van een full-time contract, danwel, indien en voorzover vooraf aantoonbaar door werkgever een full-time contract is aangeboden, bij werkgever in dienst te zijn op grond van een part-time contract voor minimaal 20 uur per week.
22. *Nachtdienst*: Een dienst waarvan de uren tussen 24.00 uur en 06.00 uur geheel of gedeeltelijk zijn begrepen.
23. *Overwerk*: in drie los van elkaar staande situaties is sprake van overwerk, te weten:
 - a. De arbeidsuren waarmee in een loonperiode een arbeidstijd van gemiddeld 40 arbeidsuren per week wordt overschreden;
 - b. De arbeidsuren waarmee in een week een arbeidstijd van 48 uur wordt overschreden;
 - c. De arbeidsuren waarmee in een dienst of gebroken dienst een arbeidstijd van 10 uur wordt overschreden;

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- d. ADV-dagen/uren tellen niet mee als arbeidsuren in het kader van de definitie van overwerk.
24. *Part-time contract*: Dienstverband voor een overeengekomen gemiddeld aantal uren per week, maar minder dan de normale arbeidstijd van gemiddeld 40 uur per week, bepaald per loon- of roosterperiode.
25. *Pauze*: Een onderbreking van minimaal een half uur en maximaal één uur gedurende welke de werknemer vrij over die tijd kan beschikken (zie ook definitie dienst).
26. *Roosterperiode*: Een tijdvak van maximaal drie loonperiodes waarbinnen de werknemer een vast rooster loopt, dat zich na afloop van dat tijdvak steeds weer opnieuw in hetzelfde (roulerende) patroon herhaalt.
27. *Roostervrij weekend*: Een aaneengesloten periode van twee roostervrije dagen welke uiterlijk aanvangt na de avonddienst op vrijdag, waarna de werknemer op zijn vroegst op maandag om 05.30 uur weer mag beginnen.
28. *Roostervrije dag*: Een dag zonder begintijd van een dienst na 00.00 en vóór 24.00 uur. De roostervrije dag is bij een voorwaarts roterend rooster
- als de laatste dienst een nachtdienst is: een periode van 32 uur zonder arbeidsuren
 - als de laatste dienst een andere dienst is dan nachtdienst: 24 uur zonder arbeidsuren.
- De roostervrije dag is bij een achterwaarts roterend rooster altijd een periode van 32 uur zonder arbeidsuren.
29. *Transporturen*: de meer dan contractueel overeengekomen gewerkte uren per loonperiode, die gereserveerd kunnen worden voor compensatie in tijd.
30. *Vakantiedag*: Een aaneengesloten periode van tenminste 24 uur waarbinnen de werknemer niet hoeft te werken; deze periode van 24 uur valt voor minimaal 2/3 deel op een dag; voorzover de werknemer niet in een vast dienstrooster is opgenomen moet de werkdag voorafgaand aan de vakantiedag uiterlijk eindigen met een avonddienst, terwijl de werkdag na een vakantiedag op zijn vroegst om 05.30 uur mag beginnen; de duur van elke eerste vakantiedag bedraagt 32 uur.

31. *Vakantiejaar*: Loonperiode 5 van enig jaar tot en met loonperiode 4 van het daarop volgende jaar.
32. *Vakantieloon*: Het loon voortvloeiend uit het basissalaris, vermeerderd met de in de voorgaande 3 loonperiodes of het voorgaande jaar (de werkgever dient voor één van deze twee systematieken in zijn onderneming te kiezen) verdiende gemiddelde toeslag bijzondere uren, feestdagtoeslag en het structurele overwerk (inclusief overwerktoeslag) in vaste dienstroosters.
33. *Vakantietoeslag*: De toeslag over het in het vakantiejaar verdiende basissalaris, toeslag bijzondere uren, feestdagtoeslag, het structurele overwerk (inclusief overwerktoeslag) in vaste dienstroosters, EHBO-toeslag en overige vaste toeslagen.
35. *Vakvolwassen leeftijd*: De leeftijd van 21 jaar en ouder.
36. *Vast rooster*: Het voor de werknemer voor een roosterperiode vastgestelde dienstrooster waarin alle voor hem geldende werk- en rusttijden en roostervrije dagen zijn opgenomen en dat zich steeds na afloop van de roosterperiode opnieuw in dezelfde vorm herhaalt; maximaal 20% van de in het vaste rooster opgenomen diensten kan bestaan uit zogenaamde invaldiensten, planningsdiensten of reserve-diensten, waarvan de werktijden gedurende de looptijd volgens de methode van het invulrooster door de werkgever worden ingevuld.
37. *Week*: Van zondag 00.00 uur tot zaterdag 24.00 uur.
38. *Werkgever*: De natuurlijke- of rechtspersoon die, al of niet in hoofdzaak, een bedrijf uitoefent als particuliere beveiligingsorganisatie.
39. *Werknemer*: Degene (m/v) die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7: 610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten met, dan wel in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht voor, dan wel op afroep werkzaamheden verricht voor de werkgever, conform artikel III.2. van deze overeenkomst.
40. *Werkoverleg*: Hieronder wordt verstaan werkoverleg in de zin van de ARBO-wet, dan wel overleg op initiatief van de werkgever.

Artikel I.2

Werkingsfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers in dienst van een werkgever die diensten verricht ten behoeve van derden als particuliere beveiligingsorganisatie.

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Particuliere beveiligingsorganisaties in de zin van deze overeenkomst zijn:
 - a. particuliere beveiligingsbedrijven, die zijn toegelaten op grond van artikel 3 a van de Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus van 24 oktober 1997 (Stb. 1997 500);
 - b. particuliere alarmcentrales, die zijn toegelaten op grond van artikel 3 b van de Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus van 24 oktober 1997 (Stb. 1997 500);
 - c. particuliere geld- en waardetransportbedrijven, die zijn toegelaten op grond van artikel 3 c van de Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus van 24 oktober 1997 (Stb. 1997 500).
3. CAO-partijen kunnen gezamenlijk dispensatie verlenen voor (onderdelen) van de CAO.
Verzoeken om dispensatie worden uitsluitend in behandeling genomen als deze schriftelijk worden gedaan en gericht zijn aan het secretariaat van de VPB te Houten.

Artikel I.3

Bijzondere bepalingen werkingsfeer

Deze overeenkomst is slechts gedeeltelijk van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers die in het geheel geen beveiligingswerkzaamheden verrichten of die een functie vervullen boven het niveau van de in deze arbeidsovereenkomst opgenomen salarisschalen.

Ten aanzien van deze werknemers zijn niet van toepassing artikel II.1. lid 2, artikel III.1 lid 1, hoofdstuk IV met uitzondering van de artikelen 4 en 10, hoofdstuk V en bijlage 4.

Artikel I.4

Gunstiger en andere bepalingen

1. In de onderneming geldende lonen en arbeidsvoorwaarden, welke in voor de werknemer gunstige zin afwijken van de bepalingen van deze overeenkomst blijven onverkort gehandhaafd. In overleg met vakorganisaties kan hiervan worden afgeweken. Tevens kan hiervan worden afgeweken in overleg met de ondernemingsraad (OR), wanneer de OR jegens vakorganisaties en werkgever kenbaar maakt in plaats van de vakorganisaties overlegpartner te zijn.

2. In overleg met vakorganisaties kan, indien bijzondere omstandigheden in bepaalde ondernemingen of groepen van ondernemingen daartoe aanleiding geven, op basis van en voortbouwend op deze overeenkomst een aparte overeenkomst worden afgesloten, welke minimaal aan de inhoud van deze overeenkomst moet voldoen.
3. Het is de werkgever toegestaan om voor de werknemer in gunstige zin van de arbeidsvoorwaarden in deze overeenkomst af te wijken.

Artikel I.5

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever zal gedurende de tijd, dat deze overeenkomst van kracht is, tegenover de werknemers de arbeidsvoorwaarden in deze overeenkomst in acht nemen.
2. De arbeidsovereenkomst aangegaan tussen werkgever en werknemer, alsmede een door de werkgever vastgesteld arbeidsreglement of arbeidsinstructie, mag, op straffe van nietigheid, geen bepalingen bevatten in strijd met deze overeenkomst.
5. De werkgever zal met iedere werknemer een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin alle elementen uit de model arbeidsovereenkomst van bijlage 1 zijn opgenomen.

Artikel I.6

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijs kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij de voor de objecten of diensten geldende instructies, aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer draagt zorg voor geheimhouding van al hetgeen omtrent het bedrijf van de werkgever of het bedrijf van de opdrachtgever te zijner kennis komt met uitzondering van mededelingen aan partijen bij deze overeenkomst, welke direct of indirect verband houden met de uitvoering van de bepalingen van deze overeenkomst. Indien verlangd dient de werknemer daartoe een geheimhoudingsverklaring te tekenen.

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. De werknemer die een functie vervult als vermeld in bijlage 4 dient zijn werkzaamheden in uniform te verrichten, tenzij een afwijkende regeling door werkgever wordt ingesteld. Het uniform dient op de voorgeschreven wijze gedragen en onderhouden te worden.
5. Het is de werknemer nadrukkelijk verboden alcoholhoudende dranken of bewustzijn beïnvloedende middelen waaronder drugs direct voor of tijdens de dienst te gebruiken of bij zich te hebben. Evenmin zal hij zijn diensten met een naar alcohol ruikende adem aanvangen.

HOOFDSTUK II: BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND

Artikel II.1

Indiensttreding en contractvormen

2. Het is de werkgever verboden om een concurrentiebeding op te nemen in de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, als bedoeld in artikel II.1.4, geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden. In afwijking hiervan geldt een proeftijd van één maand bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan twee jaar, uitgezonderd degenen die in de opleidingsperiode zitten.
4. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.
5. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd in een periode langer dan 36 maanden, met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, of
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden,geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Het bepaalde onder a is niet van toepassing op een arbeidsovereen-

komst die is aangegaan voor een periode van niet langer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen werkgever en werknemer aangegane arbeidsovereenkomst voor een periode van 36 maanden of langer.

6. Als tussen werkgever en afroepkracht een voorovereenkomst is gesloten is het bepaalde in artikel 668a BW niet van toepassing gedurende de eerste 48 maanden waarin werkzaamheden worden verricht. Indien een werknemer met een afroepcontract in een aaneengesloten periode van vier loonperioden een gemiddelde arbeidstijd heeft gekend van gemiddeld minimaal 5 uur per week, zal deze op schriftelijk verzoek van de werknemer vanaf de volgende loonperiode worden omgezet in een parttime contract. Bij telling worden de loonperioden 7, 8, 9 en 13 uitgesloten; wel vindt doortelling plaats, d.w.z. na loonperiode 6 volgt periode 10 en na periode 12 volgt periode 1. Indien het gemiddelde niet op hele uren uitkomt, wordt tot een half uur naar beneden afgerond en meer naar boven.
7. Indien een full-time of part-time contract is aangegaan, is de werknemer verplicht om:
 - a. tijdens het dienstverband gedurende de voor zijn functie overeengekomen arbeidstijd voor de werkgever te werken;
 - b. alle opdrachten van de werkgever, welke binnen het raam van zijn functie redelijkerwijs aan hem worden gegeven op de tijden en plaatsen welke de werkgever verlangt, uit te voeren.
8. Bij aanvang van de arbeidsovereenkomst heeft de werknemer met een part-time contract de keuze om een part-time contract als vast model of als groeimodel aan te gaan conform artikel III.1.5. Mits dit 1 maand van tevoren wordt aangekondigd, kan de keuze van het type part-time contract tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst worden gewijzigd, met dien verstande dat een wijziging van een groeimodel naar een vast model alleen per 1 januari en 1 juli kan ingaan.

De keuze wordt door de werkgever gehonoreerd, tenzij zwaarwegende redenen van organisatorisch- of bedrijfsbelang zich daartegen verzetten.
9. Voor werknemers met een afroepcontract kunnen de in bijlage 1 van deze CAO afgebeelde volgende contractvormen worden gehanteerd:
 - a. de arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht;
 - b. de voorovereenkomst;
 - c. de flexibele jaarovereenkomst.

Voor een werknemer met een afroepcontract wordt artikel 628 uitgesloten ten aanzien van de niet gewerkte uren.
10. Indien een werknemer met een part-time contract in een aaneengesloten periode van vier loonperioden een vaste structurele arbeidstijd

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

heeft gekend van meer dan het contractuele aantal uren, zal de arbeidsovereenkomst vanaf de volgende periode in de vaste structurele arbeidstijd worden omgezet. Bij de telling worden de loonperioden 7, 8, 9 en 13 uitgesloten wel vindt doortelling plaats, d.w.z. na loonperiode 6 volgt periode 10 en na periode 12 volgt periode 1. Indien de vaste structurele arbeidstijd niet op hele uren uitkomt, wordt tot een half uur naar beneden afgerond, en een half uur en meer naar boven.

12. Het dienstverband kan slechts worden aangegaan en bestendig indien van overheidswege de vereiste toestemming voor het uitoefenen van de functie van beveiligingsbeambte wordt verstrekt en niet wordt ingetrokken.

Artikel II.2

Beëindiging en opzegtermijnen

1. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt voor de werknemer en de werkgever een opzegtermijn van 2 loonperioden, tenzij bij schriftelijke overeenkomst voor beiden een gezamenlijk langere opzegtermijn wordt overeengekomen. De opzegtermijn voor beide partijen zal echter nooit minder zijn dan een maand. Opzegging kan geschieden tegen elke dag.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijdsduur eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging vereist is, op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 668.1 BW. Tussentijdse beëindiging is mogelijk bij contracten voor bepaalde tijd met als opzegtermijn 1 maand bij korter dan twee jaar. In overige gevallen 2 maanden.
3. Voor een werknemer die voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden in dienst is is het einde van de arbeidsovereenkomst gekoppeld aan het einde van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen. De werkgever zal bij het bekend worden van het einde van de werkzaamheden de werknemer hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk mededeling doen.
4. Indien de werkgever dan wel de werknemer tijdens de proeftijd het dienstverband wenst te verbreken, dient deze wens tenminste 12 uren voordat de diensttijd begint aan de wederpartij kenbaar gemaakt te

worden. Bij overtreding van deze bepaling is de overtreder schadelijk een bedrag van 8 uren loon.

5. a. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt dan wel de werknemer deelnemer wordt in het VUT-fonds van de particuliere beveiligingsorganisaties. De arbeidsovereenkomst eindigt ook van rechtswege op het moment dat de werknemer op grond van het in de onderneming geldende pensioenreglement pensioengerechtigd wordt, zonder dat hiertoe enige opzegging vereist is.
 - b. Indien in afwijking van het onder artikel II.2.5.a bepaalde de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet dan wel een werknemer van 65 jaar en ouder in dienst wordt genomen, zal een termijn van opzegging gelden van 1 loonperiode, waarbij opzegging kan geschieden tegen elke dag.
 - c. Het in artikel 670 lid 1 BW (opzegging tijdens arbeidsongeschiktheid) is op de werknemer van 65 jaar en ouder niet van toepassing.
6. Het bepaalde in artikel 670 lid 3 BW (opzeggingsverbod wegens militaire dienstplicht) is op de werknemer niet van toepassing.

Artikel II.3

Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer schorsen:
 - a. in het geval, dat er een redelijk vermoeden bestaat van een ernstig vergrijp;
 - b. bij overtreding van de door de werkgever vastgestelde voorschriften en reglementen, met name die met betrekking tot de veiligheid en geheimhouding.
2. De schorsing zal de betreffende werknemer onverwijld schriftelijk worden medegedeeld met vermelding van de reden(en) en kan ten hoogste zeven dagen bedragen.
3. Blijkt het redelijk vermoeden, dat tot schorsing heeft geleid, juist, dan kan ontslag op staande voet volgen. Blijkt het redelijk vermoeden onjuist dan volgt schriftelijke rehabilitatie.
4. De schorsing ontslaat de werkgever niet van de verplichting het loon van de werknemer door te betalen tijdens de periode van schorsing.

Artikel II.4

Ontslag om dringende redenen

Met het bepaalde in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek wordt, gelet op de inhoud van de beveiligingsfunctie en de daaraan verbonden specifieke taken, onder meer als dringende reden in de zin van deze wet beschouwd al die gevallen, waarin de werknemer:

- a. zich schuldig maakt aan, dan wel direct betrokken is bij, diefstal, verduistering en/of bedrog en/of andere strafbare feiten anders dan verkeersovertredingen, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever en/of haar opdrachtgever(s) onwaardig wordt;
- b. zich, ondanks waarschuwing, overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag, waardoor hij de belangen van de werkgever en/of haar opdrachtgever(s) schaadt of kan schaden;
- c. opzettelijk of ondanks waarschuwing roekeloos eigendommen van de werkgever en/of opdrachtgever(s) beschadigt dan wel zichzelf, anderen en/of voornoemde eigendommen aan ernstig gevaar blootstelt;
- d. het alleen door hem te beveiligen object onbeheerd achterlaat, dan wel het mede door hem te beveiligen object vroegtijdig verlaat, zonder dat hiertoe een dringende noodzaak aanwezig is en/of de desbetreffende instructies in voldoende mate zijn opgevolgd;
- e. door opzet of grove onachtzaamheid bijzonderheden en aangelegenheden, waarvan met redelijke zekerheid kan worden aangenomen dat zij voor de werkgever en/of opdrachtgever(s) een geheim karakter hebben, bekend maakt.

Alvorens over te gaan tot het om dringende redenen beëindigen van de arbeidsovereenkomst kan de werkgever, afhankelijk van de noodzaak tot het instellen van een onderzoek, besluiten de werknemer te schorsen als omschreven in artikel II.3. Een onmiddellijke beëindiging van een arbeidsovereenkomst zal de betreffende werknemer onverwijld schriftelijk, met vermelding van de reden(en), worden medegedeeld.

HOOFDSTUK III: ALGEMENE REGELS ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJD

Artikel III.1

Algemeen

1. *Arbeidsduurverkorting*

Het aantal ADV-dagen per jaar is vastgesteld op 13 dagen. In de perioden 7, 8, 9 en 13 behoeven geen ADV-dagen in het dienstrooster te worden opgenomen.

Aan werknemers met een part-time contract zal de arbeidsduurverkorting naar evenredigheid worden toegewezen.

Aan werknemers met een afroepcontract zal vanwege het karakter van zijn overeenkomst geen arbeidsduurverkorting worden toegewezen, deze ontvangen plaatsvervangend hiervoor een toeslag van 5% over het basisloon; als element opgenomen in de loontoeslag werknemer met een afroepcontract.

Voor maximaal vijf ADV-dagen geldt dat deze worden vastgesteld en medegedeeld aan de werknemer bij de donderdagse weekindeling, voorafgaand aan de week waarin de ADV-dag wordt vastgesteld.

Voor de overige ADV-dagen geldt dat deze tenminste 28 dagen tevoren worden vastgesteld en medegedeeld aan de medewerker.

Onverminderd het bepaalde in de volgende alinea kan de werkgever per loonperiode meerdere ADV-dagen inroosteren, tot een maximum van 3 ADV-dagen per loonperiode.

De werkgever kan slechts met de instemming van de werknemer een ADV-dag intrekken. Deze ingetrokken ADV-dag zal in overleg met de werknemer uiterlijk in de volgende loonperiode in tijd worden gecompenseerd, door het toekennen van een vervangende ADV-dag; naast een eventueel eerder toegekende ADV-dag.

Een vastgestelde ADV-dag vervalt (wordt niet gecompenseerd) als deze wegens arbeidsongeschiktheid of bijzonder verlof niet kan worden genoten.
2. *Arbeidsduur*
 - a. De arbeidsduur bedraagt, met inachtnaam van lid 1, bij een volledig dienstverband gemiddeld 40 uur per week.
 - b. Tot de arbeidsduur behoren alle arbeidsuren.
3. *Uitbetaling minimum-uren per oproep*

Indien bij oproep door de werkgever bij opkomst van de werknemer geen gebruik wordt gemaakt van zijn diensten, is de werkgever verplicht om aan de werknemer drie basisuurlonen met de daarop van toepassing zijnde reiskosten en reistijdenvergoeding te verstrekken.
4. *Uitbetaling bij dienst korter dan 3 uur*

Indien een dienst wordt verricht die korter duurt dan 3 uur, niet

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

zijnde een gebroken dienst, dan worden aan de werknemer toch drie gewerkte uren berekend en betaald. Voor een gebroken dienst geldt, dat één van de twee dienstdelen minimaal 3 uur lang moet zijn. Indien dit niet het geval is geldt dat voor één van de twee dienstdelen toch 3 gewerkte uren berekend en betaald worden.

5. *Vormen van part-time contract*
Het part-time contract wordt aangegaan of volgens een „vast model”, waarbij het aantal overeengekomen uren niet mag worden overschreden, of volgens een „groeimodel”, waarbij het aantal uren tot een maximum van 176 uur per loonperiode wel mag worden overschreden.
6. De werknemer heeft per loonperiode recht op toekenning van acht roostervrije dagen. De toekenning van acht roostervrije dagen per loonperiode geldt ook voor de werknemer met een part-time contract.

Artikel III.2

Arbeidstijd

- a. Full-time contract.
 1. Bij een full-time contract is de normale arbeidstijd van de werknemer gemiddeld 40 uur per week.
 2. Voor een werknemer met een full-time contract wordt de arbeidstijd via een vast rooster, via een invulrooster of via een algemeen reserve-rooster voorafgaand aan de werkzaamheden vastgelegd.
- b. Part-time contract.
Voor een werknemer met een part-time contract wordt de arbeidstijd via een vast rooster, via een invulrooster of via een algemeen reserve-rooster voorafgaande aan de werkzaamheden vastgelegd.
- c. Afroepcontract.
Bij een werknemer met een afroepcontract wordt de arbeidstijd in onderling overleg tussen werkgever en werknemer per dienst vastgesteld.

Artikel III.3

Overwerk

Voor zover de bepalingen in deze regelingen, deze overeenkomst en de wettelijke bepalingen dit toestaan, is de werknemer verplicht langer dan gemiddeld 40 uur te werken, indien zulks in het belang van de onderneming noodzakelijk is. De verplichting tot overwerk geldt tot een maximale arbeidstijd van 176 uur per loonperiode. De werkgever zal overwerk overigens zoveel mogelijk voorkomen.

Artikel III.4

Algemene normen arbeids- en rusttijden

1. Met inachtnaam van het bepaalde in deze overeenkomst en de Arbeidstijdenwet gelden de volgende regelingen terzake arbeids- en rusttijden.
2. Wekelijkse onafgebroken rusttijd:
 - a. de werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van hetzij tenminste 36 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uur, hetzij tenminste 60 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 9 maal 24 uren, welke rusttijd eenmaal in elke periode van 5 achtereenvolgende weken mag worden bekort tot 32 uren;
 - b. de in onder lid a. bedoelde tijdruimte vangt aan op het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht.
3. Dagelijkse onafgebroken rusttijd:

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van tenminste 11 uren in een aaneengesloten tijdruimte van 24 uren, welke eenmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot tenminste 8 uren. De in de vorige volzin bedoelde tijdruimte vangt aan op het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht.
4. Zondagsarbeid:

De werknemer heeft minimaal 16 vrije zondagen per 52 weken. Bij de inroostering daarvan gelden de navolgende uitgangspunten:

 - * Er wordt minimaal 1 zondag per loonperiode ingeroosterd, mede in het kader van het roostervrije weekend van art. III.5, lid 3.
 - * Desgewenst kan de medewerker verzoeken om 3 roostervrije zondagen vast te stellen in de aaneengesloten vakantie (art. VI.1, lid 2).
5. Maximum arbeidstijden (structureel):

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer ten

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

hoogste 10 uren per dienst, in elke periode van 4 achtereenvolgende weken gemiddeld 50 uren en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 45 uren per week arbeid verricht.

6. Arbeid in nachtdienst:
Met inachtnaam van lid 5 van dit artikel geldt ten aanzien van de werknemer, die arbeid verricht in nachtdienst, dat hij:
- a. ten hoogste 9 uren per nachtdienst en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht;
 - b. in elke periode van 13 achtereenvolgende weken:
 - niet meer dan ten hoogste 32 maal arbeid in nachtdienst verricht. Daarenboven kan door CAO-partijen dispensatie worden verleend tot maximaal 35 nachtdiensten per 13 weken; hetzij
 - indien de arbeid eindigt voor of op 02.00 uur: niet meer dan ten hoogste 52 maal arbeid in nachtdienst verricht; hetzij
 - in een aaneengesloten periode van 2 weken maximaal 20 uren arbeid verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur.
 - c. voor de werknemer die werkzaamheden verricht die uitsluitend of in hoofdzaak uit mobiele surveillance bestaan, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer die arbeid verricht in nachtdienst in elke periode van 13 achtereenvolgende weken:
 - niet meer dan ten hoogste 35 maal arbeid in nachtdienst verricht. Daarenboven kan door CAO-partijen dispensatie worden verleend tot maximaal 42 nachtdiensten per 13 weken; hetzij
 - in een aaneengesloten periode van 2 weken maximaal 38 uren arbeid verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur.
 - d. na het verrichten van arbeid in nachtdienst, welke arbeid eindigt na 02.00 uur, een onafgebroken rusttijd van tenminste 14 uren, welke rusttijd eenmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren mag worden bekort tot tenminste 8 uren.
 - e. na een reeks van tenminste 3 en ten hoogste 7 maal achtereenvolgende arbeid te hebben verricht in nachtdienst, een onafgebroken rusttijd heeft van tenminste 48 uur.
 - f. Procedure bij dispensatieverlening ad b) en c): Op ondernemingsniveau neemt de werkgever het initiatief naar vakbonden. Inhoudelijk overleg vindt plaats binnen 2 tot 4 weken na dat initiatief; na inhoudelijk overleg en accoord wordt een dispensatie-verzoek ingediend bij CAO-partijen. Na marginale toetsing verlenen CAO-partijen binnen 2 weken dispensatie.

7. Maximum arbeidstijden bij overwerk (incidenteel):
Van de leden 5 en 6 van dit artikel kan, uitsluitend ten aanzien van de arbeidstijd, worden afgeweken, indien zich een onvoorziene wijziging van omstandigheden, incidenteel en niet-periodiek, voordoet, of de aard van de arbeid, incidenteel en voor korte tijd, dergelijke afwijkingen noodzakelijk maakt. In dat geval verricht de werknemer arbeid ten hoogste 12 uur per dienst, 60 uren per week en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 48 uren per week. Indien die arbeid geheel of gedeeltelijk wordt verricht in nachtdienst, geldt, onverminderd hetgeen in de vorige volzin is bepaald, dat de werknemer ten hoogste 10 uren per nachtdienst en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht.
8. Pauze:
- a. De arbeid van een werknemer wordt, indien hij meer dan 5,5 uren arbeid per dienst verricht, afgewisseld door een pauze.
 - b. Met inachtnaam van het vorige lid en de wettelijke bepalingen wordt de arbeid van een werknemer:
 - indien hij niet meer dan 8 uren arbeid per dienst verricht, afgewisseld door pauzes van tezamen tenminste een half uur;
 - indien hij meer dan 8 uren, doch niet meer dan 10 uren arbeid verricht, afgewisseld door pauzes van tezamen tenminste 45 minuten;
 - indien hij meer dan 10 uren arbeid per dienst verricht, afgewisseld door pauzes van tezamen tenminste 1 uur.
 - c. Een van de pauzes bedoeld in onderdeel b., bedraagt tenminste een half uur aaneengesloten.
 - d. De hierboven bedoelde pauzes, vangen aan en eindigen in de periode, gelegen tussen 2 uren na aanvang en 2 uren voor het einde van de arbeid.
 - f. Uitsluitend de werknemer die beveiligingswerkzaamheden verricht zonder enig direct contact met een andere werknemer die vergelijkbare werkzaamheden verricht, kent geen pauze. De werkgever organiseert dan wel de arbeid zodanig, dat de werknemer in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld ten hoogste 40 uren per week arbeid verricht.
9. Consignatie:
- a. 1. Onder consignatie wordt in dit artikel verstaan: een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
 2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:
 - a. ten minste gedurende 2 maal een aaneengesloten tijd-

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- ruimte van 7 maal 24 uren in elke periode van 4 achtereenvolgende weken geen consignatie wordt opgelegd;
- b. tijdens de in deze overeenkomst voorgeschreven onafgebroken rusttijd direct voorafgaand aan een nachtdienst en direct volgend op een nachtdienst geen consignatie wordt opgelegd;
 - c. ten hoogste 13 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren en 60 uren per week arbeid verricht;
 - d. ten hoogste gemiddeld 45 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verricht.
3. Indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode van 00.00 uur tot 06.00 uur bestrijkt, organiseert de werkgever in afwijking van onderdeel 2. sub d., de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste gemiddeld 40 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verricht.
 4. Voor de toepassing van onderdeel 2. en 3. vangt de arbeidstijd aan op het moment van oproep als bedoeld in onderdeel 1.. Indien binnen een half uur na beëindiging van de arbeidstijd die voortvloeit uit een oproep als bedoeld in onderdeel 1., opnieuw een dergelijke oproep wordt gedaan, is de tussenliggende tijd arbeidstijd. Indien binnen een half uur één of meer keren arbeid voortvloeiend uit een oproep als bedoeld in onderdeel 1. wordt verricht, wordt de arbeidstijd geacht ten minste een half uur te bedragen.
- b. Met inachtnaam van het bepaalde in deze overeenkomst en de wettelijke bepalingen:
 - kan de werknemer niet verplicht worden tot consignatiediensten langer dan een week. Per twee weken geldt een consignatie van maximaal een week. Bij consignatie tussen 00.00 en 06.00 uur maximaal eenmaal per drie weken.
 - Een werknemer kan niet worden geconsigneerd gedurende de wettelijke rusttijden.
 - Een werknemer kan niet worden geconsigneerd gedurende de vier vastgestelde respectievelijk gegarandeerde roostervrije dagen.

Artikel III.5

Aanvullende regels bij een vast rooster

1. Toepassing van een lid van dit artikel mag niet leiden tot overtreding van een andere bepaling in deze overeenkomst of de wettelijke regels.

2. Een vast rooster kan slechts in overleg met de betrokken werknemers tot stand komen of gewijzigd worden en wordt minimaal 7 dagen voor aanvang van de eerste roosterperiode door de werkgever schriftelijk aan de werknemer bevestigd.
3. Voor de werknemer met een vast rooster zijn de roostervrije dagen opgenomen in het dienstrooster, waarbij de werknemer recht heeft op toekenning van gemiddeld acht roostervrije dagen per vier weken, waarbij minimaal sprake is van twee perioden van twee aaneengesloten roostervrije dagen, waarvan één periode als een roostervrij weekend wordt aangewezen.
4. Voor de werknemer met een full-time contract geldt dat wanneer een vast rooster meer arbeidsuren bevat dan de in artikel III.2. sub A. genoemde arbeidstijd, met een maximum per roosterperiode van gemiddeld 42 uur per week, de werknemer verplicht is dit rooster te aanvaarden.
5. Voor de werknemer met een vast rooster worden de ADV-dagen in het dienstrooster opgenomen.
6. De werkgever kan de werknemer éénmaal per loonperiode verplichten werkzaamheden te verrichten op een eerder vastgestelde roostervrije dag.
7. De werkgever wordt aanbevolen een zogenaamd „voorwaarts-rotatieschema” aan te houden (dag-avond-nacht).
8. De werkgever zal verzoeken van de werknemer om zijn dienstrooster aan te passen in verband met zijn opvoedingstaken in het gezin honoreren, indien dit organisatorisch mogelijk is en dit past in de bedrijfsvoering.
9. Indien in het vaste rooster zgn. invaldiensten zijn opgenomen, verplicht de werkgever zich met inachtnaam van de bepalingen in deze CAO en de wettelijke bepalingen, uiterlijk op de donderdag voorafgaande aan de week waarin de invaldienst is gepland, de bloktijd voor deze dienst schriftelijk vast te leggen.
10. Indien de bloktijd door de werkgever niet of niet tijdig is vastgesteld, wordt er van uitgegaan dat dagblokken zijn vastgesteld.
11. Na de donderdagse weekindeling mag de werkgever slechts met instemming van de werknemer een dienst aanzeggen die geheel of gedeeltelijk buiten de vastgestelde bloktijd valt.

Artikel III.6

Aanvullende regels bij een invulrooster

1. Toepassing van een lid van dit artikel mag niet leiden tot overtreding van een andere bepaling in de overeenkomst of de wettelijke regels.
2. Bij de vaststelling van de roostervrije dagen bij een invulrooster heeft de werknemer, verdeeld over een periode van vier achtereenvolgende weken, recht op toekenning van acht roostervrije dagen waarvan minimaal twee perioden twee aaneengesloten roostervrije dagen zijn, waarvan één periode een roostervrij weekend is.
3. De werkgever stelt uiterlijk 28 dagen voorafgaande aan de loonperiode, de binnen deze periode vallende 8 roostervrije dagen vast. De werknemer die volgens een invulrooster arbeid verricht, heeft het recht om zijn voorkeur voor deze 8 roostervrije dagen kenbaar te maken door middel van een schriftelijk verzoek. Dit schriftelijke verzoek dient de werknemer uiterlijk 35 dagen voorafgaande aan de loonperiode bij de werkgever in te dienen. Indien de werkgever niet uiterlijk 28 dagen voorafgaande aan de loonperiode schriftelijk bezwaar tegen het verzoek indient en dienaangaande geen alternatieve roostervrije dagen worden aangewezen, gelden de door de werknemer aangevraagde dagen als roostervrije dagen.
4. Van de in lid 2 van dit artikel genoemde acht roostervrije dagen is de werkgever verplicht tenminste één roostervrij weekend en twee andere roostervrije dagen als vaststaand vast te leggen. De werkgever kan de werknemer niet verplichten op deze vier speciaal vastgelegde roostervrije dagen werkzaamheden te verrichten. De werknemer kan aan de werkgever zijn voorkeur voor deze speciaal vast te stellen roostervrije dagen opgeven.
5. Van de na toepassing van lid 4 van dit artikel overblijvende vier roostervrije dagen, kan de werkgever gedurende de loonperiode maximaal twee roostervrije dagen wijzigen door deze dagen te verschuiven of in te trekken. Het verschuiven van een roostervrije dag dient te geschieden door het in overleg met de werknemer vaststellen van een vervangende roostervrije dag elders in dezelfde loonperiode. Tot het intrekken van een roostervrije dag, zonder het vaststellen van een vervangende roostervrije dag, is de werkgever echter slechts éénmaal per loonperiode gerechtigd.

6. Voor de werknemer met een invulrooster worden de ADV-dagen uiterlijk 28 dagen voorafgaande aan de loonperiode in het dienstrooster opgenomen.
7. De werkgever wordt aanbevolen een zogenaamd „voorwaarts-rotatieschema” aan te houden (dag-avond-nacht).
8. De werkgever zal verzoeken van de werknemer om zijn dienstrooster aan te passen in verband met zijn opvoedingstaken in het gezin honoreren, indien dit organisatorisch mogelijk is en dit past in de bedrijfsvoering.
9. De resterende dagen worden aangemerkt als werkdagen. De werkgever verplicht zich met inachtnaam van de bepalingen in deze CAO en de wettelijke bepalingen, uiterlijk voor donderdag voorafgaande aan de week waarin deze werkdagen zijn gepland, de bloktijden voor deze diensten schriftelijk vast te leggen.
10. Indien de bloktijd door de werkgever niet of niet tijdig is vastgesteld, wordt er van uitgegaan dat dagblokken zijn vastgesteld.
11. Na de donderdagse weekindeling mag de werkgever slechts met instemming van de werknemer een dienst aanzeggen die geheel of gedeeltelijk buiten de vastgestelde bloktijd valt.

Artikel III.7

Aanvullende regels bij een algemeen reserverooster

1. Toepassing van een lid van dit artikel mag niet leiden tot overtreding van een andere bepaling in de overeenkomst of de wettelijke regels.
2. De werkgever stelt uiterlijk 28 dagen voorafgaande aan de loonperiode, binnen deze periode vier van de acht roostervrije dagen vast. De werknemer die volgens een algemeen reserverooster arbeid verricht, heeft het recht om zijn voorkeur voor deze 4 roostervrije dagen kenbaar te maken door middel van een schriftelijk verzoek. Dit schriftelijke verzoek dient de werknemer uiterlijk 35 dagen voorafgaande aan de loonperiode bij de werkgever in te dienen. Indien de werkgever niet uiterlijk 28 dagen voorafgaande aan de loonperiode schriftelijk bezwaar tegen het verzoek indient en dienaangaande geen alternatieve roostervrije dagen worden aangewezen, gelden de door de werknemer aangevraagde dagen als roostervrije dagen.
3. De overige 4 roostervrije dagen worden door de werkgever vastgesteld.
4. Vier in het rooster vastgestelde roostervrije dagen dienen in twee

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

perioden van twee aaneengesloten roostervrije dagen plaats te vinden, waarvan een periode een roostervrij weekend is.

5. De werkgever kan de in lid vier bedoelde roostervrije dagen gedurende de loonperiode verschuiven door het in overleg met de werknemer vaststellen van een vervangende roostervrije dag elders in dezelfde loonperiode.
6. Van de 8 roostervrije dagen mag de werkgever, zonder het vaststellen van een vervangende roostervrije dag elders binnen dezelfde periode 1 roostervrije dag intrekken.
7. Voor de werknemer met een algemeen rooster worden de ADV-dagen uiterlijk 28 dagen voorafgaande aan de loonperiode in het dienstrooster opgenomen.
8. De werkgever wordt aanbevolen een zogenaamd „voorwaarts-rotatieschema” aan te houden (dag-avond-nacht).
9. De werkgever zal verzoeken van de werknemer om zijn dienstrooster aan te passen in verband met zijn opvoedingstaken in het gezin honoreren, indien dit organisatorisch mogelijk is en dit past in de bedrijfsvoering.
10. Naast een consignatieregeling is er een zogenaamde bereikbaarheidsregeling. Kenmerk van de bereikbaarheidsregeling is dat betrokken werknemer niet geacht wordt feitelijk voor het uitvoeren van werkzaamheden op te komen, anders dan voor de eerstvolgende dienst. De bereikbaarheidsregeling sluit een consignatieregeling niet uit.

Artikel III.9

Transporturen

- a. Per periode kan de werkgever besluiten om, indien meer is gewerkt dan de contractuele arbeidsduur, maximaal acht uur te reserveren voor compensatie in tijd. De bepaling in dit artikel gaat boven het gestelde in artikel IV.11.5.
- b. In totaal kan maximaal 16 uur worden gereserveerd voor compensatie in tijd.

- c. Indien gedurende 13 periodes eenzelfde tegoed blijft staan, wordt dit uitbetaald.
- d. Per periode vindt altijd betaling van het aantal overeengekomen contracturen plaats, en wel volgens het basisuurloon plus werkelijke onregelmatigheidtoeslag. De toeslag voor overwerk wordt altijd uitbetaald.
- e. In het kader van de transporturen krijgt de medewerker periodiek inzicht in het saldo transporturen.

HOOFDSTUK IV: SALARISBEPALINGEN

Artikel IV.1

Functiegroepen

1. De werknemer wordt naar de aard van de door hem te verrichten arbeid en vereiste bekwaamheid door de werkgever als beveiligingsbeambte aangesteld in één van de functies uit de zes functiegroepen als genoemd in bijlage 4 van deze overeenkomst. Bepalend voor de aanstelling is de aard van de werkzaamheden die de beveiligingsbeambte grotendeels (d.w.z. minstens 50% van de overeengekomen arbeidstijd) verricht.
2. De werknemer wordt als regel in de functiegroep van objectbeveiliging/receptionist aangesteld. Aanstelling in een andere functiegroep vindt plaats zodra de werknemer aan de vereisten van de andere functiegroep voldoet. Bij dit laatste wordt het in lid 1 van dit artikel genoemde 50%-criterium in acht genomen, evenals de eis dat de werkzaamheden van de werknemer een structureel karakter moeten hebben. Is dit laatste niet het geval, dan kan artikel IV.5. omtrent functiewaarneming van toepassing zijn.
3. Iedere functiegroep is op basis van kennis, ervaring en leidinggevende aspecten onderverdeeld in een aantal functies. De voorwaarden die verbonden zijn aan de aanstelling in de juiste functie zijn vermeld in bijlage 4 van deze overeenkomst.
4. De werknemer ontvangt bij indiensttreding schriftelijk mededeling in welke functie en functiegroep hij is ingedeeld. Bij tussentijdse wijziging wordt de werknemer daarvan schriftelijk in kennis gesteld.
5. De in bijlage 4 genoemde keuzebevorderingen voor verantwoordelijke en leidinggevende functies liggen bij de werkgever en zijn afhankelijk van de organisatorische ruimte in een onderneming.

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel IV.2

Salarisschalen

1. Bij de functiegroepen behoort een salarisgebouw dat voor elke functie een salarisschaal omvat gebaseerd op periodieken. Voor de werknemer beneden de vakvolwassen leeftijd zijn in plaats van periodieken leeftijdsjaren van toepassing. Het salarisgebouw is opgenomen in bijlage 5 van deze overeenkomst.
2. De werknemer ontvangt bij indiensttreding schriftelijk mededeling in welke salarisschaal hij is ingedeeld, zijn basissalaris en het aantal periodieken of leeftijdsjaren waarop zijn basissalaris is gebaseerd.
3. Voor de werknemer die met de werkgever een leerarbeidsovereenkomst in het kader van de Wet op het Leerlingwezen heeft afgesloten, geldt in afwijking van het basissalaris genoemd in bijlage 5, dat hij uitsluitend gedurende de eerste 4 weken van de opleiding een basissalaris ontvangt, dat 50% van het in de salarisschalen vermelde basissalaris bedraagt.

Artikel IV.3

Toepassing van de salarisschalen

1. De werknemer met een full-time contract die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt:
 - a. Deze werknemer ontvangt het basissalaris zoals aangegeven in de salarisschaal behorende bij zijn functie in de functiegroep waarin hij is ingedeeld;
 - b. de werknemer ontvangt bij indiensttreding als regel het aanvangssalaris van de voor hem geldende salarisschaal. Aan een nieuwe werknemer kunnen op grond van elders verkregen vaardigheden en/of opgedane ervaring één of meer extra periodieken worden toegekend.
 - c. het basissalaris wordt éénmaal per jaar opnieuw vastgesteld, door toekenning van een extra periodiek, voorzover het einde van de schaal nog niet is bereikt. Deze periodieke verhoging vindt jaarlijks plaats op de datum van indiensttreding van de werknemer bij werkgever. Aan de werknemer die voor of op 1 april 1991 in dienst is getreden, wordt deze periodieke verhoging in afwijking van het hiervoor gestelde jaarlijks op de eerste dag van de eerste loonperiode toegekend.

2. De werknemer met een full-time contract beneden de vakvolwassen leeftijd:
 - a. Deze werknemer ontvangt het basissalaris behorende bij zijn leeftijd en bij zijn functie in de functiegroep waarin hij is ingedeeld, zoals aangegeven in de leeftijdschaal;
 - b. verhogingen op grond van de leeftijd worden toegekend met ingang van de loonperiode waarin de werknemer jarig is.
3. De werknemer met een part-time contract:

Deze werknemer ontvangt het basissalaris als vastgesteld onder lid 1 respectievelijk lid 2 naar evenredigheid berekend aan de hand van de overeengekomen arbeidstijd.
4. De werknemer met een afroepcontract:

Deze werknemer ontvangt het basissalaris als vastgesteld onder lid 1 respectievelijk lid 2 naar evenredigheid berekend aan de hand van het aantal daadwerkelijke arbeidsuren;
5. Bevordering van een werknemer naar een hogere salarisschaal:
 - a. Plaatsing in een hogere salarisschaal vindt plaats met ingang van de loonperiode waarin bevordering naar een hogere salarisschaal plaats vindt. Bevordering naar een hogere salarisschaal op basis van het behalen van een daarvoor vereist diploma (bijv. het basisdiploma beveiligingsbeambte), vindt plaats met ingang van de loonperiode volgende op die, waarin de werknemer het diploma overhandigt aan de werkgever;
 - b. bij bevordering van een werknemer naar een hogere salarisschaal behoudt de werknemer minimaal het door hem opgebouwde aantal periodieken of leeftijdsjaren. De werknemer schuift binnen de salarisschalen horizontaal door, tenzij het aantal periodieken of leeftijdsjaren verhoogd moet worden omdat anders geen inschaling in de nieuwe salarisschaal kan plaatsvinden;
 - c. indien tegelijkertijd met de bevordering een periodieke verhoging of leeftijdsverhoging van toepassing is, wordt deze tegelijkertijd met de bevordering aan de werknemer toegekend;
 - d. in het geval van een keuzebevordering naar een hoger functie-niveau kan in afwijking van het voorgaande eerst sprake zijn van een tijdelijke aanstelling van maximaal zes maanden, waarna een beslissing volgt omtrent effectivering van de bevordering of terugplaatsing. Gedurende deze tijdelijke aanstelling ontvangt de werknemer een salaris gebaseerd op functiewaarneming.

Artikel IV.4

Prijscompensatie en overige loonwijzigingen

1. Op de eerste dag van de eerste loonperiode van 2000 worden alle salarissen verhoogd met 3%. Dit percentage is inclusief de procenten-

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

tuele stijging van de consumentenprijsindex (CPI) werknemers laag-afgeleid vastgesteld door het Centraal Bureau voor de Statistiek voor de maand september 1999 ten opzichte van de maand september 1998.

Artikel IV.5

Functiewaarneming

1. De werknemer die op verzoek van de werkgever een organiek bepaalde functie waarneemt die in een hogere salarisschaal is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt gedurende de tijd van waarneming per arbeidsuur een toeslag op zijn basisuurloon. Deze waarneming kan maximaal zes maanden duren, waarna conform artikel IV.3. lid 5. sub d. een besluit tot bevordering of terugplaatsing genomen moet worden.
2. Bij waarneming van een functie die één salarisschaal hoger is ingedeeld bedraagt deze toeslag per basisuurloon f 0,30. Bij waarneming van een functie die twee salarisschalen hoger is ingedeeld bedraagt de toeslag per basisuurloon f 0,70. Bij waarneming van een functie die drie of meer salarisschalen hoger is ingedeeld bedraagt de toeslag per basisuurloon f 1,20.
3. De werknemer die tijdelijk geplaatst wordt in een lagere salarisschaal ingedeelde functie blijft in zijn oude salarisschaal ingedeeld.

Artikel IV.6

Berekening toeslagen

1. De in artikel IV.7. tot en met artikel IV.11. van deze overeenkomst genoemde toeslagen worden alle berekend over het voor de werknemer geldende basisuurloon.
2. De toeslagen worden ook over delen van een uur uitbetaald en kunnen niet met elkaar verrekend worden tenzij anders vermeld.

Artikel IV.7

Betaling van arbeid op bijzondere uren

1. Indien dienst wordt gedaan op weekenddagen tussen zaterdag 00.00

uur en zondag 24.00 uur, zal boven het basissalaris een toeslag worden verstrekt van 35% over deze uren.

2. Indien dienst wordt gedaan op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 uur en 07.00 uur, zal boven het basissalaris een toeslag worden verstrekt van 20% over de gewerkte uren.
3. Indien dienst wordt gedaan op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 uur en 24.00 uur, zal boven het basissalaris een toeslag worden verstrekt van 10% over de gewerkte uren.

Artikel IV.8

Betaling van arbeid op eerder vastgestelde roostervrije dagen

1. Voor de werknemer die in het voor hem vastgestelde vast rooster of invulrooster door de werkgever verplicht wordt om op een eerder vastgestelde roostervrije dag een dienst te verrichten, geldt een toeslag van 30% over het voor hem geldende basisuurloon.
2. Voor de werknemer algemeen reserve die werkzaam is in een algemeen reserverooster en die door de werkgever verplicht wordt op de in het rooster vastgelegde vier roostervrije dagen een dienst te verrichten, geldt een toeslag van 70% over het voor hem geldende basisuurloon.
3. In geval de werkgever verzuimt de roostervrije dagen in het rooster op te nemen, danwel als na afloop van de loonperiode blijkt dat de werknemer de acht roostervrije dagen niet heeft genoten, geldt voor het verrichten van arbeid op alle dagen boven de 20 per loonperiode, de toeslag welke geldt voor werken op een eerder vastgestelde vrije dag. In dit kader wordt verwezen naar de regeling opgenomen onder artikel III.3. en III.4.
4. Desgewenst kan de werknemer de gewerkte uren in vervangende vrije tijd opnemen met behoud van de toeslag. Het tijdstip van opname van de vervangende vrije tijd wordt in overleg met de werkgever vastgesteld.
5. Indien na de donderdagse weekindeling een werknemer een dienst verricht die geheel of gedeeltelijk buiten de vastgestelde bloktijden valt, geldt over de hele diensttijd een toeslag van 10% over het geldende basisuurloon.

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel IV.9

Toeslag werknemer algemeen reserve

1. De werknemer met een rooster als beschreven in artikel III.7. ontvangt een toeslag van 10% over het voor hem geldende basissalaris.
2. De duur van de toeslag is gekoppeld aan de duur van een aanstelling, die schriftelijk geschiedt voor een periode van minimaal 1 jaar en die telkens met een periode van minimaal 1 jaar kan worden verlengd.
3. De aanstelling kan na afloop van iedere termijn worden beëindigd door een wijziging in de structuur of ingrijpende wijziging in de organisatie van de onderneming, door hergunning c.q. contractswisseling, disfunctioneren van de werknemer, of door omstandigheden van vergelijkbare aard.
4. Tussentijdse wijziging om andere redenen is slechts met instemming van de werknemer mogelijk.
5. De benoeming wordt schriftelijk in een aanvullende overeenkomst vastgelegd en aan de werknemer verstrekt.

Artikel IV.10

Betaling van arbeid op feestdagen

1. a. Tijdens de arbeid op feestdagen, vallend op een doordeweekse dag, geldt een toeslag van 50% op ieder gewerkt uur tussen 00.00 en 24.00 uur. Op Oudejaarsdag geldt de toeslag na 16.00 uur. Indien de toeslag samenvalt met de toeslag uit artikel IV.7. wordt slechts de toeslag uit dit lid uitbetaald en vervalt de toeslag uit artikel IV.7.
b. Tijdens de arbeid op feestdagen, vallend in het weekend, geldt een toeslag van 50% op ieder gewerkt uur tussen 00.00 uur en 24.00 uur, naast de (weekend)toeslag, zoals vermeld in artikel IV.7.1. Op Oudejaarsdag geldt de toeslag na 16.00 uur.
2. Voor de werknemer met een full-time contract geldt naast het bepaalde in lid 1, dat voor iedere feestdag, die valt op een doordeweekse dag, het tegoed aan vakantie-uren, in de loonperiode waarin deze feestdag valt, wordt verhoogd met 8 uur. Voor de werknemer

met een full-time contract die op een dergelijke feestdag geen arbeid verricht en niet roostervrij is, zal deze feestdag worden aangemerkt als vakantiedag.

3. Voor de werknemer met een part-time contract geldt naast het bepaalde in lid 1, dat indien hij arbeid verricht op een doorde-weekse feestdag, het tegoed aan vakantie-uren, in de loonperiode waarin deze feestdag valt, wordt verhoogd met het aantal op de betreffende feestdag verrichte arbeidsuren, met een maximum van 8 uren.
Voor de werknemer met een part-time contract geldt naast het bepaalde in lid 1, dat indien hij geen arbeid verricht op een doorde-weekse feestdag, het tegoed aan vakantie-uren, in de loonperiode waarin deze feestdag valt, wordt verhoogd met het aantal uren gelijk aan het aantal uren zoals gepland in het rooster, met een maximum van 8 uur. Indien er sprake is van een roostervrije dag zal het tegoed aan vakantie-uren, in de loonperiode waarin deze feestdag valt, worden verhoogd met 20% van de in artikel III.2. overeengekomen arbeidstijd per week.
Voor de werknemer met een part-time contract geldt voorts dat indien hij op een dergelijke feestdag geen arbeid verricht en niet roostervrij is, deze feestdag aangemerkt wordt als een vakantiedag.
4. Voor de werknemer met een afroep-contract geldt op feestdagen een toeslag van 100% op ieder gewerkt uur tussen 00.00 en 24.00 uur. Op Oudejaarsdag geldt de toeslag na 16.00 uur. Indien de toeslag van dit lid samenvalt met de toeslag uit art. IV.7. wordt slechts de toeslag uit dit artikel uitbetaald en vervalt de toeslag uit art. IV.7.
5. In het kader van de Millenniumwisseling wordt van 16.00 uur op 31 december 1999 tot 07.00 uur op 1 januari 2000 een extra toeslag van 75% (op het bruto basisuurloon) per gewerkt uur uitbetaald.

Artikel IV.11

Betaling van overuren

1. Los van elkaar worden overuren op basis van het in dit artikel bepaalde, normen en toeslagen vastgesteld en vergoed. De toeslagen worden berekend over het voor de werknemer geldende basisuurloon.
2. Voor de arbeidsuren in een dienst of een gebroken dienst boven 10 uren geldt een toeslag van 50%.
3. Voor de arbeidsuren in een week boven 48 uren geldt naast de toeslag in lid 2 een toeslag van 50%.
4. Voor de arbeidsuren in een loonperiode boven 160 uren geldt naast

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de toeslagen in lid 2 en 3 een overwerktoeslag van 35%. Na 176 arbeidsuren bedraagt deze toeslag 50% voor de meerdere uren.

5. Desgewenst kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de gewerkte uren in vervangende vrije tijd op te nemen, echter met behoud van de toeslag.

Artikel IV.12

Bijzondere beloningen

1. Voor het behalen van het EHBO-diploma en telkens bij de verlenging van het EHBO-diploma ontvangt de werknemer een eenmalige toeslag van f 90,- bruto. De toeslag ontvangt de werknemer tegen overleggen van het diploma dan wel bewijs van verlenging.
2. Naast de toeslag van lid 1 wordt voor de werknemer met een full-time contract het bezit van een geldig EHBO-diploma beloond met een toeslag van f 28,00 bruto per loonperiode.
3. Naast de toeslag van lid 1 wordt voor de werknemer met een part-time contract of afroepcontract het bezit van een geldig EHBO-diploma beloond met een toeslag van f 0,18 bruto per arbeidsuur, met een maximum van f 28,00 bruto per 4 weken.

Artikel IV.13

Werkoverleg

Indien werkoverleg plaatsvindt, hieronder wordt verstaan werkoverleg in de zin van de ARBO-wet, dan wel overleg op initiatief van de werkgever, gelden de daaraan bestede uren als arbeidsuren.

Artikel IV.14

Loonopgave

Onverminderd het bepaalde in artikel 7:624,626 van het Burgerlijk Wetboek en de handleiding loonbelasting en premieheffing, die jaarlijks door het Ministerie van Financiën wordt uitgegeven, verplicht de werkgever zich bij elke loonbetaling aan de werknemer een schriftelijke loonopgave te verstrekken. In bijlage 3 van de CAO is een overzicht opge-

HOOFDSTUK V: VERGOEDINGEN

Artikel V.1

Invoering nieuwe systematiek reiskosten- en reistijdenvergoeding

1. a. CAO-partijen zijn overeengekomen per 1 januari 2000 een nieuwe systematiek te hanteren voor de berekening van de reiskosten- en reistijdenvergoeding.
 - b. De vergoeding voor reiskosten is vastgesteld op f 0,50 per kilometer.
 - c. De reistijdvergoeding geldt vanaf 41 kilometer en bedraagt tussen 41 tot en met 45 afgelegde kilometers een vaste vergoeding van f 3,50. Bij 46 kilometer is de vergoeding f 3,90, vervolgens per kilometer telkens oplopend met f 0,65.
2. a. CAO-partijen zijn een overgangsregeling overeengekomen bij de invoering van de reistijdenregeling. Werknemers die door de invoering van de reistijdenregeling op 1 januari 2000 geconfronteerd worden met een vermindering van de tot genoemde datum genoten tegemoetkoming ontvangen een eenmalige overgangsuitkering.
 - b. Op basis van het aantal jaren die een werknemer werkzaam is op een object ontvangt de werknemer een overgangsuitkering. Hierbij wordt het aantal op een object gewerkte jaren vermenigvuldigd met het verschil in reistijdenvergoeding tussen de oude en de nieuwe systematiek. Als peildata hiervoor zijn vastgesteld: de reistijdenvergoeding die de werknemer op basis van de oude systematiek in loonperiode 3 van 1999 heeft ontvangen en de reistijdenvergoeding waarop een werknemer recht heeft in loonperiode 1 van 2000 op basis van de nieuwe systematiek.

De minimum overgangsuitkering voor werknemers die er in de nieuwe systematiek op achteruit gaan is vastgesteld op zes maanden maal het verschil tussen de oude en nieuwe systematiek.

Artikel V.2

Reiskostenvergoeding 1999 (oude systematiek)

1. Voor het woon-werkverkeer ontvangt de werknemer in 1999 een tegemoetkoming in de reiskosten op basis van de volgende tabel:

afstand woning-werk-woning	vergoeding per opkomst 1999
t/m 20 km	–
meer dan 20 t/m 30 km	f 5,76
meer dan 30 t/m 40 km	f 7,50
meer dan 40 t/m 60 km	f 10,38
meer dan 60 t/m 80 km	f 14,98 vermeerderd met f 0,23 per km boven de 60 km
meer dan 80 t/m 100 km	f 19,68 vermeerderd met f 0,35 per km boven de 80 km
meer dan 100 t/m 160 km	f 26,82 vermeerderd met f 0,45 per km boven de 100 km
meer dan 160 km	f 53,36 vermeerderd met f 0,55 per km boven de 160 km

De afstand woning-werk-woning dient gemeten te worden langs de optimale route van AND Route '98 of de standaardinstelling van AND-Matrix. Een onderneming dient één van deze systemen te kiezen als te hanteren berekeningsmethode.

2. Indien de werknemer voor het woon-werkverkeer gebruik maakt van het openbaar vervoer, zal de werkgever de werknemer op diens verzoek de werkelijke reiskosten openbaar vervoer interlokaal 2e klas tegen overlegging van de vervoersbewijzen vergoeden, waarbij de tegemoetkoming uit lid 1 van dit artikel vervalt. De werknemer dient voor de toepassing van dit lid 2 zoveel mogelijk te reizen op basis van abonnementen openbaar vervoer.
3. De in dit artikel genoemde vergoedingen gelden ook voor de afzonderlijke dienstdelen vallende in een gebroken dienst.
4. De werknemer die binnen de contractueel overeengekomen arbeidstijd in één dienst werkzaamheden verricht op twee of meer lokaties, ontvangt een reiskostenvergoeding van f 0,60 per kilometer gebaseerd op de enkele afstand tussen de lokaties.
5. Uitbetaling van de in dit artikel genoemde reiskostenvergoedingen geschiedt met in acht name van de regels die de belastingwetgeving hieraan stelt. Dit betekent dat de in dit artikel genoemde vergoedingen afhankelijk van die regels netto en/of bruto worden uitbetaald.
6. a. Indien de werknemer op eigen initiatief en zonder toestemming van de werkgever gaat verhuizen naar een andere woonplaats dan hij woonde ten tijde van het afsluiten van de arbeidsovereenkomst, zal de werkgever niet verplicht zijn het meerdere aan reiskostenvergoeding uit te betalen.
b. Indien de werkgever de toestemming onthoudt, zal de hoogte van

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de reiskostenvergoeding telkens worden vastgesteld vanuit de oude woonplaats van de werknemer, waarna de aldus vastgestelde vergoeding conform de regels van de belastingwetgeving (waarbij wordt uitgegaan van de werkelijke woonplaats) aan de werknemer wordt uitbetaald. Op enig moment dat de werkgever dit bedrijfseconomisch noodzakelijk acht, kan de werkgever alsnog bepalen dat de nieuwe woonplaats als uitgangspunt voor de reiskostenvergoeding zal gelden.

Artikel V.3

Reiskostenvergoeding 2000 (nieuwe systematiek)

1. Voor het woon-werkverkeer ontvangt de werknemer vanaf 1 januari 2000 een tegemoetkoming in de reiskosten op basis van de volgende tabel:

afstand woning-werk-woning in kilometers	enkele afstand in kilometers	vergoeding per opkomst vanaf 1 januari 2000
0-19	0- 9	f 0,00
20-22	10-11	f 5,50
24	12	f 6,00
26	13	f 6,50
28	14	f 7,00
30	15	f 7,50
32	16	f 8,00
34	17	f 8,50
36	18	f 9,00
38	19	f 9,50
40	20	f 10,00
42	21	f 10,50
44	22	f 11,00
46	23	f 11,50
48	24	f 12,00
50	25	f 12,50
52	26	f 13,00
54	27	f 13,50
56	28	f 14,00
58	29	f 14,50

afstand woning-werk-woning in kilometers	enkele afstand in kilometers	vergoeding per opkomst vanaf 1 januari 2000
60	30	f 15,00
62	31	f 15,50
64	32	f 16,00
66	33	f 16,50
68	34	f 17,00
70	35	f 17,50
72	36	f 18,00
74	37	f 18,50
76	38	f 19,00
78	39	f 19,50
80	40	f 20,00
82	41	f 20,50
84	42	f 21,00
86	43	f 21,50
88	44	f 22,00
90	45	f 22,50
92	46	f 23,00
94	47	f 23,50
96	48	f 24,00
98	49	f 24,50
100	50	f 25,00
meer dan 100 kilometer	meer dan 50 kilometer	per kilometer f 0,50 erbij

De afstand woning-werk-woning dient gemeten te worden langs de door CAO-partijen overeengekomen standaardinstelling voor particuliere beveiligingsorganisaties van de systematiek AND-Matrix.

2. Indien de werknemer voor het woon-werkverkeer gebruik maakt van het openbaar vervoer, zal de werkgever de werknemer op diens verzoek de werkelijke reiskosten openbaar vervoer interlokaal 2e klas tegen overlegging van de vervoersbewijzen vergoeden, waarbij de tegemoetkoming uit lid 1 van dit artikel vervalt. De werknemer dient voor de toepassing van dit lid 2 zoveel mogelijk te reizen op basis van abonnementen openbaar vervoer.
3. De in dit artikel genoemde vergoedingen gelden ook voor de afzonderlijke dienstdelen vallende in een gebroken dienst.
4. De werknemer die binnen de contractueel overeengekomen arbeidstijd in één dienst werkzaamheden verricht op twee of meer lokaties,

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ontvangt een reiskostenvergoeding van f 0,60 per kilometer gebaseerd op de enkele afstand tussen de lokaties.

5. Uitbetaling van de in dit artikel genoemde reiskostenvergoedingen geschiedt met in acht name van de regels die de belastingwetgeving hieraan stelt. Dit betekent dat de in dit artikel genoemde vergoedingen afhankelijk van die regels netto en/of bruto worden uitbetaald.
6. a. Indien de werknemer op eigen initiatief en zonder toestemming van de werkgever gaat verhuizen naar een andere woonplaats dan hij woonde ten tijde van het afsluiten van de arbeidsovereenkomst, zal de werkgever niet verplicht zijn het meerdere aan reiskostenvergoeding uit te betalen.
b. Indien de werkgever de toestemming onthoudt, zal de hoogte van de reiskostenvergoeding telkens worden vastgesteld vanuit de oude woonplaats van de werknemer, waarna de aldus vastgestelde vergoeding conform de regels van de belastingwetgeving (waarbij wordt uitgegaan van de werkelijke woonplaats) aan de werknemer wordt uitbetaald. Op enig moment dat de werkgever dit bedrijfseconomisch noodzakelijk acht, kan de werkgever alsnog bepalen dat de nieuwe woonplaats als uitgangspunt voor de reiskostenvergoeding zal gelden.

Artikel V.4

Reistijdenvergoeding 1999 (oude systematiek)

1. Wanneer de afstand tussen de woning en het werk van de werknemer meer bedraagt dan 40 kilometer vindt er een reistijdenvergoeding plaats. De reistijdenvergoeding in 1999 vindt plaats op basis van het voor de werknemer geldende bruto basisuurloon. De hoogte van de vergoeding is als volgt:

afstand woning-werk-woning	reistijdenvergoeding per dienst in 1999
meer dan 80 tot en met 110 km	½ uur
meer dan 110 tot en met 150 km	1 uur
meer dan 150 tot en met 190 km	1½ uur
meer dan 190 tot en met 230 km	2 uur
meer dan 230 tot en met 270 km	2½ uur

afstand woning-werk-woning	reistijden- vergoeding per dienst in 1999
meer dan 270 tot en met 310 km	3 uur
meer dan 310 tot en met 350 km voor elke 40 km of gedeelte van 40 km meer dan 350 km één reisuur extra per dienst	3½ uur

2. Voor een gebroken dienst worden de afzonderlijke afstanden woning-werk-woning voor elk dienstdeel dat van de gebroken dienst deel uitmaakt bij elkaar opgeteld, waarna op basis van de dan tot stand gekomen afstand woning-werk-woning reistijdenvergoeding conform dit artikel plaatsvindt.
3. a. Indien de werknemer op eigen initiatief en zonder toestemming van de werkgever gaat verhuizen naar een andere woonplaats dan hij woonde ten tijde van het afsluiten van de arbeidsovereenkomst, zal de werkgever niet verplicht zijn het meerdere aan reistijdenvergoeding uit te betalen.
b. Indien de werkgever de toestemming onthoudt, zal de hoogte van de reistijdenvergoeding telkens worden vastgesteld vanuit de oude woonplaats van de werknemer, waarna de aldus vastgestelde vergoeding aan de werknemer wordt uitbetaald. Op enig moment dat de werkgever dit bedrijfseconomisch noodzakelijk acht, kan de werkgever alsnog bepalen dat de nieuwe woonplaats als uitgangspunt voor de reistijdenvergoeding zal gelden.

Artikel V.5

Reistijdenvergoeding 2000 (nieuwe systematiek)

1. Wanneer de afstand tussen de woning en het werk van de werknemer meer bedraagt dan 40 kilometer vindt er een reistijdenvergoeding plaats. De reistijdenvergoeding vindt vanaf 1 januari 2000 plaats op basis een bedrag per kilometer. Voor afstanden tussen 41 en 46 kilometer (enkele afstand) geldt een standaardvoet van *f* 3,50. Bij 46 kilometer is de vergoeding *f* 3,90 en vanaf 47 kilometer komt er per kilometer *f* 0,65 bij. De hoogte van de vergoeding is als volgt:

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

afstand woning-werk- woning in kilometers	enkele afstand in kilometers	reistijdenvergoeding per dienst vanaf 1 januari 2000
80	40	f 0,00
82	41	
84	42	
86	43	voet van f 3,50
88	44	
90	45	
92	46	f 3,90
94	47	f 4,55
96	48	f 5,20
98	49	f 5,85
100	50	f 6,50
102	51	f 7,15
104	52	f 7,80
106	53	f 8,45
108	54	f 9,10
110	55	f 9,75
112	56	f 10,40
114	57	f 11,05
116	58	f 11,70
118	59	f 12,35
120	60	f 13,00
122	61	f 13,65
124	62	f 14,30
126	63	f 14,95
128	64	f 15,60
130	65	f 16,25
132	66	f 16,90
134	67	f 17,55
136	68	f 18,20
138	69	f 18,85
140	70	f 19,50
142	71	f 20,15
144	72	f 20,80
146	73	f 21,45
148	74	f 22,10
150	75	f 22,75
152	76	f 23,40

afstand woning-werk-woning in kilometers	enkele afstand in kilometers	reistijdenvergoeding per dienst vanaf 1 januari 2000
154	77	f 24,05
156	78	f 24,70
158	79	f 25,35
160	80	f 26,00
162	81	f 26,65
164	82	f 27,30
166	83	f 27,95
168	84	f 28,60
170	85	f 29,25
172	86	f 29,90
174	87	f 30,55
176	88	f 31,20
178	89	f 31,85
180	90	f 32,50
182	91	f 33,15
184	92	f 33,80
186	93	f 34,45
188	94	f 35,10
190	95	f 35,75
192	96	f 36,40
194	97	f 37,05
196	98	f 37,70
198	99	f 38,35
meer dan 200 kilometer	meer dan 100 kilometer	per kilometer f 0,65 erbij

2. Voor een gebroken dienst worden de afzonderlijke afstanden woning-werk-woning voor elk dienstdeel dat van de gebroken dienst deel uitmaakt bij elkaar opgeteld, waarna op basis van de dan tot stand gekomen afstand woning-werk-woning reistijdenvergoeding conform dit artikel plaatsvindt.
3. a. Indien de werknemer op eigen initiatief en zonder toestemming van de werkgever gaat verhuizen naar een andere woonplaats dan hij woonde ten tijde van het afsluiten van de arbeidsovereenkomst, zal de werkgever niet verplicht zijn het meerdere aan reistijdenvergoeding uit te betalen.
b. Indien de werkgever de toestemming onthoudt, zal de hoogte van de reistijdenvergoeding telkens worden vastgesteld vanuit de oude woonplaats van de werknemer, waarna de aldus vastgestelde vergoeding aan de werknemer wordt uitbetaald. Op enig moment dat de werkgever dit bedrijfseconomisch noodzakelijk

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

acht, kan de werkgever alsnog bepalen dat de nieuwe woonplaats als uitgangspunt voor de reistijdenvergoeding zal gelden.

Artikel V.6

Maaltijdvergoeding

1. Indien de dienst voor 13.00 uur aanvangt en tevens na 19.00 uur eindigt, ontvangt de werknemer op declaratiebasis een maaltijdvergoeding van maximaal *f* 12,50 netto.
2. Indien na aanvang van de dienst blijkt, dat deze dienst 2 uur meer of langer duurt dan was gepland, ontvangt de werknemer op declaratiebasis een maaltijdvergoeding van maximaal *f* 12,50 netto, tenzij de vergoeding uit lid 1 van dit artikel al wordt uitbetaald.

Artikel V.7

Vergoeding voor beschikbaarheid tijdens pauze

1. Met inachtnaam van het bepaalde in deze overeenkomst en de wettelijke bepalingen, ontvangt de werknemer met de functie mobiele surveillant of winkelsurveillant, indien hij werkzaam in zijn rooster tijdens zijn onbetaalde pauze toch beschikbaar moet zijn en derhalve niet geheel vrij over zijn pauzetijd kan beschikken, een vaste toeslag van *f* 0,65 bruto per 1/2 uur.
2. Indien de in lid 1 bedoelde werknemer tijdens die pauze werkelijk werkzaamheden moet verrichten, zal de pauzetijd worden verschoven. Indien de pauze vervalt wordt de pauzetijd beschouwd als werktijd.
3. De in lid 2 bedoelde beschikbaarheid zal in het rooster moeten zijn aangegeven.

Artikel V.8

Consignatie-vergoeding

1. De werknemer die een consignatie, als bedoeld in III.4. lid 9, is opgelegd, ontvangt een consignatievergoeding.
2. De in lid 1 genoemde vergoeding bedraagt *f* 1,00 bruto per uur. Op

zaterdag t/m zondag tussen 00.00 en 24.00 uur bedraagt deze vergoeding *f* 1,35 bruto per uur en op feestdagen bedraagt deze vergoeding *f* 2,00 bruto per uur. De consignatie-vergoeding bedraagt minimaal 3 uur.

3. Bij een daadwerkelijke oproep worden de gewerkte uren naast de consignatie-vergoeding betaald. Indien bij een daadwerkelijke oproep een dienst wordt verricht, die korter duurt dan 3 uur, dan worden aan de werknemer toch drie gewerkte uren betaald. Indien deze 3 uur samenvalt met een reeds aangezegde dienst, wordt desalniettemin deze 3 uur onverkort vergoed.
4. De aan de consignatie verbonden voorwaarden worden in overleg met de ondernemingsraad c.q. het (de) personeel(s-vertegenwoordiging) vastgelegd.
5. Indien de werknemer bereikbaar moet zijn, anders dan bedoeld in lid 1, om op deze manier telefonisch opvolging te kunnen geven in het kader van te nemen actie, ontvangt de werknemer een vergoeding van *f* 50,- bruto per loonperiode.
6. In het kader van de Millenniumwisseling ontvangen medewerkers die op 31 december 1999 en 1 januari 2000 consignatiedienst hebben een vergoeding van *f* 100,- bruto per dag.

Artikel V.9

Studiekostenvergoeding

1. De werknemer is verplicht de door de werkgever, al dan niet vanwege wettelijke eisen ten aanzien van (toekomstige) functie-uitoefening, voor zijn functie noodzakelijk geachte opleidingen te volgen aan het door de werkgever aan te wijzen opleidingsinstituut en de instructies van dat instituut nauwlettend op te volgen, alsmede de werkgever periodiek op de hoogte te houden van het resultaat der studie.
2. Indien de werkgever daarmee schriftelijk instemt, kan de werknemer op eigen verzoek een bedrijfs- of bedrijfstakopleiding volgen. Indien de werkgever niet akkoord gaat met een dergelijk verzoek, zal hij de afwijzing schriftelijk motiveren.
3. De kosten van inschrijfgeld, lesgeld en examengeld voor een opleiding bedoeld in lid 1 en 2, worden, indien de werknemer zich houdt aan het gestelde in lid 1 en 2, door de werkgever betaald voor zover deze niet op andere wijze worden vergoed (zoals bijvoorbeeld bij de EHBO-vergoeding). De aan de opleiding verbonden kosten komen slechts éénmaal voor rekening van de werkgever.

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. De werknemer is alleen gehouden de in lid 3 van dit artikel genoemde kosten van de opleiding aan de werkgever terug te betalen, indien hij vanaf het begin van de opleiding tot één jaar na het behalen van het diploma de arbeidsovereenkomst op eigen verzoek beëindigt of deze wegens dringende redenen ingevolge art. 7:624 van het Burgerlijk Wetboek door de werkgever wordt beëindigd, dan wel wegens gewichtige redenen door de kantonrechter wordt ontbonden.
5. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op eigen verzoek of wegens dringende redenen ingevolge art. 7:678 van het Burgerlijk Wetboek door de werkgever, dan wel wegens gewichtige redenen door de kantonrechter wordt ontbonden, is de werknemer gehouden vanaf één jaar tot twee jaar na het behalen van het diploma de helft van de in lid 3 van dit artikel genoemde kosten terug te betalen. Na het verstrijken van twee jaar na het behalen van het diploma is geen terugbetaling meer verschuldigd.
6. Het bepaalde in de leden 4 en 5 van dit artikel is niet van toepassing als het dienstverband buiten de schuld van de werknemer beëindigd moet worden. In dat geval is geen terugbetaling verschuldigd.

Artikel V.10

Hondenvergoeding

1. De werknemer die dienst(en) (gaat) verrichten met een door de werkgever aan de werknemer ter beschikking gestelde gecertificeerde hond, heeft recht op een bruto toeslag van *f* 161,54 per loonperiode (*f* 175,00 per maand) voor training van de hond. Bovendien ontvangt de werknemer maandelijks voldoende hondevoer en kan hij de noodzakelijk te maken overige verzorgingskosten bij de werkgever declareren.
2. De werknemer die in uitdrukkelijke opdracht van de werkgever meestentijds dienst(en) verricht met een eigen gecertificeerde hond, heeft recht op een netto vergoeding van *f* 168,46 per loonperiode (*f* 182,50 per maand) voor aanschaf, huisvesting en verzorging van de hond.
3. De werknemer die incidenteel in uitdrukkelijke opdracht van de werkgever met een eigen gecertificeerde hond dienst(en) verricht, ontvangt een netto vergoeding van *f* 1,44 per gewerkt uur, met een

maximum van f 168,46 per loonperiode (f 182,50 per maand), voor aanschaf, huisvesting en verzorging van de hond.

4. Voor de werknemer die een vergoeding ontvangt als genoemd in lid 2 en 3 van dit artikel geldt dat hij op verzoek van de werkgever moet aantonen dat tegenover deze netto vergoeding daadwerkelijk gemaakte kosten staan.
5. Voor de in lid 1, 2 en 3 beschreven werknemers die diensten verrichten met een gecertificeerde hond geldt dat zij in het bezit moeten zijn van een toetsingsbewijs zoals vereist ingevolge de Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus.
6. In geval de werknemer genoemd in lid 1, 2 of 3 voor het woon-werkverkeer extra kosten moet maken voor het vervoer van de hond, worden deze kosten door de werkgever vergoed.
7. De werkgever zal op verzoek van werknemers in de zin van lid 1, 2 en 3 van dit artikel voor hen en de hond trainingsfaciliteiten in de nabijheid van hun woonplaats regelen waar zij gebruik van kunnen maken.

Artikel V.11

Stomerijvergoeding

De werkgever vergoedt op declaratiebasis éénmaal per vier weken aan de werknemer de kosten verbonden aan het chemisch reinigen van de uniformkleding. Indien de werkgever bijzondere omstandigheden aanwezig acht, kan deze vergoeding vaker plaatsvinden.

HOOFDSTUK VI: VAKANTIE EN VERLOF

Artikel VI.1

Vakantiedagen

1. Iedere werknemer met een full-time contract voor bepaalde of onbepaalde tijd bouwt 200 uren of 25 dagen op jaarbasis op. Dit betekent dat per 4 weken 1,92 vakantiedagen of 15,38 vakantie-uren worden opgebouwd. De werkgever stelt de vakantiedagen en -duur vast na overleg met de werknemer, rekening houdend met het bedrijfsbelang, zo veel mogelijk in overeenstemming met de wens van de werknemer.
2. De werknemer heeft recht op drie weken aaneengesloten vakantie, doch dient minimaal twee weken aaneengesloten op te nemen. In

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

afwijking respectievelijk in aanvulling hierop geldt dat de werknemer recht heeft op vier weken aaneengesloten vakantie mits deze niet later eindigt dan 30 juni van enig jaar en niet eerder aanvangt dan 7 september van enig jaar.

3. De toekenning of afwijzing van de vakantiedagen geschiedt schriftelijk door de werkgever; een eenmaal toegekende vakantiedag kan niet eenzijdig door de werkgever worden ingetrokken.
4. Indien verlof betreffende de zomerperiode voor 1 januari voor enig jaar is aangevraagd, dient de werkgever hierop voor 31 januari schriftelijk te antwoorden. Als op 1 februari geen antwoord is ontvangen en de werknemer de aanvraag aantoonbaar tijdig bij de werkgever had ingediend respectievelijk aan hem had toegezonden, is de aanvraag toegekend.
5. Indien een meerdaagsverlof is aangevraagd, dient de werkgever hierop binnen 1 maand schriftelijk te antwoorden. Indien na deze termijn geen antwoord is ontvangen en de werknemer de aanvraag aantoonbaar tijdig bij de werkgever had ingediend respectievelijk aan hem had toegezonden, is de aanvraag toegekend.
6. Indien een eendagsverlof is aangevraagd, dient de werkgever hierop binnen 7 dagen schriftelijk te antwoorden. Indien na deze termijn geen antwoord is ontvangen en de werknemer de aanvraag aantoonbaar tijdig bij de werkgever had ingediend respectievelijk aan hem had toegezonden, is de aanvraag toegekend.
7. Voor de werknemer met een part-time contract geldt een vakantie-recht naar rato van de arbeidsuren per loonperiode. Het vakantierecht wordt opgebouwd over maximaal 160 arbeidsuren per loonperiode.
8. Voor de werknemer met een afroepcontract wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een geldelijke uitkering. Deze uitkering bedraagt 9,62% van het voor hem geldende basisuurloon en de daarop van toepassing zijnde toeslag bijzondere uren en de EHBO-toeslag.
9. Gedurende zijn vakantie heeft de werknemer met een full-time of part-time contract recht op betaling van zijn vakantieloon en vaste toeslagen.
10. Als uitgangspunt geldt dat de opgebouwde vakantierechten binnen

één kalenderjaar worden opgenomen. De werkgever stelt de werknemer in redelijkheid in staat vakantie op te nemen.

Uitgezonderd die gevallen waar de werknemer door omstandigheden, zoals arbeidsongeschiktheid, dan wel door toedoen van de werkgever niet in redelijkheid in de gelegenheid is geweest zijn vakantierechten op te nemen, geldt dat aan het eind van het kalenderjaar maximaal 5 dagen (40 uur) verlof naar het nieuwe jaar mag worden meegenomen.

Het recht tot het meenemen van meer dan 5 vakantiedagen aan het eind van het kalenderjaar, kan in afwijking tot het hierbovenstaande, in individuele gevallen in onderling overleg tussen werkgever en betrokken werknemer schriftelijk worden bepaald.

11. Bij het einde van het dienstverband heeft de werknemer met een full-time of part-time contract recht op uitbetaling van alle op dat tijdstip nog niet genoten vakantiedagen.
12. Tijdens de dienstbetrekking zal de werkgever de niet genoten vakantiedagen niet uitbetalen, anders dan in lid 8 vermeld.

Artikel VI.2

Extra vakantiedagen

Voor iedere vijf onafgebroken dienstjaren bij werkgever geldt één extra vakantiedag. Voor de vaststelling hiervan is 1 januari van ieder jaar bepalend. Het aantal dagen wordt vastgesteld volgens onderstaande tabel:

aantal onafgebroken dienstjaren	aantal extra vakantiedagen per jaar
5 t/m 9	1
10 t/m 14	2
15 t/m 19	3
20 t/m 24	4
25 t/m 29	5
30 t/m 34	6
35 t/m 39	7
40 of meer	8

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel VI.3

Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8%. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in uiterlijk de maand juni.
2. Voor de werknemer met een part-time contract geldt een vakantietoeslag naar rato van de arbeidsuren per loonperiode. De vakantietoeslag wordt opgebouwd over maximaal 160 arbeidsuren per loonperiode.
3. Bij het einde van het dienstverband heeft de werknemer recht op uitbetaling van de op dat tijdstip nog niet ontvangen vakantietoeslag.

Artikel VI.4

Buitengewoon verlof en kort verzuim

1. Het in dit artikel gestelde is van toepassing op de werknemer met een full-time of part-time contract. Het is eveneens van toepassing voor alternatieve samenlevingsvormen, mits het bestaan hiervan tenminste een jaar voor een eventuele aanspraak door middel van een schriftelijke opgave van naam, adres en geboortedatum van de partner aan de werkgever is bekend gemaakt.
2. Onverminderd het bepaalde in artikel 7:629b van het Burgerlijk Wetboek wordt bij verzuim, voor zover dit binnen arbeidstijd noodzakelijk is en mits hiervan behoorlijk op tijd aan de werkgever kennis is gegeven, het loon – waaronder hier wordt verstaan vakantieloon – aan de werknemer doorbetaald in de hierna te noemen gevallen (na overlegging van het nodige bewijsmateriaal):
 - a. bij overlijden van familieleden:
 - het aantal dagen van de dag van overlijden t/m de dag der begrafenis/crematie, bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin behorend kind, pleegkind of stiefkind van de werknemer;
 - het aantal dagen van de dag van overlijden t/m de dag der begrafenis/crematie bij het overlijden van één der (schoon-)ouders of een niet tot het gezin behorend kind, pleegkind of stiefkind van de werknemer indien deze zorg draagt voor alles dat met de begrafenis/crematie van doen heeft;
 - twee dagen bij het overlijden van één der (schoon)ouders of

- een niet tot het gezin behorend kind, pleegkind of stiefkind van de werknemer;
- één dag op de dag van de begrafenis/crematie van (over)grootouders, (over)grootouders van de echtgeno(o)t(e), kleinkinderen, broers, zusters, schoonzons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
- b. bij huwelijk:
 - één dag bij ondertrouw van de werknemer en twee achtereenvolgende dagen bij huwelijk van de werknemer;
 - één dag bij huwelijk van één der kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters van de werknemer;
 - één dag bij 25-, 40-, 50-, 60- of 70-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
- c. bij geboorte:
 - twee dagen bij bevalling van de echtgenote van de werknemer;
- d. bij adoptie:
 - één dag bij adoptie van een kind door de werknemer;
- e. bij bezoek medische specialisten:
 - de noodzakelijk te verzuimen uren bij bezoek aan specialist, na verwijfsbrief voor verdere behandeling. In verband met de wisselende werktijden van beveiligingsbeambten is hier het bezoek aan huisarts, tandarts en therapeut buiten beschouwing gelaten. Dit dient zoveel mogelijk in de eigen tijd van de werknemer te geschieden; indien dit laatste niet mogelijk is wordt het loon doorbetaald alsof er geen verzuim zou zijn geweest;
- f. bij verhuizing:
 - één dag bij verhuizing van de werknemer, met een maximum van eens per twee jaar;
 - twee dagen bij verhuizing van de werknemer, als dit geschiedt op verzoek van werkgever;
- g. bij examens:
 - één dag voor het afleggen van examens Algemeen Beveiligings Medewerker, vakdiploma en certificaten kaderdiploma. Voor die examens van andere cursussen, die zijn gemeld aan en goedgekeurd door de werkgever, wordt verlof verleend voor de noodzakelijk te verzuimen uren. Voorafgaande aan de dag van het examen zal door de werknemer geen nachtdienst behoeven te worden verricht;
- h. pensioneringscursussen:
 - in de drie jaar voorafgaand aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd heeft de werknemer recht op verlof met behoud van salaris voor het bijwonen van cursussen als voorbereiding op de aanstaande pensionering, afhankelijk van de duur van de cursussen tot een maximum van 5 dagen;
- i. stemrecht:

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- bij uitoefening van het stemrecht, voor zover dit niet buiten de diensttijd heeft kunnen plaatsvinden, maximaal twee uur;
- j. vakbondsverlof: aan werknemers die lid zijn van de vakorganisaties wordt, mits de aanvraag daartoe tijdig door de vakorganisatie tot de onderneming is gericht, voor de volgende activiteiten:
 - het bijwonen van congressen, algemene groeps- en bestuursvergaderingen van een der vakorganisaties, indien de werknemer deel uitmaakt van een der besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is, tot ten hoogste acht dagen in een kalenderjaar;
 - het volgen of bijwonen van door of namens een der vakorganisaties georganiseerde cursussen, studiedagen of vergaderingen, voor ten hoogste zes dagen per kalenderjaar, mits de dienst de afwezigheid wegens dit verlof dit toestaat.
- k. bij wettelijke of overheidsverplichtingen:
 - bij de vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting voor zover deze persoonlijk moet worden nagekomen en dit niet in de vrije tijd kan geschieden en het niet betreft oproeping van Raad voor de Kinderbescherming, de sociale diensten, belastinginstanties e.d. of een rechtsgeding waarbij de werknemer als verdacht is gedagvaard, de naar redelijkheid te bepalen noodzakelijke tijd, met een maximum van één dag;
- l. overige gevallen:
 - in andere bijzondere gevallen kan verlof worden verleend in overleg met de werkgever.

Artikel VI.5

Calamiteiten verlof

De werknemer heeft het recht – in overleg met de werkgever zonder behoud van loon tot een maximum van drie dagen per jaar verlof op te nemen in verband met dringende omstandigheden in het gezin of naaste familie, voor die gelegenheden, niet genoemd bij buitengewoon verlof.

HOOFDSTUK VII: ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel VII.1

Uitkering bij Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsplicht bij Ziekte (WULBZ), de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer die bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid korter dan 13 loonperioden in dienst is, het volgende worden verstrekt:
 1. Gedurende maximaal 52 weken 70% van het salaris (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV).
De eerste dag geldt als wachtdag.
Wachtdagen gelden niet, indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval dan wel een beroepsziekte, als bedoeld in artikel 9 van de Arbowet, dan wel wanneer er sprake is van zwangerschap of bevalling, orgaandonatie of ziekte van een ex-arbeidsongeschikte werknemer.
 2. Indien de arbeidsongeschiktheid daarna voortduurt, ontvangt de werknemer uitsluitend de uitkering krachtens de AAW/WAO.
- b. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer die ten minste 13 loonperioden in dienst is, het volgende worden verstrekt:
 1. Gedurende maximaal 52 weken 70% van het salaris (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV). Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het salaris.
 2. Bij volledige arbeidsongeschiktheid wordt de AAW/WAO-uitkering maximaal gedurende 52 weken aangevuld tot 90% van het salaris. Deze aanvulling zal nooit meer bedragen dan 20% van het salaris.
Voor de berekening hiervan wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering.
De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal twee jaar, gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
 3. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die in passende arbeid is tewerkgesteld, een aanvulling verstrekken op het dan geldende salaris en de uitkering krachtens AAW/WAO tot 90% van het salaris.

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- Voor de berekening hiervan wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering.
De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal twee jaar, gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
4. Bij gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, indien de werknemer een AAW/WAO-uitkering en een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling verstrekken tot 90% van het salaris.
Voor de berekening hiervan wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering.
De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal twee jaar, gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
 5. Voor de berekening van de hiervoor bedoelde aanvulling AAW/WAO wordt er van uitgegaan dat de werknemer deelneemt aan de verzekering van het zogenaamde WAO-gat.
3. In afwijking van artikel 2 bestaat op ondernemingsniveau in overleg met de vakbonden de mogelijkheid tot de invoering van wachtdagen onder voorwaarde dat voor alle medewerkers korter dan 1 jaar in dienst de uitkering ziektegeld met betrekking tot percentage gelijk is aan de overige medewerkers.
Indien op ondernemingsniveau hierover geen afspraken worden gemaakt, geldt het gestelde onder lid 2 van dit artikel.
 4. Onder salaris, bedoeld in dit artikel, wordt verstaan dat bedrag dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest, vermeerderd met een gemiddelde onregelmatigheidstoeslag.
De gemiddelde onregelmatigheidstoeslag wordt berekend door de som van de avond-, nacht-, weekend-, en feesttoeslagen over de drie hele perioden direct voorafgaande aan de ziekte te delen door de som van het aantal overeengekomen contracturen van de medewerker.
 5. De uitkering ziektegeld voor partimers dient gebaseerd te zijn op het gemiddeld daadwerkelijk gewerkte uren in de afgelopen 6 loonperioden, tenzij het aantal contractuele uren hoger is.
 6. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd, wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt

en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

7. De werkgever heeft het recht om, gehoord hebbende de Arbodienst, de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;de loondoorbetaling en aanvulling op te schorten en de aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - d. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);de aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die
 - e. weigert zijn medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion
 - f. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
 - g. misbruik maakt van de voorziening.
8. In geval de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering van schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
9. In overleg met de ondernemingsraad of een gelijkgesteld overlegorgaan, dan wel bij afwezigheid daarvan de Arbodienst, zal de werkgever een beleid ontwikkelen gericht op het voorkomen van onnodig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Uitgangspunt hierbij zijn de navolgende onderdelen:
 1. Ziekmelding
 2. Inzending eigen verklaring
 3. Telefonisch gesprek met de bedrijfsverpleegkundige
 4. Telefonisch gesprek met de bedrijfsarts
 5. Raadpleeg de huisarts
 6. Thuisblijven
 7. Bezoek mogelijk maken
 8. Het juiste adres
 9. De genezing niet belemmeren
 10. Het verrichten van werkzaamheden
 11. Op het spreekuur komen
 12. Specialistisch onderzoek

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 13. Werkhervatting bij herstel
- 14. Bezwaren tegen hersteldverklaring
- 15. Sancties

Artikel VII.2

Herverzekering daling wettelijke uitkering WAO

1. De werkgever is verplicht, naar aanleiding van de door de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregeling, d.d. 25 januari 1993, het ontstane zogenaamde WAO-gat, via een erkende verzekeringsmaatschappij aan de werknemer een arbeidsongeschiktheidsverzekering aan te bieden waarmee de werknemer, indien hij in aanmerking komt voor een AAW/WAO uitkering, dit WAO gat volledig kan repareren op het niveau van het door het LISV vastgestelde WAO dagloon.
2. De premie voor de onder 1. bedoelde verzekering zal worden berekend en geheven over de WAO-grondslag.
3. De onder 1. bedoelde verzekering dient een indexering van de uitkering te kennen, minimaal ter grootte van 2%, danwel op basis van overrentedeling.
4. Het aanbod van de werkgever voor de onder 1. bedoelde verzekering gaat in per 26 januari 1993. De werknemer, die in dienst treedt na 26 januari ontvangt het aanbod vanaf datum indiensttreding. Voor de nieuwe werkgever geldt het aanbod vanaf de eerste dag dat personeel in dienst wordt genomen.
5. Bij aanvang van de onder 1. bedoelde verzekering zullen alle in dienst zijnde werknemers, zonder acceptatiekeuring deel kunnen nemen. Werknemers die later in dienst treden danwel om andere oorzaken later deel wensen te nemen, kunnen deelnemen op basis van de zogenaamde aanstellingskeuring.
6. De premie van de onder 1. bedoelde verzekering komt voor rekening van de werknemer.
7. De werknemer is vrij om van het onder 1. bedoelde werkgeversaanbod gebruik te maken.
8. Indien de in lid 1 bedoelde verzekering ten gevolge van overrente

dan wel ten gevolge van andere oorzaken een premierestitutie dan wel premieverlaging kent, komt dit ten gunste van de werknemer.

HOOFDSTUK VIII: VUT, PENSIOEN EN OUDERENBELEID

Artikel VIII.3

Overige regelingen ten behoeve van oudere werknemers

1. Aangepast dienstrooster op medische indicatie
Werknemers van 55 jaar en ouder hebben het recht om op basis van een medische indicatie met een aangepast dienstrooster te mogen werken.
2. Verval verplichting tot overwerk
Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het verrichten van diensten langer dan 8 uur of tot werkzaamheden waarbij het totaal aantal arbeidsuren meer dan 40 uur per week bedraagt.
3. Verval verplichting van werken op roostervrije dag
Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het werken op een vooraf vastgestelde roostervrije dag.
4. Verval verplichting van uitvoering nachtdiensten
Werknemers van 60 jaar en ouder kunnen, indien zij daartoe schriftelijk de wens te kennen geven, niet worden verplicht tot het uitvoeren van nachtdiensten.
5. Aangepaste loonregeling
In de 1., 2. en 4. van dit artikel genoemde gevallen zal een loonregeling met betreffende werknemers worden getroffen, met als uitgangspunt dat de inkomensachteruitgang wordt beperkt.
6. Vrije dagen voor oudere werknemers
Vanaf de leeftijd van 57 jaar wordt de werknemer met een full-time contract in de gelegenheid gesteld korter te werken met behoud van loon. De arbeidstijdverkorting vindt plaats in de vorm van hele diensten en wel als volgt:

bij 57 jaar	1 dag per jaar
bij 58 jaar	2 dagen per jaar
bij 59 jaar	3 dagen per jaar
bij 60 jaar	4 dagen per jaar
bij 61 jaar	5 dagen per jaar

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

bij 57 jaar	1 dag per jaar
bij 62 jaar	6 dagen per jaar
bij 63 jaar	7 dagen per jaar
bij 64 jaar	8 dagen per jaar

De arbeidstijdverkorting dient volledig te worden opgenomen in het jaar waarvoor ze geldt. Dit artikel geldt uitsluitend indien de werknemer voorafgaand aan de arbeidstijdverkorting minimaal tien aaneengesloten dienstjaren in de bedrijfstak particuliere beveiliging werkzaam is geweest.

7. De werknemer van 55 jaar en ouder zal op zijn verzoek elke twee jaar een medische keuring ondergaan op kosten van de werkgever.

**HOOFDSTUK IX: VEILIGHEIDSPROCEDURES EN
ARBO-AANGELEGENHEDEN**

Artikel IX.1

Veiligheidsprotocol

1. In het kader van veiligheidsmanagement van het bedrijf ter bevordering van de persoonlijke veiligheid van beveiligingsbeambten beschikken, zoals hieronder verder uitgewerkt, beveiligingsbeambten tijdens de uitvoering van hun dienst over deugdelijke communicatiemiddelen waarmee zij directe communicatie hebben voor vaste meldingen en/of assistentie in te roepen en/of onregelmatigheden kunnen melden, dan wel een noodsignaal te kunnen geven.
Verder werken zij, zoals hieronder verder uitgewerkt, mee aan de procedures voor veiligheid in het bedrijf.
2. Vaste post
 - a. Vanaf een vaste post dient directe communicatie permanent mogelijk te zijn met een (centraal) meldpunt.
 - b. Ieder uur (buiten kantooruren) dient een controlemelding te worden verricht tussen vaste post en het (centrale) meldpunt.
 - c. In geval van calamiteiten (b.v. te ondernemen actie op alarmmeldingen) dient hiervan melding gemaakt te worden aan het

- (centrale) meldpunt. Vervolgens ieder kwartier contact met meldpunt tot einde calamiteit.
- d. Medio 1999, wordt voorgesteld op welke wijze nadere invulling van het veiligheidsprotocol ten aanzien van de vaste post verder gestalte kan krijgen. Dit betreft het incidenteel verlaten van de vaste post tijdens de dienstuitvoering.
3. Mobiele surveillance
 - a. Vanuit het voertuig dient directe communicatie permanent mogelijk te zijn met een (centraal) meldpunt.
 - b. Aanvang en einde van iedere controleronde dient te worden gemeld aan het meldpunt.
 - c. Op het meldpunt dient de gemiddelde tijdsduur per controleronde bekend te zijn. Indien bij een controleronde met een gemiddelde tijdsduur < 15 minuten, de vastgestelde tijdsduur voor die ronde wordt overschreden met meer dan 5 minuten, dient zulks gesignaleerd te worden door het meldpunt.
Indien de controleronde een gemiddelde tijdsduur heeft > 15 minuten, dient er iedere 15 minuten een contact tussen mobiel surveillant en meldpunt te zijn.
 - d. In geval van calamiteiten: onmiddellijke melding en vervolgens zo frequent mogelijk tot einde calamiteit.
 - e. De mobiele surveillant belast met alarmopvolging dient, indien hij het voertuig verlaat permanent over een deugdelijk communicatiemiddel te beschikken.
 - f. De mobiele surveillant, belast met zowel inpandige als uitpandige controleronden dient, indien hij het voertuig verlaat permanent over een deugdelijk communicatiemiddel te beschikken.
 - g. De mobiele surveillant, uitsluitend belast met uitpandige controleronden dient, indien hij het voertuig verlaat, permanent over een deugdelijk communicatiemiddel te beschikken.
 4. Winkelsurveillance
 - a. Indien een winkelsurveillant een één-mans surveillance verricht dient hij over een communicatiemiddel te beschikken.
 - b. Indien een winkelsurveillant, niet zijnde een éénmans-surveillant, surveillance verricht in een winkelcentrum, dient hij over een deugdelijk communicatiemiddel te beschikken.
 - c. Indien een winkelsurveillant, niet zijnde een éénmans-surveillant, surveillance verricht in een winkel, dient hij over een deugdelijk communicatiemiddel te beschikken.
 - d. De winkelsurveillant dient met voornoemd communicatiemiddel directe communicatie te hebben met een meldpunt zoals omschreven onder punt 6 dan wel met een meldpunt in de directe werkomgeving dat voldoet aan het gestelde bij punt 6a.

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. Geld- en waardetransport
Gezien het specifieke karakter en geldende wettelijke regime is de geld- en waardetransportsector van dit protocol uitgezonderd.
Dit zal op bedrijfs- c.q. sectorniveau worden vormgegeven.
6. Meldpunt
 - a. Het (centrale) meldpunt dient te beschikken over deugdelijke en voldoende communicatiemiddelen om de meldingen te kunnen ontvangen en in staat te zijn de meldingen en calamiteiten te signaleren en registreren.
 - b. Indien het (centrale) meldpunt een eenpersoons-bezetting heeft per dienst, dient een signalering en/of tijdscontrole als bedoeld onder 2.b. bij een PAC plaats te vinden.
 - c. Indien vanaf een vaste post of door een mobiel surveillant geen contact kan worden verkregen met het (centrale) meldpunt, dient men rechtstreeks contact op te kunnen nemen met bedoelde PAC.
7. Communicatiemiddelen
Een deugdelijk communicatiemiddel dient minimaal aan de volgende eisen te voldoen:
 - * korte opbouwtijd verbinding
 - * de dekking dient voldoende te zijn; onder normale omstandigheden dient het (centraal) meldpunt bereikt te worden
 - * de stroomvoorziening moet over voldoende capaciteit beschikken om permanente communicatie mogelijk te maken.
8. Veiligheidsmanagement
 - a. Veiligheidsmanagement voor objecten met een verhoogd risico en daarbij te hanteren procedures, maatregelen en in te zetten middelen en materialen zal door het bedrijf in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld. Indien een ondernemingsraad niet aanwezig is, is hiervoor te lezen de personeelsvertegenwoordiging. Indien deze laatste niet aanwezig is, vindt overleg plaats in het werkoverleg.
De ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging heeft ten aanzien van bedoelde procedures, maatregelen en in te zetten middelen en materialen een initiatief-recht bij objecten met een verhoogd risico.
Bij de aanduiding van wat als een object – bestaande en nieuwe – met een verhoogd risico moet worden beschouwd, kan het bedrijf en/of ondernemingsraad zich laten leiden door de uitkomsten van een risico-inventarisatie, opgesteld door een Arbeodeskundige.

- b. Het bedrijf kan conform het hierboven bepaalde met betrekking tot overleg en initiatief-recht bij gewijzigde omstandigheden, dan wel op grond van nader inzicht, overleg voeren over aanvullende maatregelen en/of voorzieningen voor een object.
- c. De werkgever heeft de plicht er voor te zorgen dat bij aanvang van de dienst deugdelijke middelen ten behoeve van de veiligheid van de werknemer ter beschikking staan. De werknemer heeft de plicht bij aanvang dienst de middelen op het functioneren te controleren en indien hij/zij gebreken constateert deze onmiddellijk te melden, waarna de gebreken direct hersteld dienen te worden.

HOOFDSTUK X: WERKGELEGENHEID EN STRUCTUUR- WIJZIGING IN DE ONDERNEMING

Artikel X.3

Vacaturemelding

Ten einde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures kenbaar maken aan desbetreffende arbeidsbureau. Dit geldt als een continu aandachtspunt. Vooral de vacatures naar buiten toe opengesteld worden zal er eerst intern in het bedrijf de mogelijkheid tot sollicitatie geboden worden.

Artikel X.8

Werkgelegenheid bij contractswisseling

De Beveiligingsbranche opereert in het kader van privatisering en uitbesteding. Contractswisselingen zijn derhalve een vast kenmerk in de sector. Werkgever zal betrokkenen incl. vakbonden op de hoogte stellen en inzicht geven omtrent de omvang van het contract, in het kader van lid 1.

In geval van contractswisseling geldt het volgende.

1. Bij contractswisseling van een object geldt het volgende:
In de situatie bij contractswisseling ten gevolge van heraanbesteding, respectievelijk hergunning door de cliënt, zal de werkgever de continuïteit van de arbeidsverhouding binnen zijn onderneming zoveel mogelijk trachten te waarborgen. Hiertoe zal zoveel mogelijk vervangende werkgelegenheid binnen de onderneming, respectievelijk het concern worden gezocht en aangeboden, terwijl tevens de werkgever bereid is in overleg te treden met de ander in het geding zijnde werkgever, teneinde zoveel mogelijk werkgelegenheid te behouden. De werknemer zal hieraan zijn medewerking verlenen.

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De beveiligingsorganisatie, die bij contractswisseling als hier bedoeld, een project verwerft, heeft de plicht bij het (de) andere betrokken bedrijf(ven) informatie in te winnen met betrekking tot de personeelssterkte, -samenstelling en arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers op het desbetreffende project. Het bedrijf dat het project verliest, heeft zelfstandig de plicht de hierbovenbedoelde informatie met betrekking tot het project te verstrekken.

De informatie-opvraag respectievelijk -verstrekking, zal geschieden zodra het (de) betrokken bedrijf(ven) zekerheid over de gunning van de cliënt heeft (hebben) ontvangen. De te verstrekken informatie heeft betrekking op de situatie, 3 maanden voorafgaand aan het moment van de offerte-aanvraag, of bij gebreke daarvan, de gunning, en geeft de sindsdien opgetreden mutaties aan.

3. Indien de beveiligingsorganisatie – die het project verwerft – een werknemer, in dienst van de beveiligingsorganisatie die het project verliest, een arbeidsovereenkomst aanbiedt, zijn hierop tenminste de navolgende bepalingen van toepassing:
 - a. er geldt geen proeftijd, tenzij de werknemer bij het bedrijf dat het project verliest nog in de proeftijd werkzaam was;
 - b. het arbeidscontract geldt voor onbepaalde tijd, tenzij de werknemer bij het bedrijf dat het project verliest nog op een contract voor bepaalde tijd werkzaam was;
 - c. voor part-time werknemers bij aanvang tenminste een gelijk aantal uren per periode zal gelden;
 - d. aan de hand van het niveau van het basissalaris wordt de werknemer in de CAO-functiegroepen op een gelijk salarisniveau ingedeeld en worden functiejaren, voor zover nog van toepassing, verder opgebouwd;
 - e. het aantal dienstjaren telt mee voor de toepassing van aan de CAO gerelateerde arbeidsvoorwaarden.

Artikel X.9

Werkgelegenheid en de structuurwijziging in de onderneming

- a. Fusies, reorganisaties, sluiting
Overeenkomstig het S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels (1975) en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:
 - a. bij voorgenomen fusie, ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag of overplaatsing van werknemers naar een andere standplaats het gevolg is, direct

- de ondernemingsraad en de vakorganisaties tijdig ingelicht en in de gelegenheid gesteld worden advies uit te brengen;
- b. in overleg met de vakorganisaties regelingen worden getroffen voor eventuele afvloeiing, alsmede garanties voor sociale begeleiding van de betrokken werknemers;
 - c. de vakorganisaties onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag tot surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.
- b. Sociaal plan
1. Inhoud sociaal plan

Het totaal van maatregelen gericht op het in sociaal opzicht in goede banen leiden van de voorgenomen fusie, ingrijpende reorganisatie, inkrimping of al dan niet gehele liquidatie (van afzonderlijke onderdelen) van de onderneming, waaronder de voorzieningen gericht op het voorkomen, verminderen of wegnemen van eventuele nadelige gevolgen voor de werknemers, wordt neergelegd in een sociaal plan. Dit sociaal plan kan van toepassing zijn op de gevolgen hetzij van een bepaald voorgenomen besluit, hetzij van alle binnen een bepaalde periode vallende voorgenomen besluiten als bedoeld in dit artikel.
 2. De werkgever voert overleg met de werknemersorganisaties, indien de werkgever dit wenst in het bijzijn van de werkgeversorganisatie, over de inhoud van het sociaal plan ten minste voor zover het betreft:
 - maatregelen ter voorkoming van gedwongen ontslag;
 - procedure ten behoeve van het vaststellen van overcompleteet, waarbij zowel aan het anciënniteitsprincipe als aan het afspiegelingsprincipe zoveel mogelijk recht wordt gedaan;
 - de overplaatsingsregeling;
 - regeling van arbeidsvoorwaarden bij functiewijziging;
 - maatregelen op financieel en sociaal terrein voor de werknemers die overcompleteet zijn, waaronder tevens begrepen kan zijn een afvloeiingsregeling.

Indien de ondernemingsraad zulks wenst, wordt het overleg uitgebreid tot alle aspecten van het sociaal plan. In dit overleg wordt er naar gestreefd om tot afspraken te komen. Indien deze inderdaad worden gemaakt, zullen zij in het vervolg van de adviesprocedure met de ondernemingsraad, ex artikel 25 WOR, geen verandering meer kunnen ondergaan. Blijkt het niet mogelijk binnen een redelijke termijn tot afspraken te komen dan zal de werkgever in het vervolg van de adviesprocedure zijn voorgenomen besluit ter zake van de onder 7.b.2. genoemde arbeidsvoorwaardelijke regelingen aan de ondernemingsraad kenbaar maken, waarbij het standpunt van de werknemersorganisatie ter zake zal weergeven.

HOOFDSTUK XII: DIVERSE BEPALINGEN

Artikel XII.2

Ongevallenverzekering

1. De werkgever is verplicht een collectieve ongevallenverzekering met een 24-uurs dekking af te sluiten voor alle werknemers in dienst bij de werkgever. Deze verzekering geeft minimaal het recht op een éénmalige uitkering aan de werknemer in geval van een ongeval van:
 - a. 1x het jaarloon in geval van overlijden;
 - b. 1½ x het jaarloon (maximaal), in geval van algehele blijvende invaliditeit.
2. De voorwaarden en de begunstiging zijn opgenomen in de verzekeringspolis welke voor een ieder ter inzage ligt op het kantoor van de werkgever.

BIJLAGE 1A

Model-arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

De ondergetekenden:

naam:

adres:

plaats:

hierna te noemen „de werkgever”,

en

naam:

adres:

woonplaats:

geboortedatum en -plaats:

hierna te noemen „de werknemer”,

verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te zijn overeengekomen:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van voor onbepaalde tijd in dienst

van de werkgever als beveiligingsbeambte in de functie van

De functie is ingedeeld in functiegroep en salarisschaal met

periodieken en een basissalaris van f per 4 weken/uur*

Artikel 2

Het dienstverband tussen werkgever en werknemer betreft:

*a. een full-time contract;

b. een part-time contract voor gemiddeld uur per week volgens vast model/groeimodel (zie artikel III.1. lid 5 CAO);

met een proeftijd van twee maanden.

Artikel 3

De werknemer verbindt zich om de instructies, welke door de werkgever zijn uitgevaardigd in verband met een juiste uitoefening van het bedrijf, te zullen naleven. Voormelde instructies zijn aan de werknemer bekend en worden geacht geen deel uit te maken van deze arbeidsovereenkomst. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen zorgvuldig gebruiken.

BIJLAGE 1B

Model-arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

De ondergetekenden:

naam:

adres:

plaats:

hierna te noemen „de werkgever”,

en

naam:

adres:

woonplaats:

geboortedatum en -plaats:

hierna te noemen „de werknemer”,

verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te zijn overeengekomen:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever als beveiligingsbeambte in de functie van Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur vanweken/maanden/jaren* en eindigt derhalve, zonder dat opzegging vereist is, van rechtswege op.....

De functie is ingedeeld in functiegroep en salarisschaal met periodieken en een basissalaris van f per 4 weken/uur*

Artikel 2

Het dienstverband tussen werkgever en werknemer betreft:

*a. een full-time contract;

b. een part-time contract voor gemiddeld uur per week volgens vast model/groeimodel (zie artikel III.1. lid 5 CAO); met een proeftijd van een maand (bij een overeenkomst korter dan twee jaar)/twee maanden bij een overeenkomst langer dan twee jaar.*

Artikel 3

De werknemer verbindt zich om de instructies, welke door de werkgever zijn uitgevaardigd in verband met een juiste uitoefening van het bedrijf, te zullen naleven. Voormelde instructies zijn aan de werknemer bekend en worden geacht geen deel uit te maken van deze arbeidsovereenkomst. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen zorgvuldig gebruiken.

BIJLAGE 1C

Model-arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden

De ondergetekenden:

naam:
adres:plaats:
hierna te noemen „de werkgever”,

en

naam:
adres:
woonplaats:
geboortedatum en -plaats:
hierna te noemen „de werknemer”,

verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te zijn overeengekomen:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van
. . . voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever als beveiligingsbeambte
in de functie van
voor
. (*duidelijke omschrijving van de werkzaamheden*). Deze
arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van de hierboven
omschreven werkzaamheden en eindigt derhalve zodra de hierboven
omschreven werkzaamheden zijn voltooid zonder dat opzegging vereist
is. De werkgever zal bij het bekend worden van het einde van de werk-
zaamheden de werknemer hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk me-
dedeling doen.
De functie is ingedeeld in functiegroep en salarisschaal
met periodieken en een basissalaris van *f* per 4 weken/
uur*

Artikel 2

Het dienstverband tussen werkgever en werknemer betreft:
*a. een full-time contract;
*b. een part-time contract voor gemiddeld uur per week volgens
vast model/groeimodel* (zie artikel III.1. lid 5 CAO);
met een proeftijd van een maand.

BIJLAGE 1D

Model-arbeidsovereenkomst met een uitgestelde prestatieplicht voor onbepaalde tijd

De ondergetekenden:

naam:

adres:

plaats:

hierna te noemen „de werkgever”,

en

naam:

adres:

woonplaats:

geboortedatum en -plaats:

hierna te noemen „de werknemer”,

verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te zijn overeengekomen:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van
. . . voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever als beveiligings-
beambte in de functie van

De eerste twee maanden van deze overeenkomst gelden als proeftijd.

Artikel 2

De arbeidsduur bedraagt (eventueel gemiddeld) minimaal ... uren per week/loonperiode * (eventueel: en maximaal ...uren per week/loonperiode *.

De functie is ingedeeld in functiegroep en salarisschaal met periodieken en een basissalaris van *f* per 4 weken/uur * . Per loonperiode wordt een minimum salaris gegarandeerd, uitgaande van het overeengekomen minimaal aantal uren. Het minimum salaris wordt na aftrek van de wettelijke inhoudingen per loonperiode uitbetaald. De meer gewerkte uren worden op basis van nacalculatie per loonperiode verrekend.

Artikel 3

De werknemer is verplicht om, indien hij/zij * door de werkgever wordt opgeroepen, aan deze oproep gehoor te geven. De werknemer verbindt zich om de instructies, welke door de werkgever zijn uitgevaardigd in verband met een juiste uitoefening van het bedrijf, te zullen naleven. Voormelde instructies zijn aan de werknemer bekend en worden geacht

BIJLAGE 1E

Model-arbeidsovereenkomst met een uitgestelde prestatieplicht voor bepaalde tijd

De ondergetekenden:

naam:

adres:

plaats:

hierna te noemen „de werkgever”,

en

naam:

adres:

woonplaats:

geboortedatum en -plaats:

hierna te noemen „de werknemer”,

verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te zijn overeengekomen:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van

. . . voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever als beveiligingsbeambte

in de functie van

Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de tijd van . . . weken/

maanden/jaren * en eindigt derhalve van rechtswege op.

zonder dat opzegging vereist is.

De eerste twee maanden van deze overeenkomst gelden als proeftijd.

Artikel 2

De arbeidsduur bedraagt (eventueel gemiddeld) minimaal ... uren per

week/loonperiode * (eventueel: en maximaal ... uren per week/

loonperiode *.

De functie is ingedeeld in functiegroep en salarisschaal

met periodieken en een basissalaris van f per 4 weken/uur

*. Per loonperiode wordt een minimum salaris gegarandeerd, uitgaande

van het overeengekomen minimaal aantal uren. Het minimum salaris

wordt na aftrek van de wettelijke inhoudingen per loonperiode uitbe-

taald. De meer gewerkte uren worden op basis van nacalculatie per loon-

periode verrekend.

Artikel 3

De werknemer is verplicht om, indien hij/zij * door de werkgever wordt

opgeroepen, aan deze oproep gehoor te geven. De werknemer verbindt

BIJLAGE 1F

Model flexibele jaarovereenkomst voor onbepaalde tijd

De ondergetekenden:

naam:

adres:

plaats:

hierna te noemen „de werkgever”,

en

naam:

adres:

woonplaats:

geboortedatum en -plaats:

hierna te noemen „de werknemer”,

verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te zijn overeengekomen:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van

. voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever als beveiligings-

beambte in de functie van

De eerste twee maanden van deze overeenkomst gelden als proeftijd.

Artikel 2

Het aantal te werken uren per jaar bedraagt uren, ingedeeld in
piek- en dalperioden.

De werktijden worden door de werkgever per loonperiode/kwartaal *
vastgesteld en uiterlijk een week bij vaststelling per loonperiode of
kwartaal aan de werknemer bekend gemaakt.

De functie is ingedeeld in functiegroep en salarisschaal
met periodieken en een basissalaris van f per 4 weken/uur
*. Het salaris bedraagt per jaar f en wordt onder aftrek van de
wettelijke inhoudingen per loonperiode in gelijke delen uitbetaald.

Artikel 3

De werknemer is verplicht om, indien hij/zij * door de werkgever wordt
opgeroepen, aan deze oproep gehoor te geven. De werknemer verbindt
zich om de instructies, welke door de werkgever zijn uitgevaardigd in
verband met een juiste uitoefening van het bedrijf, te zullen naleven.
Voormelde instructies zijn aan de werknemer bekend en worden geacht

BIJLAGE 1G

Model flexibele jaarovereenkomst voor bepaalde tijd

De ondergetekenden:

naam:

adres:

plaats:

hierna te noemen „de werkgever”,

en

naam:

adres:

woonplaats:

geboortedatum en -plaats:

hierna te noemen „de werknemer”,

verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te zijn overeengekomen:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van

. . . voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever als beveiligingsbeambte

in de functie van

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de tijd van weken/

maanden/jaren * en eindigt derhalve van rechtswege op

. . . zonder dat enige opzegging vereist is.

De eerste twee maanden van deze overeenkomst gelden als proeftijd.

Artikel 2

Het aantal te werken uren per jaar bedraagt uren, ingedeeld in
piek- en dalperioden.

De werktijden worden door de werkgever per loonperiode/kwartaal *
vastgesteld en uiterlijk een week bij vaststelling per loonperiode of
kwartaal aan de werknemer bekend gemaakt.

De functie is ingedeeld in functiegroep en salarisschaal

met periodieken en een basissalaris van *f* per 4 weken/uur

*. Het salaris bedraagt per jaar *f* en wordt onder aftrek van de
wettelijke inhoudingen per loonperiode in gelijke delen uitbetaald.

Artikel 3

De werknemer is verplicht om, indien hij/zij * door de werkgever wordt
opgeroepen, aan deze oproep gehoor te geven. De werknemer verbindt
zich om de instructies, welke door de werkgever zijn uitgevaardigd in

BIJLAGE 1H 1

Model voorovereenkomst voor bepaalde tijd voor een afroepsituatie

De ondergetekenden:

naam:
adres:
plaats:
hierna te noemen „de werkgever”,

en

naam:
adres:
woonplaats:
geboortedatum en -plaats:
hierna te noemen „de werknemer”,

verklaren de navolgende overeenkomst te zijn overeengekomen:

Werknemer verklaart in beginsel beschikbaar te zijn om op afroepbasis voor werkgever werkzaamheden te verrichten als beveiligingsbeambte in de functie van, telkenmale indien werkgever dit wenselijk acht.

Werknemer is echter niet verplicht om gehoor te geven aan een oproep tot het verrichten van de werkzaamheden, indien deze werkzaamheden hem/haar * op het moment van de oproep door werkgever, om persoonlijk betreffende redenen, niet mocht passen.

Artikel 1

Deze voorovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd (maximaal 48 maanden) van . . . maanden/jaren * en eindigt derhalve van rechtswege op. zonder dat opzegging vereist is. De eerste twee maanden van deze overeenkomst gelden als proeftijd.

Artikel 2

Indien werkgever oproept en werknemer aan deze oproep gehoor geeft zullen werknemer en werkgever telkenmale voor de duur van de te verrichten werkzaamheden een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (zie bijlage 1 H 2) sluiten, met inachtneming van de voorwaarden in deze voorovereenkomst.

Artikel 3

De functie is ingedeeld in functiegroep en salarisschaal met periodieken en een basissalaris van f per 4 weken/uur*.

BIJLAGE 1H 2

Model arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd behorend bij de voorovereenkomst voor een afroepsituatie

De ondergetekenden:

naam:

adres:

plaats:

hierna te noemen „de werkgever”,

en

naam:

adres:

woonplaats:

hierna te noemen „de werknemer”,

verklaren, in aansluiting op het bepaalde in de voorovereenkomst die tussen partijen is gesloten op, de navolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te zijn aangegaan:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever als beveiligingsbeambte in de functie.

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor . . uren/dagen/weken/ maanden * en eindigt derhalve van rechtswege op. zonder dat opzegging vereist is.

Artikel 2

De werknemer verbindt zich om de instructies, welke door de werkgever zijn uitgevaardigd in verband met een juiste uitoefening van het bedrijf, te zullen naleven. Voormelde instructies zijn aan de werknemer bekend en worden geacht geen deel uit te maken van deze arbeidsovereenkomst. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen zorgvuldig gebruiken.

Artikel 3

De voorwaarden genoemd in de voorovereenkomst tussen partijen zijn ook van toepassing op deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt te,
datum

BIJLAGE 3

Loonopgave

Bij elke loonbetaling is de werkgever de werknemer verplicht een schriftelijke opgave te verstrekken waarop minimaal de volgende gegevens dienen te worden vermeld:

- naam en adres werkgever en werknemer
- geboortedatum werknemer
- datum indiensttreding
- de overeengekomen arbeidsduur
- cao inschaling
- sofinummer
- het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon over de uitbetalingstermijn
- de termijn waarop de uitbetaling betrekking heeft
- het bestand aan opgebouwde vakantie-uren
- de opgebouwde vakantietoeslag
- het bedrag van het bruto loon in geld
- de samenstelling van dit loon: basisloon, overwerkgeld, de voor de werknemer geldende toeslagen (b.v. avond-, nacht-, en weekendtoeslag e.d.) en vergoedingen (b.v. reiskosten, reisuren, EHBO-vergoeding)
- de overhevelingstoelage
- de bedragen die op het loon zijn ingehouden, zoals loonbelasting/premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen, loonbeslag, pensioenpremie e.d.

BIJLAGE 4

Functiegroepen en voorwaarden

I. Functiegroepen

Het vak van beveiligingsbeambte wordt uitgeoefend binnen zes functiegroepen, welke gebaseerd zijn op zogenaamde beroepsprofielen. Deze functiegroepen (of beroepsprofielen) zijn:

1. *Objectbeveiligiger/receptionist*
Deze beveiligingsbeambte verricht beveiligings-, portiers- en/of receptiediensten op een bepaald object. Door het verrichten van controles en het signaleren van onregelmatigheden oefent de beambte preventief toezicht uit, waarbij het kunnen omgaan met of het optreden tegen personen een vereiste is. Toegangscontrole, sleutelbeheer, het ontvangen en registreren van bezoekers, het beantwoorden van de telefoon, etc. behoort tot de taken.
2. *Mobiel surveillant*
Deze beveiligingsbeambte voert in een rayon controleronden uit bij diverse objecten, zowel binnen als buiten. Sluit- en openrondes in de avond en ochtend zijn tevens mogelijke taken. De beambte verplaatst zich overwegend per auto, voorzien van communicatie-apparatuur. Ook alarmopvolging en het uitrukken na een alarmmelding behoort tot de taken.
3. *Winkelsurveillant*
Deze beveiligingsbeambte loopt controleronden in winkelcentra en/of door winkels waarbij men alert is op winkeldiefstal en ordeverstoringen. Het kunnen omgaan met en actief optreden tegen personen zijn belangrijke vereisten. Het publiek is men zonodig van dienst voor het beantwoorden van vragen en het geven van informatie. De beambte kan ook controlerende taken hebben ten opzichte van het winkelpersoneel, zoals bijvoorbeeld visitatie. Burgersurveillance kan tot de taken behoren.
4. *Brandwacht*
Deze beveiligingsbeambte bewaakt objecten waar speciale eisen gesteld worden omtrent kennis van brandpreventie en brandbestrijding, gevaarlijke stoffen, ontploffingsgevaar, etc. De beambte moet gekwalificeerd zijn om bij calamiteiten als brandwacht dan wel brandweerman repressief op te kunnen treden.

5. *Geld- en waardetransporteur*
Deze beveiligingsbeambte wordt als chauffeur en/of rijder ingezet op geld- en waardetransporten. Het transport vindt plaats met behulp van gepantserde voertuigen, welke voorzien zijn van moderne communicatie-apparatuur. De overdracht van waarden geschiedt zowel vanuit de auto via kluizen, als door het overlopen van de waarden door de beambte.
6. *Centralist*
Deze beveiligingsbeambte neemt meldingen aan van o.a. mobiele surveillanten en coördineert de alarmopvolging bij binnenkomende signalen van het stil alarm. De werkzaamheden worden verricht in een PAC-alarmcentrale of daarmee verbonden satelliet meldkamer en/of in een centrale meldkamer. Goede kennis van en omgang met moderne communicatie- en computerapparatuur zijn vereist.

II. Functies

Iedere functiegroep is onderverdeeld in functies, gebaseerd op kennis, ervaring en leidinggevende aspecten. Per functiegroep ziet deze onderverdeling en de daarbij behorende voorwaarden tot aanstelling in een functie er als volgt uit:

1. *Objectbeveiliging/receptionist*
 1. Aspirant beveiligingsbeambte A
De beveiligingsbeambte die geen beroepservaring heeft en niet in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma).
 2. Aspirant beveiligingsbeambte B
De beveiligingsbeambte die (nog) niet in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma), daarvoor aanwijsbaar studeert en 8 maanden ervaring heeft in beveiligingswerk.
 3. Beveiligingsbeambte A
De beveiligingsbeambte die in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma) of terzake van dit diploma een permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit.
 4. Beveiligingsbeambte B
De beveiligingsbeambte die in het bezit is van het vakdiploma beveiligingsbeambte, een geldig EHBO-diploma en 24 maanden ervaring heeft als objectbeveiliging/receptionist.
 5. Beveiligingsbeambte C
Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligingsbeambte, mits die voldoet aan het gestelde onder 1.4 of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om op één object coördinerende werkzaamheden te verrichten, waarbij de beambte beperkte organisatorische bevoegdheden en verant-

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

woordelijkheden heeft gekregen. Voorbeelden o.a. objecthoofd en adjunct-groepsleider.

6. Beveiligingsbeambte D

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligingsbeambte, mits die voldoet aan het gestelde onder 1.4 of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om over één of meerdere objecten coördinerende werkzaamheden te verrichten, waarbij de beambte een aantal leidinggevende en organisatorische bevoegdheden en verantwoordelijkheden krijgt en beperkt van zijn directe uitvoerende beveiligingstaak ontheven kan zijn. Voorbeelden o.a. objectcoördinator en groepsleider.

7. Beveiligingsbeambte E

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligingsbeambte, mits die voldoet aan het gestelde onder 1.4 en in het bezit is van het kaderdiploma beveiligingsbeambte of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om over één of meerdere objecten of een groot aantal beveiligingsbeambten leiding te geven, waarbij de beambte voor een aanzienlijk deel wordt ontheven van zijn directe beveiligingstaak. Voorbeelden o.a. hoofd en (adjunct-)inspecteur.

2. *Mobiel surveillant*

1. Aspirant beveiligingsbeambte A

De beveiligingsbeambte die geen beroepservaring heeft en niet in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma).

2. Aspirant mobiel beveiligingsbeambte B

De beveiligingsbeambte die (nog) niet in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma), daarvoor aanwijsbaar studeert en 8 maanden ervaring heeft in beveiligingswerk.

3. Mobiel beveiligingsbeambte A

De beveiligingsbeambte die in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma) of terzake van dit diploma een permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit.

4. Mobiel beveiligingsbeambte B

De beveiligingsbeambte die in het bezit is van het vakdiploma beveiligingsbeambte, een geldig EHBO-diploma en 24 maanden ervaring heeft als mobiel surveillant.

5. Mobiel beveiligingsbeambte C

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligingsbeambte, mits die in het bezit is van het vakdiploma beveiligings-

beambte of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring en een geldig EHBO-diploma, aangewezen kan worden om collega mobiel surveillanten in te werken en te begeleiden bij hun werkzaamheden, alsmede de groepsleider of rayoncoördinator te vervangen. Voorbeelden o.a. adjunct-groepsleider en adjunct-rayoncoördinator.

6. Mobiel beveiligingsbeambte D

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligingsbeambte, mits die voldoet aan het gestelde onder 2.5 of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om in een rayon coördinerende werkzaamheden te verrichten, waarbij de beambte een aantal leidinggevende en organisatorische bevoegdheden en verantwoordelijkheden krijgt en beperkt van zijn directe uitvoerende beveiligingstaken ontheven kan zijn. Voorbeelden o.a. groepsleider en rayoncoördinator.

7. Mobiel beveiligingsbeambte E

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligingsbeambte, mits die voldoet aan het gestelde onder 2.5 en in het bezit is van het kaderdiploma beveiligingsbeambte of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om in één of meerdere rayons leiding te geven aan een groot aantal mobiel surveillanten, waarbij de beambte voor een aanzienlijk deel van zijn directe uitvoerende beveiligingstaak ontheven kan zijn. Voorbeelden o.a. hoofd en (adjunct-)inspecteur.

3. *Winkelsurveillant*

1. Aspirant beveiligingsbeambte A

De beveiligingsbeambte die geen beroepservaring heeft en niet in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma).

2. Aspirant winkelsurveillant B

De beveiligingsbeambte die (nog) niet in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma), daarvoor aanwijsbaar studeert en 8 maanden ervaring heeft in beveiligingswerk.

3. Winkelsurveillant A

De beveiligingsbeambte die in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma) of terzake van dit diploma een permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit.

4. Winkelsurveillant B

De beveiligingsbeambte die in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma), (of terzake van dit diploma een permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit), het certificaat detailhandel en een geldig EHBO-diploma en 12 maanden ervaring heeft als winkelsurveillant.

5. Winkelsurveillant C

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligingsbeambte, mits die voldoet aan het gestelde in 3.4 en in het bezit is van het vakdiploma beveiligingsbeambte of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, aangewezen kan worden om collega winkelsurveillanten in te werken en te begeleiden bij hun werkzaamheden, alsmede de groepsleider of rayoncoördinator te vervangen. Voorbeelden o.a. adjunct-groepsleider en adjunct-objectcoördinator.

6. Winkelsurveillant D

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligingsbeambte, mits die voldoet aan het gestelde onder 3.5 of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om coördinerende werkzaamheden te verrichten, waarbij de beambte een aantal leidinggevende en organisatorische bevoegdheden en verantwoordelijkheden krijgt en beperkt van zijn directe uitvoerende beveiligingstaken ontheven kan zijn. Voorbeelden o.a. groepsleider en objectcoördinator.

7. Winkelsurveillant E

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligingsbeambte, mits die voldoet aan het gestelde onder 3.5 en in het bezit is van het kaderdiploma beveiligingsbeambte of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om leiding te geven aan een groot aantal winkelsurveillanten, waarbij de beambte voor een aanzienlijk deel van zijn directe uitvoerende beveiligingstaak ontheven kan zijn. Voorbeelden o.a. hoofd en (adjunct-)inspecteur.

4. *Brandwacht*

1. Aspirant beveiligingsbeambte A

De beveiligingsbeambte die geen beroepservaring heeft en niet in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma).

2. Aspirant brandwacht B

De beveiligingsbeambte die niet in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma) maar wel het rijksdiploma brandwacht bezit en 8 maanden ervaring heeft in beveiligingswerk.

3. Brandwacht A

De beveiligingsbeambte die (nog) niet in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma), daarvoor aanwijsbaar studeert en in het bezit is van het rijksdiploma brandwacht en een geldig EHBO-diploma.

4. Brandwacht B

De beveiligingsbeambte die in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma) (of terzake van dit diploma een permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit), het rijksdiploma brandwacht en een geldig EHBO-diploma.

5. Brandwacht C

De beveiligingsbeambte die in het bezit is van het vakdiploma beveiligingsbeambte, het rijksdiploma brandwacht en een geldig EHBO-diploma en 36 maanden ervaring heeft als brandwacht.

De beveiligingsbeambte die in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma) (of terzake van dit diploma een permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit), het rijksdiploma brandwacht 1e klas en een geldig EHBO-diploma en 36 maanden ervaring heeft als brandwacht.

6. Brandwacht D

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligingsbeambte, mits die voldoet aan het gestelde onder 4.5 of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring en in het bezit is van het rijksdiploma hoofdbrandwacht, wordt aangewezen om coördinerende werkzaamheden te verrichten, waarbij de beambte een aantal leidinggevende en organisatorische bevoegdheden en verantwoordelijkheden krijgt en beperkt van zijn directe uitvoerende beveiligingstaak ontheven kan zijn. Voorbeelden o.a. hoofdbrandwacht en bevelvoerder.

7. Brandwacht E

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligingsbeambte, mits die voldoet aan het gestelde onder 4.6 en in het bezit is van het kaderdiploma beveiligingsbeambte of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om leiding te geven aan een groep brandwachten, waarbij de beambte voor een aanzienlijk deel van zijn directe uitvoerende beveiligingstaak ontheven kan zijn. Voorbeelden o.a. (onder)brandmeester.

5. *Geld- en waardetransporteur*

1. Aspirant beveiligingsbeambte A

De beveiligingsbeambte die geen beroepservaring heeft en niet in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma).

2. Aspirant transporteur B

De beveiligingsbeambte die niet in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma) en 8 maanden ervaring heeft in beveiligingswerk.

3. Transporteur A

De beveiligingsbeambte die (nog) niet in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma) en daarvoor aanwijsbaar studeert.

4. Transporteur B

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

De beveiligingsbeambte die in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma) of terzake van dit diploma een permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit.

5. **Transporteur C**

De beveiligingsbeambte die in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma) (of terzake van dit diploma een permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit), over een groot rijbewijs beschikt en 36 maanden ervaring heeft als geld- en waardetransporteur.

6. **Transporteur D**

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligingsbeambte, mits die voldoet aan het gestelde onder 5.5 of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, aangewezen wordt om collega geld- en waardetransporteurs in te werken en te begeleiden bij hun werkzaamheden, alsmede de adjunct-inspecteur te vervangen. Voorbeeld o.a. senior-transporteur.

7. **Transporteur E**

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligingsbeambte, mits die voldoet aan het gestelde onder 5.6 of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om coördinerende werkzaamheden te verrichten, waarbij de beambte een aantal leidinggevende en organisatorische bevoegdheden en verantwoordelijkheden krijgt, waarbij de beambte voor een aanzienlijk deel van zijn directe uitvoerende beveiligingstaak ontheven kan zijn. Voorbeeld o.a. adjunct-inspecteur.

6. *Centralist*

1. **Aspirant beveiligingsbeambte A**

De beveiligingsbeambte die geen beroepservaring heeft en niet in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma).

2. **Aspirant centralist B**

De beveiligingsbeambte die (nog) niet in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma), daarvoor aanwijsbaar studeert en 8 maanden ervaring heeft in beveiligingswerk.

3. **Centralist A**

De beveiligingsbeambte die in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma) of terzake van dit diploma een permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit.

4. **Centralist B**

De beveiligingsbeambte die in het bezit is van het vakdiploma beveiligingsbeambte.

De beveiligingsbeambte die in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte (of een hiermee gelijkgesteld diploma) (of terzake van dit diploma een permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit) en 24 maanden ervaring heeft als centralist.

5. Centralist C

De beveiligingsbeambte die in het bezit is van het vakdiploma beveiligingsbeambte en 12 maanden ervaring heeft als centralist.

6. Centralist D

De beveiligingsbeambte die in het bezit is van het vakdiploma beveiligingsbeambte en 24 maanden ervaring heeft als centralist.

7. Centralist E

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligingsbeambte, mits die voldoet aan het gestelde onder 6.6 en in het bezit is van het kaderdiploma beveiligingsbeambte of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om leiding te geven aan een groep centralisten, waarbij de beambte gedeeltelijk ontheven kan zijn van zijn directe uitvoerende bevelingstaak. Voorbeeld o.a. hoofdcentralist.

De benamingen van bovengenoemde functies zijn voorkeursbenamingen. Indien van deze voorkeursbenamingen wordt afgeweken, zal de werkgever duidelijk aangegeven met welk functieniveau deze afwijkende benaming moet worden vergeleken.

III. Functies en salarisschalen

Iedere functie in een functiegroep is direct gekoppeld aan een salarisschaal uit de salarisstructuur van bijlage 5. In het onderstaande schema is direct af te lezen welke functie in welke salarisschaal beloond moet worden:

salarisschalen	functiegroepen					
	object-beveiligers/receptionist	mobiel surveillant	winkel-surveillant	brandwacht	gelden waarde-transporteur	centralist
1	aspirant beveiligingsbeambte A					
2	aspirant beveiligingsbeambte B	aspirant mobiel beveiligingsbeambte B	aspirant winkel-surveillant B	aspirant brandwacht B	aspirant transporteur B	aspirant centralist B
3	beveiligingsbeambte A	mobiel beveiligingsbeambte A	winkel-surveillant A	brandwacht A	transporteur A	centralist A
4	beveiligingsbeambte B	mobiel beveiligingsbeambte B	winkel-surveillant B	brandwacht B	transporteur B	centralist B
5	beveiligingsbeambte C	mobiel beveiligingsbeambte C	winkel-surveillant C	brandwacht C	transporteur C	centralist C

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

salaris- schalen	functiegroepen					
	object- beveilig- er/ receptionist	mobiel sur- veillant	winkel- surveillant	brandwacht	geld- waarde- transporteur	centralist
6	beveiligings- beambte D	mobiel beveiligings- beambte D	winkel- surveillant D	brandwacht D	transporteur D	centralist D
7	beveiligings- beambte E	mobiel beveiligings- beambte E	winkel- surveillant E	brandwacht E	transporteur E	centralist E

BIJLAGE 5

Salarisschalen 1999

m.i.v. loonperiode 1 1999 inclusief 0,5 initiële verhoging en 1,44% prijscompensatie per 4 weken en per uur

salarisschalen

Periodieken	1	2	3	4	5	6	7
18 jr	1798,01 11,24	1838,90 11,49	1920,60 12,00				
19 jr	2054,87 12,84	2101,60 13,13	2194,98 13,72	2288,38 14,30			
20 jr	2311,72 14,45	2364,28 14,78	2469,35 15,43	2574,45 16,09	2732,07 17,08		
0	2568,60 16,05	2626,98 16,42					
1		2685,37 16,78	2743,73 17,15				
2			2802,12 17,51	2860,51 17,88			
3			2860,51 17,88	2918,89 18,24			
4			2918,89 18,24	2977,25 18,61	3035,63 18,97		
5			2977,25 18,61	3035,63 18,97	3094,01 19,34	3152,38 19,70	
6			3035,63 18,97	3094,01 19,34	3152,38 19,70	3210,74 20,07	3327,52 20,80
7			3094,01 19,34	3152,38 19,70	3210,74 20,07	3269,13 20,43	3385,89 21,16
8			3152,38 19,70	3210,74 20,07	3269,13 20,43	3327,52 20,80	3444,27 21,53

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Periodieken	1	2	3	4	5	6	7
9				3269,13 20,43	3327,52 20,80	3385,89 21,16	3502,64 21,89
10				3327,52 20,80	3385,89 21,16	3444,27 21,53	3561,02 22,25
11					3444,27 21,53	3502,64 21,89	3619,41 22,62
12						3561,02 22,26	3677,77 22,99
13							3736,16 23,35
14							3794,51 23,72

*Prijscompensatie calculatie: CPI-werknemers laag afgeleid
 prijsindexcijfer september 1998: 105,6
 $\frac{105,6}{104,1} = 1,44\%$ prijscompensatie
 prijsindexcijfer september 1997: 104,1

Salarisschalen 2000

m.i.v. loonperiode 1 2000 verhoging van 3% (inclusief prijscompensatie) per 4 weken en per uur

periodieken	1	2	3	4	5	6	7
18jr	1851,95 11,57	1894,07 11,84	1978,22 12,36				
19jr	2116,52 13,23	2164,65 13,53	2260,83 14,13	2357,03 14,73			
20jr	2381,07 14,88	2435,21 15,22	2543,43 15,90	2651,68 16,57	2814,03 17,59		
0	2645,66 16,53	2507,79 16,91					
1		2765,93 17,29	2826,04 17,66				
2			2886,18 18,04	2946,33 18,41			
3			2946,33 18,41	3006,46 18,79			
4			3006,46 18,79	3066,57 19,17	3126,70 19,54		
5			3066,57 19,17	3126,70 19,54	3186,83 19,92	3246,95 20,29	
6			3126,70 19,54	3186,83 19,92	3246,95 20,29	3307,06 20,67	3427,35 21,42
7			3186,83 19,92	3246,95 20,29	3307,06 20,67	3367,20 21,04	3487,47 21,80
8			3246,95 20,29	3307,06 20,67	3367,20 21,04	3427,35 21,42	3547,60 22,17
9				3367,20 21,04	3427,35 21,42	3487,47 21,80	3607,72 22,55
10				3427,35 21,42	3487,47 21,80	3547,60 22,17	3667,85 22,92

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

periodieken	1	2	3	4	5	6	7
11					3547,60 22,17	3607,72 22,55	3727,99 23,30
12						3667,85 22,92	3788,10 23,68
13							3848,25 24,05
14							3908,35 24,43

BIJLAGE 10

Adressen

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening

hoofdkantoor: Randhoeve 221
3995 GA Houten
telefoon 030-6345000
fax 030-6378911

regiokantoren:

Noorden: Assen, Stationstraat 25, telefoon 0592-332000

Oosten: Duiven, Parallelweg 36, telefoon 0316 – 251200

Midden: Houten, De Molen 30, telefoon 030-6345200

Noord West: Hoofddorp, Hoofdweg Oostzijde 616, telefoon 023-5563100

West: Capelle aan den IJssel, Voltairetuin 4, telefoon 010-2846600

Zuid Oost: Eindhoven, Noord Brabantlaan 66, telefoon 040-2924400

Zuid West: Bergen op Zoom, Zuid Oostsingel 35, telefoon 0164-217100

Zuid: Sittard, Poststraat 12, telefoon 046-4208400

FNV Bondgenoten

hoofdkantoor: Goeman Borgesiuslaan 77
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
telefoon 030-2738222
fax 030-2738225
e-mail: info@bg.fnv.nl

regiokantoren:

Amsterdam, Slotermeerlaan 80, telefoon 020-5856000

Bunnik, Regulierenring 6, telefoon 030-2637000

Groningen, Engelse Kamp 6, telefoon 050-3631000

Deventer, Diepenveenseweg 159, telefoon 0570-512000

Rotterdam, Prins Alexanderlaan 41, telefoon 010-2335000

Particuliere beveiligingsorganisaties 1999-2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Bergen op Zoom, Sint Jozephstraat 65,
telefoon 0164-264000
Weert, Graafschap Hornelaan 182, telefoon
0495-433000

Dienstenbond CNV

hoofdkantoor: Polaris Avenue 175
2132 JJ Hoofddorp
telefoon 023-5651052
fax 023-5650150

distriktkantoren: Drachten, Zonnedaauw 30, 9202 PA,
telefoon 0512-583440
Apeldoorn, Pr. Willem Alexanderlaan 360,
7311 SZ, telefoon 055-5772640
Hilversum, Ampèrestraat 10, 1221 GJ,
telefoon 035-6773907
Rotterdam, Bentincklaan 21, 3039 KG,
telefoon 010-2651111
Eindhoven, Bomansplaats 3, 5611 NT,
telefoon 040-2116674

**Vereniging van
Particuliere
Beveiligings-
organisaties**

Stellingmolen 56, 3995 AV HOUTEN
telefoon 030-6340944
fax 030-6341041
e-mail: vpb@bergsecretariaten.nl

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I. opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I. opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit is niet van toepassing op leden van de Vereniging van bedrijven voor evenementenbegeleiding (VBE), indien althans het lidmaatschap van die vereniging reeds voor de inwerkingtreding van dit besluit is aangevangen.

V. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant en heeft geen terugwerkende kracht.

VI. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Staatscourant.

's-Gravenhage, 23 december 1999

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Arbeidsinspectie,*

C.J. Meerhof.